

**e-ISSN: 2564-7458**

**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU  
DERGİSİ**

**Cilt:24 Sayı:2  
Kasım-2021**



**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU**  
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ**  
**Yıl: 2021 Cilt: 24 Sayı: 2**

**SAHİBİ**

Selçuk Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adına  
Yüksekokul Müdürü Prof. Dr. Ali ALAGÖZ  
**e-ISSN: 2564-7458**

**SORUMLU EDİTÖRLER / RESPONSIBLE EDITORS**

Prof. Dr. Ali ALAGÖZ- Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK- Selçuk Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman GÜMRAH- Selçuk Üniversitesi

**EDİTÖR YARDIMCILARI / EDITOR ASISTANTS**

Öğr. Gör. Fatih KURŞUNMADEN – Selçuk Üniversitesi  
Öğr. Gör. Metin ALLAHVERDİ- Selçuk Üniversitesi

**DİL EDİTÖRLERİ / LANGUAGE EDITOR**

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe CABİ – Selçuk Üniversitesi  
Öğr. Gör. Dr. Gökhan AKANDERE- Selçuk Üniversitesi

**YAYIN KURULU SEKRETERİ / EDITORIAL STAFF**

Öğr. Gör. Ammar Yasir BİLİM- Selçuk Üniversitesi  
Öğr. Gör. Mehmet BÜYÜKÇİÇEK – Selçuk Üniversitesi

**ALAN EDİTÖRLERİ / AREA EDITORS**

Prof. Dr. M. Atilla ARICIOĞLU- Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Prof. Dr. Ümmühan ARSLAN – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi  
Prof. Dr. Feride HAYIRSEVER BAŞTÜRK- Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi  
Prof. Dr. Savaş ÇEVİK- Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN – Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Kamil GÜNGÖR – Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ – Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet İNCE- Tarsus Üniversitesi  
Prof. Dr. Ganite KURT – Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Saime ÖNCE – Anadolu Üniversitesi  
Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK- Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Muammer ZERENLER- Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Savaş ERDOĞAN- Selçuk Üniversitesi

## BİLİM DANIŞMA KURULU / SCIENCE ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN (Sakarya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali DERAN (Tarsus Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Atilla ARICIOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aylin POROY ARSOY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aziz Arman KARAGÜL (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Azzem ÖZKAN (Erciyes Üniversitesi)  
Prof. Dr. B. Zafer ERDOĞAN (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Baki YILMAZ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ (Trakya Üniversitesi)  
Prof. Dr. Birol MERCAN (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Durmuş ACAR (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI (Ankara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fatma TEKTÜFEKÇİ (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Figen ZALF (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ganite KURT (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI (Ankara Hacı Bayram Üniversitesi)  
Prof. Dr. Gülfidan BARIŞ (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Gürbüz GÖKÇEN (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Güven SAYILGAN (Ankara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Habib AKDOĞAN (Hitit Üniversitesi)  
Prof. Dr. Haldun SOYDAL (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Halim KAZAN (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hasan K. GÜLEŞ (Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hüseyin AKAY (İzmir Demokrasi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hüseyin DALGAR (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)  
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kadir GÜRDAL (Ankara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kamil GÜNGÖR (Afyon Kocatepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. M. Şükrü AKDOĞAN (Erciyes Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mahmut TEKİN (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet BAŞ (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet GÖKÜŞ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet MUCUK (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ (Mustafa Kemal Üniversitesi)  
Prof. Dr. Metin AKSOY (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Ankara Hacı Bayram Üniversitesi)  
Prof. Dr. Metin SABAN (Bartın Üniversitesi)  
Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Okan TAŞAR (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Osman BAYRI (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Önder KUTLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ruziye COP (Abant İzzet Baysal Üniversitesi)  
Prof. Dr. Saime ÖNCE (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Savaş ÇEVİK (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Seçkin GÖNEN (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Selda BAŞARAN ALAGÖZ (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Prof. Dr. Serap S. YANIK (Ankara Hacı Bayram Üniversitesi)  
Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT (Ankara Hacı Bayram Üniversitesi)  
Prof. Dr. Süleyman UYAR (Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi)  
Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes Üniversitesi)  
Prof. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ (Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tuğba UÇMA UYSAL (Sıtkı Koçman Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR (Afyon Kocatepe Üniversitesi)  
Prof. Dr. Tunç KÖSE (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Turgut ÇÜRÜK (Çukurova Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ümmühan ASLAN (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)  
Prof. Dr. Vural ÇAĞLAYAN (Selçuk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yasemin KÖSE (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)  
Prof. Dr. Yıldız ÖZERHAN (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)  
Doç. Dr. Cevdet Yiğit ÖZBEK (Ankara Hacı Bayram Üniversitesi)  
Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR (Türkiye Büyük Millet Meclisi)

## BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Mehmet ALAGÖZ – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Nezihe Figen ERSOY ARCA – Anadolu Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet AY – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Tayfur BAYAT – İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. Kadir CANÖZ – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Gülşen Serap ÇEKEOL – Eskişehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ – Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Hasan GÜL – Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Prof. Dr. Rifat IRAZ – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet İNCE – Tarsus Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf KADERLİ – Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Prof. Dr. Ayşe Gül KÖKSAL – Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih MANGIR – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Cevdet Yiğit ÖZBEK – Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ – Mustafa Kemal Üniversitesi  
Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK – Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet Nejat ÖZÜPEK – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Reha SAYDAN – Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi  
Prof. Dr. Haldun SOYDAL – Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. İlker KIYMETLİ ŞEN – İstanbul Ticaret Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet Okan TAŞAR – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Osman AKIN – Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
Doç. Dr. Ramazan ARSLAN – Bartın Üniversitesi  
Doç. Dr. Ejder AYÇİN – Kocaeli Üniversitesi  
Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Handan ÇAM – Gümüşhane Üniversitesi  
Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ – Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Doç. Dr. İbrahim Erem ŞAHİN – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Erhan SUMMAK – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Haluk GEDİKOĞLU – Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi  
Doç. Dr. Emel GELMEZ – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Soner GÖKTEN – Başkent Üniversitesi  
Doç. Dr. Aysel GÜNEY – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi  
Doç. Dr. Esra KABAKLARLI – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Müge MANGA – Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi  
Doç. Dr. Hayriye SAĞIR – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR – Ondokuz Mayıs Üniversitesi  
Doç. Dr. Alper SÖNMEZ – Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Ömür TOSUN – Akdeniz Üniversitesi  
Doç. Dr. Aydan YÜCELER – Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ali BORA – Selçuk Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi İSMAİL ENGİN – Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Kürşat KAN – Selçuk Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ergün KARA – Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Derviş Tuğrul KOYUNCU – Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Arif Behiç ÖZCAN – Selçuk Üniversitesi



# İÇİNDEKİLER

Dr. Öğr. Üyesi Serdar ŞAHİN Dilara AHLATÇI	Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik Harcamalarının Analizi / <i>Analysis of Social Security Expenditures in the Anti-Poverty</i>	307-322	Araştırma Makalesi
Öğr. Gör. Emre GÜL Doç. Dr. Ahmet Burhan ÇAKICI	Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması ve Kapsayıcı Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü / <i>Turkish Adaptation of the Inclusive Leadership Scale and the Mediating Role of Psychological Safety in the Impact of Inclusive Leadership on Job Performance</i>	323-339	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Harun ÖĞÜNÇ	BİST 100 Endeksindeki Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporlarının Sektörler Açısından İncelenmesi / <i>Analysis of the Sustainability Reports of the Companies in the BIST 100 Index in Terms of Sectors</i>	340-351	Araştırma Makalesi
Berna CİRİT BAYAR Doç. Dr. İdris VARICI	SGK Prim Teşviklerinin SGK Denetmenlerinin Bakış Açılı ile Analizi / <i>Analysis of Social Security Institution Premium Incentives From The Perspectives of Social Security Institution Inspector</i>	352-367	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil ŞİMŞEK Dr. Öğr. Üyesi Salim KURNAZ	Mesleki Doyum ve İş Motivasyonunun Öğretim Elemanı Performansı Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma / <i>A Study on The Effects of Job Satisfaction and Job Motivation on Academic Staff Performance</i>	368-380	Araştırma Makalesi
Sevda KARA Doç. Dr. Ş. Didem KAYA	Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama / <i>Investigation of Psychological Mobbing and Perceived Social Support Levels of Health Workers an Application in Konya Province</i>	381-399	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Yeliz POLAT Zeynep TURĞA	2011'den Günümüze Suriyeli Göçü Bağlamında Yazın Çözümlemesi / <i>Literature Analysis in the Context of Syrian Immigration from 2011 to the Present</i>	400-420	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Yahya ALGÜL Prof. Dr. Vedat KAYA	Comparison of Employment Impacts of Renewable and Fossil Energy Based Electricity Sectors: The Case of Turkey / <i>Yenilenebilir ve Fosil Enerjiye Dayalı Elektrik Sektörlerinin İstihdam Etkilerinin Karşılaştırılması: Türkiye Örneği</i>	421-439	Araştırma Makalesi
Arş. Gör. Ashhan TURGUT Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI	Paternalist Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi: Dış Ticaret Firmalarında Bir Araştırma / <i>The Moderating Effect of Core Self-Evaluation on The Relationship Between Paternalistic Leadership and Psychological Empowerment: A Research in Foreign Trade Companies</i>	440-452	Araştırma Makalesi
Prof. Dr. Ümit GÜCENME GENÇOĞLU Arş. Gör. Alp AYTAÇ Süleyman Hakkı AYHAN	Situation of Sectors Financed by Participation Banks: 2015- 2019 Period Analysis / <i>Katılım Bankacılığı Tarafından Finanse Edilen Sektörlerin Durumu: 2015-2019 Dönemi Analizi</i>	453-462	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Tevfik EREN	Sürekli Mesleki Gelişim'in Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Algılanması / <i>Perception of Continuing Professional Development by Professional Accountants</i>	463-474	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÖZPOLAT Dr. Öğr. Üyesi Metin YILDIRIM Dr. Öğr. Üyesi Ferda NAKİPOĞLU ÖZSOY	MIST ve BRICS ülkelerinde Uluslararası Ticaret, Küreselleşme ve Fosil Enerji Kullanımı Çevresel Bozulmayı Nasıl Etkiliyor?: Panel Veri Analizi Tahmini / <i>How Do International Trade, Globalization and Fossil Energy Use Affect Environmental Degradation in MIST and BRICS countries?: Panel Data Analysis Estimation</i>	475-484	Araştırma Makalesi
Özsev BERK Prof. Dr. Remzi ALTUNİŞİK Prof. Dr. Nilgün SARIKAYA	Online Satın Alma Davranışında Genel Erteleme, Algılanan Risk, Akış Deneyimi ve Online Ertelemenin Rolüne İlişkin Bir Model Testi / <i>A Model Test On The Role Of General Procrastination, Perceived Risk, Flow Experience And Online Procrastination In Online Purchasing Behavior</i>	485-498	Araştırma Makalesi
Zehra Feryal ALLAHVERDİ Prof. Dr. Ahmet AY	Teknoloji Yoğunluklarına Göre Sektörlerin Doğrudan Yabancı Yatırımları ile Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye Örneği (2006- 2019) / <i>The Competitiveness Relationship with Foreign Direct Investments of Sectors by Technology Intensities: The Case of Turkey (2006-2019)</i>	499-510	Araştırma Makalesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Oktay DÜNDAR	Kitle Kaynak Lojistiğin Son Adım Teslimatlarda Uygulanması Üzerine Bir Araştırma / <i>A Study on the Application of Crowdsourced Logistics in Last Mile Deliveries</i>	511-527	Araştırma Makalesi
Öğr. Gör. Dr. Ayşe GEİKÇİ ÖNDOĞAN	Paydaş Yönetimi Yaklaşımı Doğrultusunda Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Halkla İlişkilerin Rolü / <i>Corporate Social Responsibility (CSR) in Line with Stakeholder Management Approach and the Role of Public Relations</i>	528-539	Konferans Bildirisi
Doç. Dr. Mercan HATİPOĞLU	Döviz Kuru Volatilitésinin Katılım Bankalarının Kredileri Üzerine Etkisi / <i>The Impact Of Exchange Rate Volatility On Participant Banks Credit</i>	540-547	Araştırma Makalesi
Müge AKAY Doç. Dr. Nilsen KUNDAKÇI	ÇKKV ve Tamsayı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması / <i>Creating Remote Working Model in a Production Facility with MCDM and Integer Programming Methods</i>	548-568	Araştırma Makalesi
Arş. Gör. Dr. Eda KÖSE Doç. Dr. Ali APALI Prof. Dr. İsmail BEKÇİ	Endüstri 4.0 Çağında Muhasebe - Finans Öğrencilerinin Uzaktan Öğretim Sistemine İlişkin Algılan / <i>Perceptions Of Accounting And Finance Students About The Distance Education System In The Age Of Industry 4.0</i>	569-581	Araştırma Makalesi
Prof. Dr. Rüştü YAYAR Derya ARSLAN	Niksar İlçesinin Yerel Kalkınma Açısından Cittaslow Üyelik Potansiyelinin Değerlendirilmesi / <i>Evaluation of Cittaslow Membership Potential in Terms of Local Development of Niksar District</i>	582-596	Araştırma Makalesi

Soulmaz SANATI  
Dr. Öğr. Üyesi M.Tahir DEMİRSEL

Örgüt Kültürünün Algılanan Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma /  
The Effect of Organizational Culture on Perceived Corporate Reputation: A Research in A Public  
Hospital

597-609  
Araştırma  
Makalesi

Prof. Dr. Adem DOĞAN

D-8 Ekonomilerinde Yapısal Değişme / Structural Changes In Developing-8 Economies

610-621  
Derleme

Dr. Öğr. Üyesi Sezgin ZABUN

Osmanlı Devletinde Tütün Ticareti: Ashoğlu Serahim'e Ait Adana Tütün Fabrikası Örneği / Tobacco  
Trade In The Ottoman State: Example Of Adana Tobacco Factory Owned By Ashoğlu Serahim

622-634  
Derleme

---

# Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik Harcamalarının Analizi<sup>1</sup>

## Analysis of Social Security Expenditures in the Anti-Poverty

Serdar ŞAHİN \*  
Dilara AHLATCI \*\*

### ÖZ

Sübjektif niteliği dolayısıyla farklı şekillerde ifade edilen yoksulluk kavramı betimsel açıdan, kabul edilebilir asgari yaşam standardını sürdürmekteki yetersizlik olarak ifade edilmektedir. Bu haliyle bakıldığında dünya nüfusunun önemli bir kısmı yoksulluk kavramının ifade ettiği sınırlar içinde yaşamını sürdürmektedir. 2020 yılı ile birlikte dünya genelinde ortaya çıkan KOVİD-19 pandemi süreci yoksulluk olarak ifade edilen kavramla küresel mücadelenin önemini tüm dünyanın gözleri önüne sermiştir. Gelişmiş ülkelerde dahi ortaya çıkan sağlık sektörüne yönelik eksiklikler yoksul ülkelerde insanlık adına tarihe not düşülmesi gereken bir durum almıştır. Oysaki; paternalist bir yaklaşımla hareket etmesi gereken devletler vatandaşlarının gelecek yaşamlarının garanti altına alınmasına yönelik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu noktada kişileri ileride karşılaştıkları risklere karşı koruması bakımından sosyal güvenlik sistemleri etkin bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda ülkemizde de yoksulluğun azaltılabilmesi için sosyal güvenlik sistemine son dönemde reform niteliğinde önemli uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ülkemizde yoksullukla mücadelede sosyal güvenlik harcamalarına yönelik politika önerisi amacıyla 2010-2017 dönemine ait 32 ülkenin veri setinde sosyal güvenlik harcamalarının gayri safi yurt içi hasıla içindeki oranı, gini katsayısı, istihdam, kişi başına düşen milli gelir ile maddi yoksulluk arasındaki ilişki ele alınmış olup veriler Panel Veri Analiz Sistemi'nde incelenmiştir. Sonuç olarak kamu bütçesinden sosyal güvenlik sistemine ayrılan payın artırılmasının yoksullukla mücadelede önemli bir araç olduğu görülmüştür. Ancak sosyal güvenlik sisteminin yalnız kamu bütçesinden beslenmesi kamu ekonomisi açısından sürdürülebilir bir politika değildir. Bu nedenle kendi kendini destekleyen ve sürdürülebilir yeterlik seviyesine sahip bir sosyal güvenlik sisteminin kurulmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### ANAHTAR KELİMELELER

Yoksulluk, Yoksullukla Mücadele, Sosyal Güvenlik Harcamaları, Panel Veri Analizi

### ABSTRACT

Because of its subjective quality the concept of poverty, which expressed in different ways, is expressed in descriptive terms as the inability to maintain an acceptable minimum standard of living. In this aspect, significant part of the world's population survive lives within the limits expressed by the concept of poverty. The Covid-19 pandemic process, which has emerged worldwide with the year 2020, has revealed of global struggle with the concept expressed as poverty. Even in developed countries, deficiencies in the health sector have taken a situation in poor countries that should be written down history in the name of humanity. Yet, states that must act with a paternalistic approach are obligator to take measures to guarantee the future lives of their citizens. At this point, social security systems play an active role in terms of protecting people from future risks. In this context, in order to diminish poverty in our country, in the social security system important reform practises have been implemented recently. In this study, purpose of proposing a policy on social security expenditures in the anti-poverty in our country 2010-2017 period of 32 countries the social security expenditures in rate of GDP, gini coefficient, employment, the relationship between per capita income and material deprivation is handled and examined in the Panel Data Analysis System. As a result, increasing share from the public budget to social security system has been seen as an important in the anti-poverty poverty. But, feeding the social security system only from the public budget is not a sustainable policy in the way of the public economy. Therefore, it is concluded that is important to establish a social security system have a self-promoting and sustainable level of competence.

### KEYWORDS

Poverty, Poverty Reduction, Social Security Spending, Panel Data Analysis

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
24.02.2021	02.06.2021
Atf	Şahin, S. ve Ahlatci, D. (2021). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik Harcamalarının Analizi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 307-322.

<sup>1</sup> Bu çalışma Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde kabul edilen "Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik Harcamalarının Analizi: Türkiye Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, serdarsahin@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2869-8231

\*\* dilaraahlatc@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3931-2584

## GİRİŞ

Günümüzde yoksulluk, ülkemizin olduğu gibi dünyanın diğer ülkelerinin de önemli bir sorunu haline gelmiştir. Yaşanan hızlı sermaye birikimi ve sanayileşme ağırlıklı büyüme modellerinin gelir dağılımı üzerinde olumsuz etkiler yapması dolayısıyla yoksulluğa kalıcı bir çözüm bulma arayışları ivme kazanmıştır.

2019 yılının son aylarında ortaya çıkan ve tüm Dünya'yı etkisi altına alan Kovid-19 salgını ulusların sağlık sistemleri, ekonomileri ve yaşamları üzerinde kriz etkisi yaratmıştır. Yaşanan bu şok gelişmeler karşısında ortaya çıkan krizi atlatabilmek ve yoksulluğun tırmanışa geçmesi ve derinleşmesini önlemek için ülkeler bir dizi destek ve tedbir paketleri hazırlamışlardır.

Çalışmamızın temel sorunsalı yoksulluk ve yoksulluğun asgari seviyelere indirilebilmesi için yapılması gerekli sosyal güvenlik harcamalarına yönelik politika önerileridir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle yoksulluk kavramı üzerinde durulacak ve yoksulluğun önlenmesine yönelik önlemler tartışılacaktır. Bu kapsamda insanların hayatında önemli bir yer tutan Sosyal Güvenlik olgusu üzerinde durulacak ve sosyal güvenlik harcamalarının yoksullukla mücadelede önemi belirlenerek Türkiye için politika önerisinde bulunulacaktır.

## 1. KAVRAMSAL AÇIDAN YOKSULLUK, YOKSULLUĞUN TÜRLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK

Yoksulluk; yoksul olma, yoksunluk, sefillik, fakirlik ve yetersizlik gibi kelimelerle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Genel olarak yoksulluk; insanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak en az hayat standardına bile sahip olamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2005). Dünya Bankası yoksulluğu daha çok parasal gelir açısından tanımlamakta ve belirli bir gelir düzeyinin altında kalan kişileri yoksul olarak saymaktadır (Dünya Bankası, 1991). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ise yoksulluğu; insani gelişme için gerekli olan olanaklardan (hayat boyu sağlık, ortalama bir yaşam tarzı, özgürlük, kendine güven vb.) mahrum olma şeklinde tanımlamaktadır (UNDP, 2016).

Yoksunluk; maddi yoksunluk, sosyal yoksunluk ve çoklu yoksunluk olarak gruplandırılmaktadır. Maddi yoksunluk denildiğinde beslenme, giyinme, ev gereçleri, yerleşim, sağlık gibi alanlarda ortaya çıkan gereksinimlerden en az üçünün karşılanamaması durumudur. Sosyal yoksunluk; çalışma hakları, sosyal uyum, sosyal kurumlardan yararlanma, eğitim ve dinlenme alanları olarak belirlenirken, çoklu yoksunluk ise tüm bu alanlardaki olumsuzlukları kapsamaktadır. Yoksunluk, yoksulluk ile iç içe olarak etkileşim halindedir. Bu bakımdan yoksunluk yoksulluk üzerinde oldukça önemli etkenlerden biridir (Ak,2016: 303).

Ülkeler, kendileri açısından yoksullukla mücadelede değişik politikalar izlemekle birlikte, günümüzde global bir sorun haline gelen yoksulluk, ülkeler üstü bir mücadeleyi gerekli hale getirmiştir. Temel amacı yoksullukla mücadele etmek olan Dünya Bankası, 1990 yılına kadar yoksullukla ilgili yapmış olduğu çalışmalarda yoksulluğun salt parasal gelir yetersizliği boyutu üzerinde durmuş, 1990 yılındaki çalışmasında ise yoksulluğu; “*asgari yaşam standardını sürdürmekteki yetersizlik*” olarak tanımlamıştır. Ancak bugünkü akademik kaynaklar, yoksulluğa çok daha geniş bir açıdan bakarak parasal yetersizliğin ötesinde çok boyutlu bir kavram olarak ele almaktadırlar. Yoksulluğun nedenlerini ana hatlarıyla; gelir dağılımında adaletin bozulması, enflasyon, kayıt dışı ekonomi, işsizlik, düşük eğitim seviyesi, olumsuz sosyoekonomik koşullar, göç ve gecekondulaşma ile hane halkı büyüklüğü şeklinde gruplayabiliriz.

Yoksullukla mücadelede önemli bir araç olan sosyal güvenlik kavramı ilk olarak işçi haklarından doğmuştur. Başlangıçta işçileri korumayı amaçlayan sosyal güvenlik düşüncesi, bugün çok kapsamlı ve modern nitelikli bir güvenlik sistemi haline gelmiştir. Sosyal güvenlik; insanın doğumundan ölümüne kadar hatta kişinin ölümüyle dahi geride kalanları açısından bir ilişkiyi kapsayan süreçtir (Demir ve Canbay, 2013: 452).

Sosyal güvenlik insanın karşılaşacağı tehlikelerden dolayı ortaya çıkan olumsuz ekonomik sonuçlara göre emniyetinin sağlanmasıdır. Yani kişiye bu gibi durumlar karşısında gelir garantisi sağlamak suretiyle muhtaç duruma düşmemesi için güvenlik altına almaktadır. Yoksulluk kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayamamasından dolayı kişileri muhtaç hale düşürebilmektedir. Öte yandan sigorta sistemiyle kişilerin yoksulluktan ve muhtaç olmaktan kurtarmaktadır. Sosyal güvenliğin sağlayacağı gelir garantisi yoksulluğun azaltılmasına olumlu katkı sağlamaktadır (Daşlı, 2018: 535).

Bireyler hayatları boyunca pek çok mesleksi, fiziksel, sosyal ve ekonomik risklerle karşılaşabilmektedirler. Bu bakımdan karşılaşılan risklerin ortadan kaldırılması, bireyler üzerinde bırakacağı olumsuz etkilerin minimum düzeye indirilmesi ya da neticelerinin onarılması önem taşımaktadır. Diğer yandan da kişilerin insan haysiyetine yakışır, huzurlu ve mutlu bir hayat devam etmesini sağlayan bir sisteme ihtiyaç duyulmuştur (Talas, 1997: 398).

Yoksulluğun çeşitli şekillerde tanımı yapılmakla birlikte genel olarak yoksulluğun türlerini şu şekilde gruplayabiliriz:

#### **a. Mutlak Yoksulluk**

Fertlerin ya da hanehalkının en temel gereksinimlerini karşılayabilecek gelirinin olmamasıdır. Söz edilen yoksulluk sınırının belirlenmesinde iki farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki; asgari yaşam standardını sağlayacak minimum gıda harcaması, ikincisi ise; minimum gıda harcamasına ilave olarak barınma, giyinme, sağlık, ısınma, eğitim gibi temel ihtiyaçları da dikkate alınarak yapılan hesaplamalardır (Yılmaztürk, 2016: 771).

#### **b. Göreli Yoksulluk**

Kişilerin, toplumun ortalama refah düzeyinin altında kalması durumudur (Ensari, 2010: 10). Göreli yoksullukta, kişi veya hanehalkı, toplumda oluşturulan refahtan yeterince yararlanamadığından dolayı bir üst gelir grubuna göre fakir sayılmaktadır.

#### **c. İnsani Yoksulluk**

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'na göre; kişilerin gelir yetersizliği yanında, temel sosyal hizmetlerden de mahrum kalması halini ifade etmektedir (UNDP, 2016).

#### **d. Küresel Yoksulluk**

Dünya'da uygulanan liberal politikalara bağlı olarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin artması ile kişilerin gelir seviyesinde derin farkların ortaya çıkması halini ifade etmektedir (Ak, 2016: 302).

#### **e. Öznel Yoksulluk**

Kişilerle yapılan anketler vasıtasıyla kendilerini yoksul görüp görmedikleri ortaya çıkarılmakta ve böylece öznel yoksulluk çizgisi belirlenmektedir (Topgöl, 2013: 281).

#### **f. Kentsel Yoksulluk**

Kentlerde yaşamını sürdüren bireylerin eğitim, sağlık, barınma, güvenlik, sivil haklar ve kamu hizmetlerinden tam olarak yararlanamamalarıdır (Gürler H., 2010: 137).

#### **g. Kronik Yoksulluk**

Dünya Sağlık Örgütü tarafından ortaya atılan bir yoksulluk türü olan kronik yoksulluk, olağanüstü yoksulların durumunun beş yıldan fazla devam etmesi ve düzeltilememesi olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2001).

#### **h. Çalışan Yoksulluk**

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre; çalışan bireylerin çabaları sonucunda elde ettikleri ücretlerinin yoksulluk sınırının altında kalmasıdır (Ak, 2016: 303).

#### **ı. Kır Yoksulluğu**

Ekonomik dönüşümlerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Tarım kesiminde çalışan gizli işsiz<sup>2</sup> kimselerin kentleşme ile işsizler kategorisine geçmeleri anlamına gelmektedir (Dumanlı, 1996: 125).

#### **i. Gelir Yoksulluğu**

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmeleri ve minimum hayat kalitesini yakalayabilmeleri için bireylerin veya hanehalkının yeterli gelir seviyesine ulaşamamasıdır (Aktan ve Vural, 2002: 6). Sözü edilen yoksulluğun uzun bir süre devam etmesi sonucunda ise maddi yoksulluk ortaya çıkmaktadır (Uysal ve Genç, 2019: 1).

#### **j. Çok Boyutlu Yoksulluk**

Bugüne kadar yoksulluk, geçimi sağlamak için gerekli gelirden mahrum kalma şeklinde tanımlanmıştır. Oysaki çok boyutlu yoksulluk, ekonomik olma yanında ekonomik olmayan kültürel, sosyal ve eğitim gibi ihtiyaçları karşılamaktan, teknolojik imkanlara kavuşamamaktan dolayı yoksun olma durumudur. Bu yoksulluk türünü ölçmek için "Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi" kullanılmaktadır. Çok Boyutlu Yoksulluk

<sup>2</sup> Gizli işsizlik: Ekonomide çalışıyor gibi görünmesine rağmen üretime hiçbir katkısı olmayan kişilerin yarattığı durumdur. Özellikle tam gelişmemiş ülkeler de görülür. Sebebi, sermaye ve organizasyon eksikliğidir.

Endeksi 1997 yılından itibaren İnsani Yoksulluk Endeksi'nin yerine kullanılmaya başlamıştır. Bu endeksle yoksulluğun etkisi ve yoğunluğu ele alınmaktadır. (Karaca ve Gökçek, 2014: 2). ÇBYE, farklı yerler ve etnik gruplarda çok boyutlu yoksulluğun oluşumu hakkında bilgi vermektedir (<https://www.undp.org/>).

## 2. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK HARCAMALARI VE YOKSULLUK İLİŞKİSİ

Sosyal güvenlik, kişilerin ekonomik ve sosyal gereksinimlerini içermesi, bulunduğu zamanın ve geleceğinin devlet tarafından güvence altına alınması bakımından önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik ayrıca aile ve çocuk, hastalık, kaza, yaşlılık, analık, işsizlik, ölüm ve sakatlık gibi alanlarda yaşanan gelir kayıplarının giderilmesi ve gider artışlarının karşısında kişilerin güvenliklerinin sağlanması anlamına gelmektedir.

Sayılan bu hizmetlerden dolayı sosyal güvenlik harcamalarının yoksulluğu azaltmada önemli bir yeri vardır. Yapmış oldukları hizmetler ve harcamalar bakımından yoksullukla mücadele eden kurumları şu şekilde sıralayabiliriz:

### a- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

İlk defa 1934 yılında 2450 sayılı kanunla İş ve İşçiler Bürosu olarak kurulmuş olup, 1945 yılında 4763 sayılı kanunla ismi Çalışma Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Yakın tarihimizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olan kurum günümüzde ikiye ayrılarak hizmetine devam etmektedir.

Bakanlığın görevlerini sosyal hizmetler, çalışma ve aile işleri oluşturmuştur. Bu hizmetler; ([www.m.bianet.org.tr](http://www.m.bianet.org.tr))

- i. Sosyal hizmetler ve yardımlar konusunda ulusal düzeyde politika ve stratejiler geliştirerek bu alanda çalışmalar yapmak.
- ii. Aile yapısının korunması ve refahının artırılmasına yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinde bulunmak.
- iii. Engelli ve yaşlılara gerekli hizmetlerin sunulması ile onların dışlanmalarını önleyerek toplumsal hayata katılmalarını sağlamak. Ayrıca engellilerin mesleki rehabilitasyonlarını gerçekleştirmek.
- iv. Yardıma ve korunmaya muhtaç kişilere sunulan hizmetlerle yoksullukla mücadeleye katkıda bulunmak.
- v. Sosyal hizmetler ve yardımlar konusunda uluslararası gelişmeleri takip etmek ve bunlardan yararlanmak.
- vi. Ekonominin ihtiyaç duyduğu gerekli insan gücünü temin etmek ve istihdam ortamı yaratmak.
- vii. Çalışanların hayat standartlarını yükseltecek önlemler almak ve mesleki eğitime ağırlık vermek.
- viii. Sosyal adalet ve refahın sağlanabilmesi için gerekli çalışmaları yapmak.
- ix. Çeşitli risklere karşı sosyal sigorta hizmetleri uygulamak ve geliştirmek
- x. Çalışma hayatı ile ilgili istatistiki bilgileri derlemek, onları süratli bir şekilde yayımlamak ve geliştirmek. Böylece bunların izlenecek sosyal politikalara katkıda bulunmalarını sağlamak.

### b- Vakıflar Genel Müdürlüğü

1986'da Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne muhtaç kesime sosyal yardım yapma yetkisi verilmiştir.

Türkiye'de vakıf kuruluşlarının tarihi ve işlevleri oldukça eskiye dayanmaktadır. Cumhuriyet Dönemi'nde de vakıflar varlıklarını devam ettirmişlerdir. Vakıf hizmetlerinin; eğitim, sağlık, sosyal yardım, öğrencilere yönelik barınma ve eğitim yardımı, muhtaç ve engellilere aylık bağlanması gibi faaliyetlerden müteşekkil olduğu bilinmektedir.

### c- Milli Eğitim Bakanlığı

Bakanlığın hizmetlerini parasız yatılı okul hizmeti ile öğrencilere eğitim araç ve gereçleri, yiyecek, giyecek, harçlık gibi sosyal yardımlar oluşturmaktadır.

### ç- Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü

Yüksek öğrenim öğrencilerine burs/kredi verilmesine ilişkin kanun hükümleri gereğince faaliyetlerine devam etmekle birlikte gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yüksek öğrenim gören öğrencilere barınma, burs ve kredi vermektedir.

### d- Belediyeler

Belediyeler yoksullukla mücadele ve bölgelerindeki ihtiyaç sahibi kimselere yardım gibi sosyal hizmet faaliyetlerinde bulunmaktadırlar. Bu hizmetler belediyenin büyüklüğüne ve bütçesine göre değişmektedir.

### e- Dernekler

Sivil toplum kuruluşları içinde önemli bir yere sahiptirler. Bunlar devlet örgütü dışında bir takım sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik faaliyetleri gönüllü olarak yürütmektedir. Bu kuruluşlar yeşil örtü kampanyası, hayvanları koruma, sokak çocuklarını koruma gibi alanlarda projeler üretmektedirler. Türkiye’de sivil inisiyatifi temsil eden pek çok sivil toplum kuruluşları vardır. Bunları vasıfları itibarıyla şu şekilde gruplandırabiliriz: Ticaret birlikleri, sendikalar, işveren kuruluşları, hizmet ve üretim birlikleri, yerel idare birlikleri, politik ilgi grupları, dini ilgi grupları ve diğer gruplar. Ayrıca bunları temsil eden pek çok dernek, vakıf ve birlikler mevcuttur (Talas, 2011: 387).

### f- Kızılay (Hilâl-i Ahmer Cemiyeti)

14 Nisan 1877’de Mecrûhin ve Marzâ-yı Askeriyye-i İmdad ve Muavenet Cemiyeti (Hasta ve Yaralı Askerlere Yardım Cemiyeti) adı altında kurulmuş olup 1908 yılında Hilâl-i Ahmer (Kızılay) adını almıştır. İlk önemli hizmetleri Trablusgarp Savaşı, Balkan Savaşları, 1. Dünya Savaşı ve İstiklâl Savaşı günlerinde cephedeki askerlere sunduğu sağlık hizmetleri şeklinde olmuştur (Arslan, 2004: 219). Kızılay geçmişte olduğu gibi günümüzde de gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yaşanan afet ve felaket anlarında sağlık, iaşe ve ibate (yedirme ve barındırma) gibi hizmetler sunarak yoksulluk ve sefaletin önlenmesi için çalışmalarını sürdürmektedir.

### g- İş-Kur

Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerine dair ilk yasal düzenleme 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu’dur. Kurumun görevi kişinin vasfına göre uygun işleri bulmak ve işverene de işine uygun vasıfta işçi bulmaktır. Diğer bir deyimle işçi bulma kurumu aracı bir kurumdur. Faaliyet olarak; istihdam, işsizliğin önlenmesi, işsizlik sigortası, işçi ve iş bulma hizmetleri yanında aktif ve pasif iş gücü politikalarını yürütme görevini üstlenmiştir (www.işkur.gov.tr).

### h- Darülaceze

10 Kasım 1892 tarihinde kurulmuştur. Kurumun hizmetlerini şu şekilde sıralayabiliriz (www.islamansiklopedisi.org.tr):

- ✚ Sokaklarda dilenmekte olan kimsesiz çocukları barındırmak
- ✚ Sakat erkek ve kadınları dilenmekten kurtarmak
- ✚ Yukarıdaki gruplara giren insanların eğitim ve bakımlarını sağlamak.
- ✚ Kuruma alınacak sakat ve kimsesizlerin, din ve milliyet farkı gözetilmeden bakımlarını yapmak
- ✚ Kurumun İstanbul dışında da hizmet verebilmesi için diğer illerde acezehaneler kurmak
- ✚ Sanatkâr olarak yetiştirilecek çocuklar için atölyeler açmak

### ı- Darüüşşafaka

1863 tarihinde “Cemiyet-i Tedrisiye-i İslamiye” adı ile kurulmuştur. Adından da anlaşılacağı gibi yoksul ve yetim çocukların eğitim ve öğretim ihtiyaçlarına destek amacıyla tesis edilmiştir. Bu derneğin bir özelliği de Türk eğitim tarihinde ilk sivil örgütlenme örneği olmasıdır.

### i- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik (SYDT) Fonu

29/05/1986 tarih ve 6891 sayılı “Sosyal Yardımlaşma ve Teşvik Kanunu” çıkarılmış ve buna bağlı olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (SYDTF) kurulmuştur. Fonun amacı;

- Herhangi bir sosyal güvenlik ağına dahil olmayan yoksul ve muhtaç durumdaki vatandaşlara yardım sağlanması
- Sosyal adaleti pekiştirici önlemler alınması
- Gelir dağılımının iyileşmesine katkıda bulunulması olarak tanımlanmaktadır.

Fonun en önemli harcamalarını sağlık desteği programı dahilinde yürütülen halk arasındaki ismiyle “Yeşil Kart” sistemi oluşturuyordu. Bu sistem 2012’de yürürlükten kaldırılarak çıkarılan “Gelir Testi Yönetmeliğine” göre gerçek devlet desteğine muhtaç kişiler tespit edilmiştir. Yani brüt asgari ücretin üçte biri altında kalan kişiler tespit edilmek suretiyle sağlık primleri Aile ve Sosyal Yardım Bakanlığı bütçesinden ödenmeye başlanmıştır.

2001’de yaşanan finansal kriz sonrası işsizlik ve yoksulluğun artması sonucunda hükümet yoksulluk konusunda daha etkin ve aktif bir tutum içine girmiştir. Fona aktarılan kaynaklar artırılmış olup yoksullara yiyecek, yakacak ve eğitim yardımlarının miktarı yükseltilmiştir. Bu dönemde ülkedeki yoksul kesime daha sistematik bir yardım yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

## j- Sosyal Güvenlik Kurumu

Tanzimat’la birlikte kişilerin emekli olduklarında sosyal güvenliklerinin garanti altına alınması amacıyla modern sosyal kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu amaçla askeri ve sivil memurlar için tekaüt sandıkları kurulmuştur. Buna paralel olarak devlet memurları yanında işçilere yönelik de sosyal güvenlik çalışmaları ve düzenlemeleri yapılmıştır.

1920-1923 döneminde çıkarılan 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun” ile kömür tozlarının satışından elde edilecek para ile çalışanların ihtiyaçları karşılanmak istenmiştir. Ardından çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile daha kapsamlı bir sosyal güvenlik düzenlemesi yapılmıştır.

03.04.1930 tarihli ve 1580 sayılı “Belediye Kanunu” sosyal güvenlik açısından ayrı bir önem taşımaktadır. 1936 tarihli ve 3008 sayılı “İş Kanunu” ile Türkiye’de ilk kez sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür (Talas, 1961).

İşçilerin sosyal güvenliklerinin sağlanması amacıyla “ihtiyat ve teavün sandıkları” kurulmuş olup bu sandıklar işçi ve işverenden kesilecek aidatlarla finanse edilmiştir. 1923’de “Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi” ile birleştirilen sandıklar, günümüzde faaliyetini sürdüren “Sosyal Güvenlik Kurumu’na” dönüşmüştür.

2006 yılına kadar sosyal güvenlik hizmetleri; Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur tarafından yürütülmekteydi. 2006 yılında çıkarılan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile yukarıda bahsedilen kurumlar, “Sosyal Güvenlik Kurumu” adı altında birleştirilmiştir. Bu reformla tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin kurulması öngörülmüştür. Aynı zamanda genel sağlık sigortası sisteminin oluşturulması da hedeflenmiştir. Bu amaçla 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” kabul edilmiş ve Genel Sağlık Sigortası uygulaması 1.1.2012’den itibaren zorunlu olarak uygulanmaya başlanmıştır.

**Tablo 1. 2012-2019 yılları arasında yapılan sosyal yardımların yüzdeler dağılımı (%)**

	2012*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gıda Yardımları	%15	%6,5	%6,1	%5,8	%5,2	%6	%5,9	%4,6
Barınma Yardımları	%2	%2	%2,8	%2,1	%1	%1,3	%0,87	%0,80
Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yapılan Yardımlar	%4	%30	%26,7	%24	%21,2	%19,1	%16,5	%6,64
Muhtaç Asker Ailelerine Yapılan Yardımlar		%3,1	%7,3	%4,7	%3,3	%3,5	%4	%2,13
Doğum Yardımı				%7	%13,4	%11,7	%11,3	%8,4
Muhtaç Asker Çocuğu Yardımı		%3,1	%7,3	%0,06	%1,5	%0,13	%0,19	%0,07
Öksüz ve Yetim Yardımı				%0,66	%1,4	%1,33	%1,31	%0,92
Şartlı Eğitim Yardımı	%27	%20,5	%18,7	%19,3	%15	%17	%14,4	%10,8
Öğle Yemeği Yardımı	%16,4	%10	%14,1	%13,4	%12	%15	%18,08	%17
Ücretsiz Ders Kitabı Yardımı	%21,2	%11	%4,1	%7	%6,3	%6,5	%7,8	%15,5
Engelli Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması	%3,1	%3,2	%3,1	%4,5	%4,06	%6,7	%8,2	%12,2
Şartlı Sağlık-çocuk Yardımı	%10,1	%9,2	%8,9	%10	%10	%8,6	%8,5	%6,8
Şartlı Sağlık-kadın Yardımı	%0,08	%0,58	%0,42	%0,56	%0,56	%0,38	%0,36	%0,29
Aşevleri	%0,80	%0,50	%0,37	%0,35	%0,37	%0,50	%0,74	%0,79
Terör Zararı Yardımı				%0,24	%4,23	%2	%1,40	%0,60
Evde Bakım Aylığı		%0,13	%0,11	%0,12	%0,13	%0,14	%0,15	%0,14
Elektrik Tüketim Desteği <sup>3</sup>								%12,10

\*2003-2012 yılları arasında yapılan toplam sosyal yardım tutarı baz alınarak yüzdeler hesaplaması yapılmıştır.

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Faaliyet Raporu, 2019

<sup>3</sup> 1 Mart 2019 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Sürekli yardım alan gruplara uygulanan bir sosyal hizmettir. Söz konusu destek, hanehalkında yaşayan kişilerin aylık olarak tüketebileceği elektrik miktarına göre belirlenmektedir.



Sosyal güvenlik sisteminin görevini sorunsuz olarak sürdürebilmesi için gelir-gider dengesinin uyumlu olması gerekmektedir. Gelir-gider dengesinde ortaya çıkan açıkların birçok nedenleri bulunmaktadır. Özellikle pasif sigortalı sayısının aktif sigortalı sayısından fazla olması ve pirim tahsilatında ortaya çıkan olumsuzluklar bu dengeyi bozan en önemli nedenlerdir. Sistemin sağlıklı işleyebilmesi ve açıkların kapatılması için zaman zaman devlet yardımı ve kredilere başvurulmuştur (Sofracı, 2005: 68). Öte yandan emeklilik yaş sınırının düşük olması erken emekliliğe neden olmuş ve böylece sistemi sürdürülemez bir hale getirmiştir.

2006 yılında sosyal güvenlik hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi ve yoksullukla etkin bir şekilde mücadele edebilmesi gibi nedenlerle sosyal güvenlik kurumları SGK çatısı altında birleştirilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde; yıllar itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) gelirlerinin artması ile birlikte giderlerinde de bir artış olduğu görülmektedir. Yine giderler gelirlerden daha fazla olup sistem açık vermeye devam etmiştir. On yıllık bir periyodu incelediğimizde içinde en fazla açık veren yılın 2019 senesi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedenleri arasında; emeklilik yaşı, emeklilere yapılan seyyanen zamlar, enflasyon artışı ve yüksek sağlık harcamalarını sayabiliriz.

**Tablo 2. Sosyal güvenlik kurumunun toplam gelirleri ve giderleri (Milyon TL)**

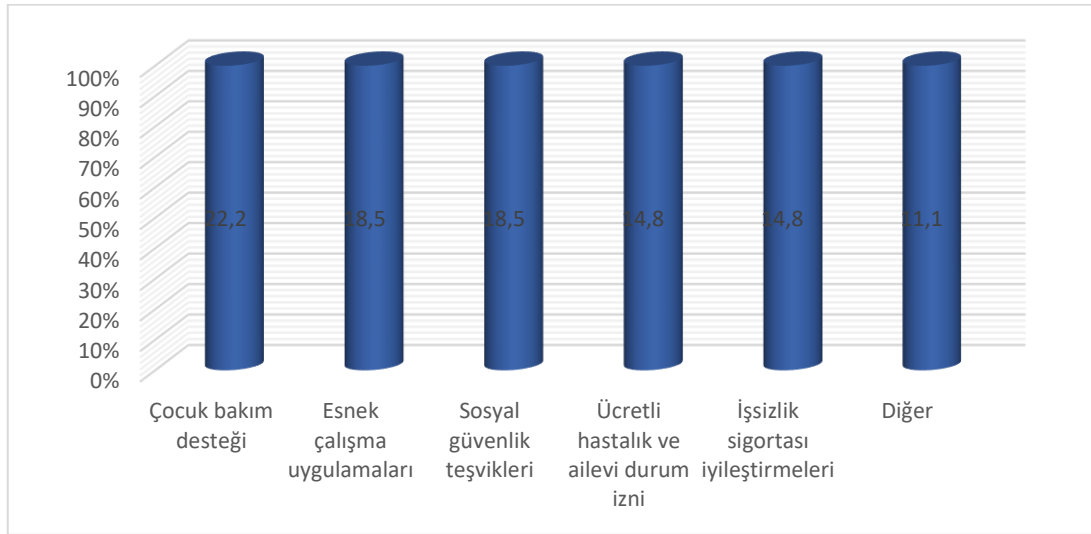
Yıllar	Prim Gelirleri	Devlet Katkısı	Diğer Gelirler	Toplam	Giderler	Açık
2009	52.881	10.879	14.311	78.073	106.775	-28.703
2010	66.763	15.170	13.339	95.273	121.991	-26.724
2011	81.788	21.176	4.829	124.480	140.715	-16.235
2012	96.398	23.537	10.286	142.929	160.223	-17.294
2013	116.855	27.471	6.809	163.014	182.689	-19.675
2014	132.296	30.512	7.105	184.013	204.400	-20.071
2015	153.039	37.526	8.857	220.102	231.545	-11.443
2016	181.306	46.457	9.330	255.880	276.535	-20.655
2017	203.144	51.767	8.293	288.329	312.734	-24.174
2018	246.152	57.560	9.568	386.707	384.961	-15.750
2019	290,197	71,222	8.510	424,200	464,173	-39,945

Kaynak: SGK İstatistiklerinden tarafımızca düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde orta çıkan krizler, bütçe uygulamaları ve ekonomi üzerinde istenmeyen etkiler meydana getirmektedir. Buna bağlı olarak yaşanan finansal sorunlar gelir dağılımı ve yoksulluğun artmasına sebep olmaktadır (Atatanır, 2009: 145). Diğer bir ifadeyle SGK açıklarının vergiler ya da hazine borçlanması yoluyla finanse edilmesi durumunda kamu borçlanması artacak ve yüksek faizle sağlanan krediler gelir dağılımını etkileyerek yoksulluk olgusunu artıracaktır (Bedük ve Mete, 2006: 25).

Sosyal devlet olgusunun sosyal güvenliğe yönelik yapmış olduğu kamu harcamaları yoksulluğa olan yaklaşımının belirlenmesinde önemli bir karine olacaktır. Zira, kamu harcamaları devlete ait kaynakların dağılımı ve kullanımını içeren önemli bir maliye politikası aracıdır. Yoksulluğun azaltılması bakımından kamu harcamalarının etkisi doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleşebilecektir. Bu kapsamda yoksulluğa müdahale daha çok kişilerin bütçelerine doğrudan katkı sağlamak, onlara mesleki beceriler kazandırmak, girişimcilik faaliyetlerine destek vermek, eğitim, sağlık ve güvenlik alanlarında yapacakları harcamalara yardımcı olmak şeklinde gerçekleşmektedir (Kayalidere ve Şahin, 2014: 64).

2019 yılında, Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan ve hemen hemen bütün Dünya'yı etkisi altına alan KOVİD-19 salgını Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020'de pandemi olarak ilan etmiştir. Bu doğrultuda salgın hastalık nedeniyle ülkeler birtakım önlemler almak zorunda kalmışlardır. Ülkeler kendi tercihleri ve toplumsal yapıları doğrultusunda sokağa çıkma kısıtlaması, fiziksel temastan kaçınılması ve izolasyon gibi farklı önlemler almışlardır. Hasta olan insanlar ve alınan önlemler nedeniyle üretim, tedarik zinciri ve istihdam alanlarında dalgalanmalar meydana gelmiştir. Yaşanan şok gelişmeler karşısında ortaya çıkan krizi atlatabilmek ve Kovid-19 ile mücadele edebilmek için bu kapsamda ülkeler birtakım destek ve tedbir paketleri hazırlamışlardır. Genel olarak bu destek ve tedbirleri; ekonomik ve sosyal destekler, sosyal hareketlilik kısıtlaması ve sağlık sistemini geliştirme oluşturmaktadır.

**Grafik 1. Kişilere yönelik ekonomik ve sosyal destek unsurlarının yüzdeler (%) dağılımı**

Kaynak: EY CESA Ülkeleri COVID-19 Destek Paketleri Veri Tabanı, 2020 [https://www.ey.com/tr\\_tr/covid-19/](https://www.ey.com/tr_tr/covid-19/). Erişim: 7 Ağustos 2020.

Türkiye’de Kovid-19 sürecinde yapılan sosyal güvenlik uygulamaları ile ilgili düzenlemeler ve yapılan yardımlar;

- Dezenfaktan, eldiven ve maske gibi koruyucu gereçlerin yerli üretimini sağlayabilmek için KOBİ’lere 6 Milyon TL’ye kadar destek verilmiştir.

- Sağlık çalışanları için teşvik ve destekler gündeme getirilmiştir.

- Destek paketi GSYİH’nın %2’si (15 milyar \$) olarak gerçekleşmiştir.

- 26.3.2020 tarih ve 2020/188 sayılı kararla Koronavirüs döneminde “salgından etkilenen işveren ve sigortalı kişilerin mücbir sebep hükümleri kapsamında, prim ödemelerinin ertelenmesine dair” karar alınmıştır. Bu kişilere mart, nisan ve mayıs aylarına ait primlerini kasım ve aralık aylarında ödeyebilme olanağı sunulmuştur.

- Pandemi süresi boyunca devlet kurumları ve özel sektörlerde çalışan insanların bütün tanı ve tedavi hizmetleri SGK tarafından karşılanmıştır. Bu süreçte çalışmaya ara veren işyerlerinin vergi tahsillerinde indirim ve ertelemeler yapılmış, teşvik ve destekler sağlanmıştır. Ülkemizde Kovid-19 ile mücadele kapsamında 13.4.2020 tarih ve 2399 sayılı çıkarılan Cumhurbaşkanı Kararnamesi’nde “herhangi bir sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm kişiler, Sağlık Bakanlığı’nca temin edilecek testler, kitler, tedavi için kullanılacak ilaçlar ve koruyucu ekipmandan ücretsiz faydalanabilecek” diye ifade edilmiştir.

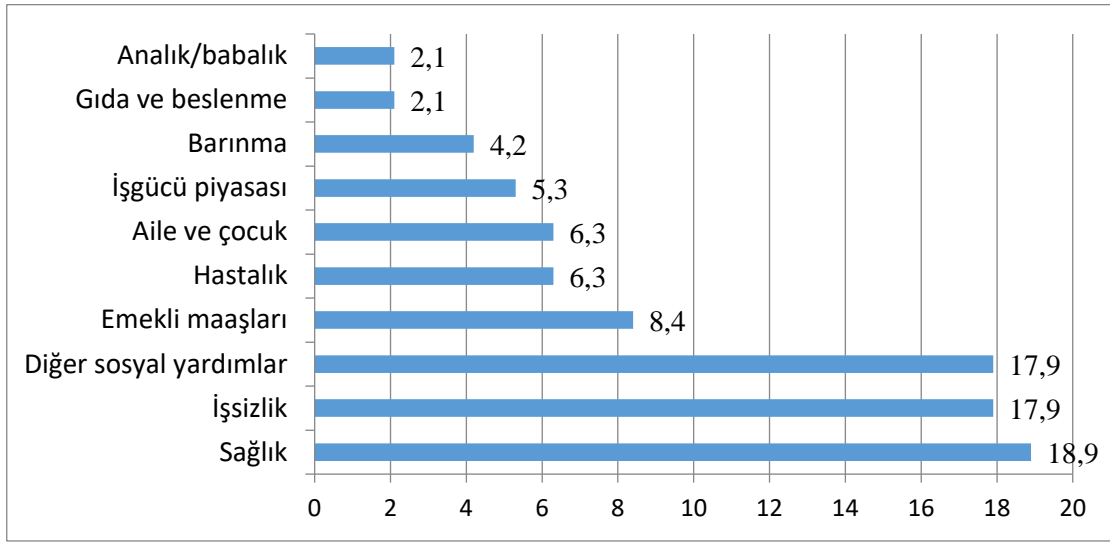
- İşten çıkarma yasağının olduğu dönemde, işverenlerin çalışanları ücretsiz izine çıkarması durumunda devlet bu kişilere İşsizlik Sigortası Fonu’ndan 1.168 TL parasal yardımda bulunmuştur.

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın açıklamasına göre; Türkiye’de 1 Haziran 2020’de normalleşme başlamasıyla birlikte işyerleri açılmaya başlayınca kısa çalışma ödeneği uygulamasının uzatılmayacağı ifade edilmiştir. Bu dönem için yeni bir destek paketi olan “Normalleşme Destek Paketi” açıklamıştır. Yani kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamasından faydalanan işverenler artık normalleşme desteğinden faydalanacaklardır. Şöyle ki; asgari ücretle geçinen bir kişiden toplam (işçi+işveren) 868.19 TL sosyal güvenlik primi kesilmektedir. Bu paketin uygulanması 3 ay boyunca sürmekle birlikte gerekli durumlarda 6 aya kadar uzatılabilecektir. Sigorta primleri ise İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacaktır. Normalleşme desteğinden faydalanan işverenler, destek dönemi boyunca aynı işçi için başka sigorta primi indirimi, teşvik ya da destekten yararlanamaz.

- Taban emekli maaşı 1500 TL’ye yükseltilmiştir.

- Yaklaşık 1,5 ay süren ücretsiz maske satışı, mayıs ayı itibariyle yeniden serbest hale getirilmiştir.

- Pandemi döneminde alınan tedbirler, sosyal korumanın görevlerini kapsamaktadır. Bu dönemdeki tedbirlerin beşte biri sağlıkla ilişkili olmakla birlikte, işsizlik yardımları, düşük gelirli ailelere yapılan yardımlar, emekli maaşlarında yapılan düzenlemeler, hastalık izni veya yardımları, aile yardımları, iş gücü piyasası önlemleri, barınma, gıda ve çocuklu ailelere yapılan yardımlar ile diğer tedbirlerden oluşmaktadır.

**Grafik 2. Açıklanan tedbirlerin yüzdesi (%)**

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü, Sosyal Koruma İzleme Sistemi, 2020 <https://www.ilo.org/ankara/publications/> Erişim: 25 Ağustos 2020.

### 3. TÜRKİYE'DE MADDİ YOKSUNLUĞUN NEDENLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA ANALİZİ

#### a. Literatür Araştırması

Gerek ülkemizde ve gerekse dünyanın diğer ülkelerinde birçok çalışma tarafından sosyal güvenlik alanında yapılan harcamalarla yoksulluk arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Bunlar:

Levine ve Renelt	Yapmış oldukları <i>regresyon analizinde</i> elliden fazla değişkenin büyüme ile olan ilişkisini ortaya koymuştur. Çalışmada bağımlı değişken olarak kişi başı reel gayri safi yurt içi hasılanın büyüme oranını ele alınmıştır. Çünkü bu oran GSYİH'nın gelir dağılımının bir göstergesi olarak düşünülmüştür. Büyüme ve GSYİH içindeki yatırımlar ile dış ticaretin GSYİH'ya oranı arasında pozitif ve güçlü bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Levine ve Renelt 1992: 946-959).
Lie, Xie and Zou	1970-1990 yıllarında ülkeler arası kamu harcamalarının gelir dağılımına olan etkisi <i>panel veri analiziyle</i> ele almıştır. İlk ortaya koydukları modelde yalnızca kişi başına gelir, sosyal güvenlik, sağlık, alt yapı gibi kamu harcamalarına yer vermişlerdir. Daha sonraki modele ise dışa açıklık, finansal kalkınma, nüfus artışı gibi bağımsız değişkenleri eklemişlerdir. Analizin sonucunda kamu harcamalarının gelir dağılımındaki adaletsizliği azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır (Lie vd.,1999: 23).
Deaton	Hindistan'ın 2000 yılında yoksulluğun bölgelerarası farklılıklarını ortaya koymak için ampirik bir analiz yapmıştır. Çıkan sonuç; bu ülkenin gelişmemiş bölgelerinde (Orissa) yoksulluğun daha yüksek olduğu, gelişmiş bölgelerinde (Jammu ve Kashmir) daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır (Deaton, 2003: 5-10).
De Mello ve Tiongson	Seçilmiş 56 ülkenin 1972-1997 yılları arasındaki sosyal güvenlik harcamaları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi Yatay Kesit Veri Analiziyle incelemişlerdir. Çalışma bulgusunda, gelir eşitsizliği yüksek olan ülkelerde sosyal güvenlik harcamalarının daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Mello ve Tiongson, 2006: 282-305).
Roine, Vlachos ve Waldenström	Seçilen 16 ülkede yapılan sosyal yardımların yoksulluk üzerine etkisini <i>Dengesiz panel modeli ve GLS (Generalized Least Square)</i> yöntemi ile incelemişlerdir. Çalışmada sosyal harcamaların düşük gelir düzeyi olan ülkelerde fayda sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Roine vd., 2009:974-988).
Gebregziabher ve Nino-Zerazua	55 gelişmekte olan ülkenin 1990-2009 yılları arasındaki sosyal harcamalarının (sağlık, eğitim, sosyal koruma gibi) yoksulluk ve insani kalkınma üzerindeki etkilerini <i>IHDI (Eşitsizliğe Ayrılmış İnsani Gelişme Endeksi)</i> modelini ele alarak ve momentler metodunu kullanarak analiz yapmışlardır. Sosyal harcamaların toplumun refahını olumlu yönde etkilediği ve özellikle sağlık harcamalarının çocuk ölüm oranlarının azaltmasında büyük rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır (Gebregziabher ve Nino-Zerazua, 2014: 51).

Sarısoy ve Koç	2002-2007 dönemini kapsayan çalışmalarında En Küçük Kareler (EKK) yöntemiyle Türkiye’de kamu sosyal transfer harcamalarının yoksulluğu azaltmada kırsal ve kentsel bölgelerdeki etkilerini analiz etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre; kırsal bölgelerde yoksulluk oranının kentsel bölgelere göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Sarısoy ve Koç 2010 : 338).
Kızılgöl ve Demir	2002-2006 yıllarına ait veri seti kullanılarak <i>Logit Yöntemi</i> ile yoksulluğun analizini yapmışlardır. Yoksulluğu belirleyen unsurlar 2002-2006 Hanehalkı Bütçe Anketi’nden alınmıştır Kızılgöl ve Demir (2010: 24). Analiz sonucunda, hanehalkı reisinin yaşı ve eğitim seviyesi arttıkça yoksulluk riskinin azaltmakta olduğu ve kırsal kesimde yaşayan hanehalkı yoksulluğunun da daha yüksek seviyelerde seyrettiği ortaya çıkmıştır (Kızılgöl ve Demir 2010: 28).
Hazman	1980-2005 dönemi için adaletli gelir dağılımının sosyal güvenlik harcamaları arasındaki nedensellik ilişkisini incelemiş ve toplam kamu harcamalarının seviyesini de analizinde dikkate almıştır. Çalışmasında <i>Vektör Hata Düzeltme ve Zaman Serileri E-views 5.0</i> kullanarak analiz yapmıştır. Elde edilen bulgulara göre; Gini katsayısı arttıkça gelir dağılımını iyileştirme politikalarının kamu harcamalarını etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Hazman, 2011: 209).
Gümüş ve Çelikay	26 adet istatistikî bölge açısından (İBBS2) sosyal harcamalar ile yoksulluk verileri arasındaki ilişkiyi <i>Statik Panel Veri Analizi</i> ile incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre; ülkemizde bölgeler itibarıyla gerçekleştirilen sosyal harcamaların, bölgelerin yoksulluk oranlarını etkilediği sonucuna varılmış ve sosyal harcamalar ile yoksulluk arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gümüş ve Çelikay, 2014: 130).
Nurdoğan	Türkiye’deki sosyal güvenlik harcamalarının GSYH oranının insani gelişme endeksinde olan etkisini incelemiştir. Analizde Eviews 10.0 ekonometrik paket programını kullanmıştır. 1990-2017 yıllarına ait yıllık veriler ışığında sosyal güvenlik harcamalarının insani gelişme endeksi arasındaki ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Analizlerde birim kök testleri ile değişkenlerin durağanlığı tespit edilmiştir. Durağan olan serilerde <i>Eş-bütünleşme Analizi</i> yapılmış ve sosyal güvenlik harcamalarının GSYH oranı ile insani gelişme endeksinin uzun dönemde dengede olduğu sonuca varılmıştır. Yapılan <i>Granger Nedensellik Testi</i> ile Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının GSYH oranının insani gelişmenin bir nedeni olduğu iki değişken arasında pozitif yönlü bir nedensellik bulunduğu sonucuna varılmıştır (Nurdoğan, 2019: 5)
Arpacıoğlu	Yoksullukla mücadelede sosyal yardımların yoksulluk ile uzun ve kısa vadede ilişkili olup olmadığı ayrıca yoksulluk ve sosyal yardımlar arasındaki nedenselliği incelemiştir. 1987-2014 yılları arasındaki veriler <i>ARDL Eş-bütünleşme ve Granger Nedensellik Analizi</i> yöntemiyle test edilmiştir. ARDL testi sonuçlarına göre; kısa dönemdeki katsayılar incelendiğinde, ekonomik büyüme ve sosyal yardımların, hanehalkı tüketim harcamalarını arttırdığını ve bunun sonucunda yoksulluğu azalttığı, uzun dönemli katsayılar incelendiğinde ise reel milli gelirdeki artışın hanehalkı tüketim harcamalarını arttırdığı dolayısıyla yoksulluğu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Özdemir, 2019). Sonuç olarak Türkiye’de artan milli gelirin yoksulluğu azalttığı sonucuna ulaşılabilir. Kısa dönemli nedensellik testi sonuca göre; reel gayri safi yurt içi hasıladan yoksulluğa doğru, enflasyondan yoksulluğa doğru, enflasyondan reel gayri safi yurt içi hasılaya doğru, yoksulluktan dış ticaret hacmine doğru, reel gayri safi yurt içi hasıladan dış ticaret hacmine doğru ve enflasyondan dış ticaret hacmine doğru tek yönlü nedensellik ilişkilerinin geçerli olduğu görülmüştür. Uzun dönemde ise, Reel gayri safi yurt içi hasıla ve yoksulluk arasında çift yönlü nedensellik ilişkisine ulaşılmıştır (Özdemir, 2019: 974).

## b. Uygulamada Kullanılan Metodoloji

II. Dünya Savaşı’ndan sonra sosyal devlet dönüşümü başlamış olmakla birlikte Aydın ve Çakmak (2017: 5) 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler ise sosyal devlet gelişiminin durmasına sebep olmuştur. Buna bağlı olarak sosyal devlet uygulamalarının gerektirdiği masraflar azaltılmış ve reform, modernizasyon, dönüşüm gibi tanımlamalarla yeniden bir yapılanma süreci başlamıştır. Böylece Neo-liberal düşünceler öncülüğünde küreselleşme hız kazanmıştır. Küreselleşmeye bağlı olarak 1990 başlarına gelindiğinde devletin ekonomik alanda küçülmesi gündeme gelmiştir. 2000’li yıllarda ise bunun yerini OECD ve Dünya Bankası öncülüğündeki “aktif ve düzenleyici devlet” rolü ön plana çıkmıştır. Yani, sosyal devlet yeniden yapılandırılmıştır (Gümüş, 2010: 118).

Bu gelişmelerle birlikte 2001 yılında Türkiye’nin yaşamış olduğu ekonomik krizden çıkabilmek için bir dizi ekonomik istikrar programları uygulanmaya başlanmıştır. İç ve dış unsurlarda pozitif bir yönde güven sağlanmış, ortalama %7,8 gibi bir büyüme hızı yakalanmış ve kişi başına düşen milli gelir 5000\$’ı aşmıştır (TOBB, 2005).

2008 yılında “Dünya Finansal Krizi” ortaya çıkmasıyla birlikte petrol, mal ve tarım ürünlerinde aşırı fiyat artışları meydana gelmiştir. Bütün ülkeleri etkileyen bu kriz tüm dengeleri alt üst etmiş, bankacılık ve finansal sistemler zarara uğramıştır. Türkiye’nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler ile AB ve gelişmiş ülke ekonomilerinde de büyük oranda düşüşler ve küçülmeler meydana gelmiştir. Krizde en önemli daralma Avrupa ve gelişmiş ülke ekonomilerinde olmuş, buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde daha az düşüşler gerçekleşmiştir (Apaydın, 2018: 161).

Krizi körtükleyen nedenlerden biri de cari açıklardır. Gelişmekte olan ülkelerde girdilerin yüksek olması sonucunda ihracatın ithalatı karşılayamadığı ve cari işlemler dengesinde bozulmalar meydana geldiği görülmüştür.

Kriz döneminde gelişmiş ülkeler tarafından alınan ekonomik tedbirler küresel ölçekte yeterli iyileşmeyi sağlayamamıştır. İktisadi faaliyetlerde yavaşlama başlamış ve büyüme oranlarında da düşüşler yaşanmıştır. Bu faaliyetlerin yavaşlaması yanında işsizlik oranlarının artması da finans alanında ciddi bir baskı oluşturmuştur. Ülkemiz küresel ekonomiye entegre olduğu için bu krizden etkilenmiştir. Aynı zamanda AB ülkeleri ile yüksek oranda ihracat hacmimiz bulunmaktadır. Krizle birlikte ticari ilişkiler azalmış ve buna bağlı olarak cari açıkta artış meydana gelmiştir (Kaderli ve Küçükkaya, 2012: 87).

Kriz sürecinde ülkelerin makro ekonomik verileri kötüleşmiş, büyüme oranı düşmüş, kişi başına düşen milli geliri azalmış, yoksulluk ve işsizlik oranları yükselmiştir. Örneğin; Türkiye’de 2008 yılında %11 olan işsizlik oranının 2009’da %14’e tırmandığı görülmektedir (Öcal, 2011: 206). Bu dönemde Türkiye’de riskli gruplara önemli sosyal yardımlar aktarılmıştır. Ekonomideki daralma sonucu sosyal prim tahsilatlarında görülen azalma ise sosyal güvenlik sisteminde açıklar meydana getirmiştir. 2007’de %4,5 oranında prim tahsilatı sağlanırken bu oran 2008 yılında %1,9’a gerilemiştir. Zira işsizlik sigortası da bu düşüşten nasibini almıştır. Hükümet ekonomiyi canlandırmak için mali teşvikler uygulama yoluna gitmiştir (Karakurt, 2010).

2010 öncesi döneme ait yaşanan gelişmeler ve bunlara ait yeterli verilerin olmaması nedeniyle 2010-2017 yılları arasındaki döneme ait verilere analizimizde yer verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan veri setleri, ülkelerin maddi yoksunluğa ne kadar uzak veya ne kadar yakın oldukları hakkında bize bilgi vermektedir. Yapılan analizde; sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, sosyal harcama uygulamaları, gümrük birliği üyeliği, ticaret ve AB’a üyelik süreci bakımından ilgili olduğumuz Avrupa ve gelişmiş 32 ülkeye yer verilmiştir. Bunları; yirmi biri gelişmiş (Danimarka, Almanya, İrlanda, Fransa, Hollanda, Avusturya, Lüksemburg, Finlandiya, İsveç, İtalya, İsviçre, İngiltere, İzlanda, Norveç, Belçika, İspanya, Portekiz, Slovenya, Yunanistan, Malta ve Çekya) ve on biri gelişmekte olan (Bulgaristan, Estonya, Türkiye, Letonya, Litvanya, Kıbrıs, Polonya, Romanya, Slovakya, Macaristan ve Hırvatistan) ülkeler oluşturmaktadır. Verilerin ekonometrik analizi için Stata programı kullanılmıştır. Kişi Başı Gayri Safi Yurt İçi Hasıla, Gini katsayısı, istihdam ve sosyal güvenlik harcamaları ile maddi yoksunluk arasındaki ilişki *Panel Veri Analizi Yöntemi* kullanılarak tespit edilmiştir. Veriler, Eurostat ve Dünya Bankası kaynaklarından elde edilmiştir.

Çalışmada bağımlı değişken; maddi yoksunluk olarak alınmış, bağımsız değişkenler ise; kişi başı gayri safi yurt içi hasıla, gini, istihdam ve sosyal güvenlik harcamaları olarak alınmıştır.

Eurostat ve Dünya Bankası kaynaklarından elde edilmiştir.

$$Y2_{it} = \alpha_{it} + \beta_{1i} GNI_{it} + \beta_{2i} GDP_{it} + \beta_{3i} EMP_{it} + \beta_{4i} X1_{it} + u_{it}$$

- Y2 : Maddi yoksunluk
- GNI: Gini katsayısı
- GDP: Kişi Başı Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (\$)
- EMP: İstihdam oranı
- X1: Sosyal güvenlik harcamalarının Gayri Safi Yurt İçi Hasıla içerisindeki oranı
- $\alpha$ : Sabit parametre,
- $\beta$ : eğim parametresi,
- u: hata terimi,
- i: Analizde yer alan ülkeler
- t: Zaman (yıl)

### c. Modelin Tahmin Edilmesi ve Sonuçları

Ekonometrik analizlerde kullanılan üç çeşit veri türü vardır. Bunlar; Zaman Serisi, Yatay Kesit ve Karma veridir. Panel Veri, karma verilerinin özel durumudur (Damodor, 2016). Panel Veri; Yatay kesit ile zaman serisinin birleştirilmesiyle oluşmaktadır. Panel veriler kullanılarak oluşturulan panel veri modelleri yardımıyla ekonomik ilişkilerin tahmin edilmesi yöntemine panel veri analizi denilmektedir (Tatoğlu, 2018). Buradaki

veriler yatay kesiti biriminin sayısı (ülke) dönem sayısından (yıllar) büyük olursa kısa panel olarak adlandırılır (Damodor, 2016). Genellikle bu durumla karşılaşılmaktadır. Panel Veri Modelinin üç türü vardır. Bu modellerde *iki tahmin yöntemi* kullanılmaktadır. Bunlar:

**Sabit Etkiler Modeli:** Birim etki ile bağımsız değişkenler arasında korelasyonun olması halinde kullanılan yöntemdir. Eğim katsayılarının zaman ve yatay kesit birimleri için aynı olduğu fakat sabit katsayının yatay kesit birimlerine göre değiştiği modeldir. Sabit terim, her bir yatay kesit birim için farklı değerler almaktadır. Bu yüzden sabit katsayı sabit bir değişken gibi düşünülmektedir (Tatoğlu, 2018).

**Tesadüfi Etkiler Modeli:** Birim etki ile bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığı durumdur (Arı ve Zeren 2011). Bu model “Varyans Bileşenleri Modeli” olarak da adlandırılmaktadır.

**Hausman Testi,** Sabit Etki ve Tesadüfi Etki modelleri arasında bir tercih yapılmak için kullanılmaktadır. Bu test Tek Yönlü ve İki Yönlü Modeller de uygulanabilir. Test istatistiği sıfır hipotezi altında gerçekleşmesi durumunda tesadüfi etki modelinin hata terimi bileşenlerinin, bağımsız değişkenler ile ilişkili olmadığı kararı verilebilecek ve bu durumda tesadüfi etkili model tercih edilecektir (Yaz, 2013).

**Tablo 3. Sabit etkiler modeli panel veri analizi sonuçları**

Fixed-effects (within) regression	
Group variable: no	Number of obs = 256
Rq:	Number of groups = 32
within = 0.3275	Obs per group:
between = 0.5677	min = 8
overall = 0.5447	avg = 0.8
	max = 8
	F(4, 220) = 26.79
	Prob> F = 0.0000
corr(u_i , xb) = 0.0692	

Maddi Yoksunluk	Coef.	Std. Err.	T	P>  t	[95% Conf. Interval]
g_pcdgp	.0441489	.0246628	1.79	0.075	-.0044566 .0927544
Emp	-.8310891	.0864056	-9.62	0.000	-1.001378 -.6608004
Gini	8.976066	18.93018	0.47	0.636	-28.33165 46.28378
x1	-.279174	.1866244	-1.50	0.136	-.649798 .0886211
_cons	68.70726	10.15583	6.77	0.000	48.6921 88.72243
sigma_u	6.7280779				
sigma_e	2.8802598				
rho	.8451187				(fraction of variance due to u_i)

F test that all u\_i = 0 : F(31, 220) = 31.05 Prob> F = 0.0000

**Tablo 4. Tesadüfi etkiler modeli panel veri analizi sonuçları**

Random-effects GLS regression	
Group variable: no	Number of obs = 256
R-sq:	Number of groups = 32
within = 0.3216	Obs per group:
between = 0.6271	min = 8
overall = 0.5980	avg = 0.8
	max = 8
	Wald chi(4) = 159.86
	Prob> F = 0.0000
corr(u_i , xb) = 0(assumed)	

Maddi Yoksunluk	Coef.	Std. Err.	Z	P>  z	[95% Conf. Interval]
g_pcdgp	.0439065	.024709	1.78	0.076	-.0045223 .0923353
Emp	-.8260802	.0701351	-11.78	0.000	-.9635424 -.688618
Gini	29.20442	15.68005	1.86	0.063	-1.52797 59.93676
x1	-.4149969	.1294911	-3.20	0.001	-.6687949 -.161199

_cons	65.49409	8.618421	7.60	0.000	48.60229	82.38589
sigma_u	5.8049993					
sigma_e	2.8802598					
rho	.80245003 (fraction of variance due to u_i)					

F test that all u\_i = 0 : F (31, 220) = 31.05 Prob>F = 0.000

**Tablo 5. Hausman test sonucu**

----Coefficients-----

	(b) Fe	(B) .	(b-B) Difference	sqrt (diag (V_b-V_B) ) S.E.
g_pcgdp	.0441489	.0439065	.0002424	.003378
Emp	-.8310891	-.8260802	-.0050089	.0521067
Gini	8.976066	29.20442	-20.22836	10.97982
x1	-.2791794	-.4149969	.1358175	.1372768

b = consistent under Ho and Ha ; obtained from xtreg.

B = inconsistent under Ha, efficient under Ho ; obtained from xtreg.

Test: Ho : difference in coefficients not systematic

$$\text{Chi2}(4) = (b-B)' [V_b-V_B]^{-1} (b-B)$$

$$= 9.44$$

$$\text{Prob}>\text{chi2} = 0.0510$$

Test: Ho : “Parametreler arasındaki fark sistematik değildir” şeklinde kurulmuştur. b(fe)’nin Ho ve Ha altında tutarlı olduğu Tesadüfi Etkiler Modeli tercih edilmiştir. Tesadüfi Etkiler Model’inin sonuçlarına göre maddi yoksunluğu;

- ❖ Kişi başı GSYİH’nin büyüme oranı, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiliyor.
- ❖ İstihdam negatif ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiliyor.
- ❖ Gini katsayısı, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiliyor.
- ❖ Sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH içindeki payı, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiliyor.

Özetle söylemek gerekirse; *kişi başına düşen GSYİH arttıkça maddi yoksunluk da artmaktadır. Gini katsayısı arttıkça maddi yoksunluk da artış göstermektedir. İstihdam ve sosyal güvenlik harcamalarının GSYİH içindeki payı arttıkça maddi yoksunluk azalmaktadır.*

Gelişmiş ülkelerde küreselleşme ile birlikte *Ters Kuznets (U)* etkisi görülmektedir. Yani gelir dağılımında önce düzelme görülmekte ve daha sonra tekrar bozulmaktadır. Öte yandan ülkelerin kişi başına düşen milli geliri bir seviyeye kadar arttırdıktan sonra daha fazla artıramamaları durumu ise orta gelir tuzağına düşmelerine neden olmaktadır. Dünya Bankası’nın sınıflandırmasına göre Türkiye ekonomisi üst-orta gelirli ekonomi konumunda bulunması dolayısıyla Türkiye ekonomisi yüksek gelirli ülkeler sınıfına geçemeyip bu noktada sıkışıp kalmıştır. Orta gelir tuzağına düşen Türkiye gibi ülkelerde üretkenlik artışı yavaşlamakta ve verim düşme eğilimi göstermektedir (Ak ve Altıntaş 2016: 95). Çalışmamızda yapılan analiz sonuçları ülkemizin Ters Kuznets eğrisi etkisinde olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ

Kıt kaynaklarla işleyen ekonomik düzen insanların paylaşım mekanizmalarında ortaya çıkan birtakım aksaklıklar sonucu yoksulluk kavramını ortaya çıkarmıştır. Globalleşen dünya da yoksulluk bir ülkenin ya da belirli bir bölgenin konusu olmaktan çıkmış, tüm dünya ülkelerini ilgilendirir bir duruma gelmiştir. Bu kapsamda yoksulluk olgusu ile yapılan mücadele de uluslararası iş birliği gerektirmektedir.

Kişilerin mevcut ve gelecek yıllardaki yaşam standartları ile yakından ilgili bulunan sosyal güvenlik sistemi yoksullukla mücadelede kullanılan en önemli araçlardan birisidir. Bu bağlamda yoksullukla etkin mücadele için güçlü bir sosyal güvenlik sistemi gerekmektedir.

Ülkemiz tarihinde sosyal güvenlik kurumunun görev zararları nedeniyle kamu kesimi önemli mali külfetlerle karşı kalmıştır. Bununla birlikte sosyal yardım hizmetleri alanında görülen dağınıklıklar neticesinde zaman zaman sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda tüm vatandaşların sisteme dahil edilebileceği ve sosyal güvenlik sisteminin kendi kendini finanse edebileceği bir sistem geliştirme çabası içinde olunmuştur. Bu kapsamda 2012 yılından itibaren 5510 sayılı kanunla yapılan

“Genel Sağlık Sigortası” düzenlemesiyle çalışan ve çalışmayan tüm vatandaşların sigorta hizmetinden yararlanması hedeflenmiştir.

Çalışmamızda 2010-2017 dönemine ait Dünya Bankası ve Eurostat’dan elde edilen ülkemizin de içinde bulunduğu 32 ülkenin verileri sosyal güvenlik harcamalarının GSYH içindeki oranı, Gini katsayısı, istihdam, kişi başına düşen milli gelir ile maddi yoksunluk arasındaki ilişki ele alınmıştır. Elde edilen veriler Panel Veri Analiz Sistemi’nde incelenmiştir. Buna göre analizde; test istatistiğinin sıfır hipotez altında gerçekleşmesi nedeniyle tesadüfi etkiler modeli tercih edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda maddi yoksunluğa etki eden şu bulgulara ulaşılmıştır:

Maddi yoksunluğun azaltılabilmesi için; kişi başına düşen milli gelirin artırılması, gerekli istihdamın sağlanması, gelir adaletsizliğinin azaltılması için Gini katsayısı değerlerinin sıfıra yaklaştırılması ve sosyal güvenlik harcamalarının bütçe içindeki payının artırılması gereklidir. Özellikle ekonomik bakımdan riskli grupların sosyal yardımlarla desteklenmesi gerekmektedir. Söz konusu uygulamalar gerçekleştirilirken Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinin gelir-gider dengesinin korunmasına yani aktif-pasif oranının dengede tutulmasına özen gösterilmelidir.

Türkiye’nin yoksulluk oranını düşürebilmesi için sosyal yardım harcamalarına daha çok pay ayırması ve sosyal yardımların düzenli olarak dağıtılması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için elindeki kaynakları konjonktürel değişikliklere uygun bir şekilde kullanan güçlü bir sosyal güvenlik sisteminin olması gerekmektedir. Bu bağlamda sosyal parafiskal gelirlerin bürokratik hantallıktan uzak, ekonominin hızlı kuralları ile işleyen bir mekanizma tarafından yönetilmesi sosyal güvenlik sisteminde yer alan öz gelirlerin sürekliliği açısından doğru bir uygulama olacağı sonucuna varılmıştır.



## KAYNAKÇA

- AÇSHB (Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) (2019). Faaliyet Raporu. Ankara.
- Ak, Mehmet Z. & Altıntaş, Nurullah, (2016) “Kuznets’in Ters U Eğrisi Bağlamında Türkiye’de Gelir Eşitsizliği ve Ekonomik Büyüme İlişkisi:1986-2012”, Maliye Araştırmaları Dergisi. 2(3). 93–102.
- Ak, Muammer , (2016) “Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk”, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi. (54). 296–306.
- Aktan, Can & Vural, Yaşar İ.. (2002) Yoksulluk: Terminoloji, Temel Kavramlar ve Ölçüm Yöntemi, Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, Ankara.
- Alper, Yusuf, (2013) Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayınları, Bursa.
- Apaydın, Ferhat, (2018) “Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1(30). 159–200.
- Arı, Ayşe & Zeren, Fatma, (2011) “CO2 Emisyonu ve Ekonomik Büyüme: Panel Veri Analizi. CO2 Emisyonu ve Ekonomik Büyüme: Panel Veri Analizi”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.18(2). 37–47.
- Arpacıoğlu Özdemir, Ö. (2019). "Bir Sosyal Koruma Bileşeni Olan Sosyal Yardımların Yoksulluk Üzerinde Etkisi: Ampirik Bir Uygulama". Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi , 12 (63), 968-977.
- Atatanır, Hicran, (2009). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Finansman Krizinin Aşılması Noktasında İzlenen Politikalar. Sosyal Güvenlik Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Aydın, Kemal & Çakmak, Eyüp. E, (2017) “Sosyal Devletin Dönüşümü”, Sakarya İktisat Dergisi. 6(4). 1–11.
- Bedük, Aykut & Mete, Okan, (2006) “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları”, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. 9(2). 24–42.
- Building a Better Working Word (2020) Kovid-19 Dünya'dan ve Türkiye'den Bulgular. Erişim tarihi 7.08.2020, [https://www.ey.com/tr\\_tr/covid-19/yayinlar-ve-raporlar/](https://www.ey.com/tr_tr/covid-19/yayinlar-ve-raporlar/).
- Damodor, Gujarati, (2016) Econometrics by Examples.BB101 Yayınları, ABD.
- Daşlı, Yılmaz (2018) “Yoksullukla Mücadele Aracı Olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları” C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 19 (2). 525-540.
- Deaton, Anton, (2003) “Regional Poverty Estimates for India 199-2000”, Research Program in Development Studies, Princeton University. 1–14.
- Demir, Müslim. & Canbay, Tülin, (2013) “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi (Manisa İli Örneği)”, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi. 11(3). 451–467.
- DPT, (2001) 8.BYKP Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayınları, Ankara.
- Dumanlı, Recep, (1996) Yoksulluk ve Türkiye'deki Boyutları, DPT Yayınları, Ankara.
- Ensari, Sıddık, (2010) “TÜİK’in Yokuslluk Analizleri Üzerine”, Maliye Finans Yazıları.24(87). 9-15.
- Gümüş, Ali T., (2010) “Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 18(2). 117–158.
- Gümüş, Erdal & Çelikay, Ferdi, (2014) “Sosyal Harcamaların Yoksulluk Üzerine Etkileri: Ampirik Bir İnceleme”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 14(4).127–138.
- Gürler H., Gülsüm, (2010) “Kentsel Yoksulluk Sorunu ve Belediyelerin Rolü”, Türk İdare Dergisi. (467). 135-152.
- Gürler H., Gülsüm, (2011) “Türkiye’de Gelir Dağılımında Adalet ve Sosyal Güvenlik Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 16(1). 205–216.
- Kaderli, Yusuf & Küçükkaya, Hatice, (2012) “2008 Dünya Finansal Krizi Sonrası Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 12(12). 85–96.
- Karaca, G. Nuray& Berrşn G., Candidate (2014) “Türkiye ve Geçiş Ekonomilerinde Çok Boyutlu Yoksulluk ve İnsani Gelişme”, International Conference On Eurasian Economies. 1-9.
- Karakurt, Birol, (2010) “Küresel Mali Krizi Önlemede Maliye Politikasının Rolü ve Türkiye’nin Krize Maliye Politikası Cevabı”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 24(2). 167–195.
- Kayalidere, Gül & Şahin, Hande, (2014) “Sosyal Devlet Anlayışı Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Koruma Harcamalarının Gelişimi ve Yoksulluk”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi. 2(2). 57–75.
- Kızılgöl, Ayvaz & Demir, Çiğdem, (2010) “Türkiye’de Yoksulluğun Boyutuna İlişkin Ekonometrik Analizler”, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 1(1). 21–32.
- KPMG (2020). COVID-19'un Ekonomiye Etkisi.Erişim tarihi, 28.08.2020, <https://home.kpmg/tr/tr/home/medya/press-releases>.
- Levine, Ross & Renelt, David, (1993) “A Sensitivity Analysis of Cross-Country Growth Regressions”, American Economic Association. 82(4). 942–963.
- Li, Hongy, Xie, Danyang & Zou, Heng-fu, (1999) “Dynamics of Income Distribution”, The Canadian Journal of Economics. 33(4). 937–961.
- Mello, Luiz De & Tiongson, Erwin. R, (2003) Income Inequality and Redistributive Government Spending. ABD: IMF Working Paper.

- Nurdoğan, A. K. (2019). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Harcamaları ve İnsani Gelişme Endeksi İlişkisi Ekonometrik Analiz (1990-2017)". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1-5.
- Öcal, Fatih M., (2011) "Küresel Ekonomik Krizin Reel Sektöre Etkileri Çerçevesinde Türkiye'nin Dış Ticaret Analizi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 10(36). 204–225.
- Roine, Jesper, Vlachos, Jonas & Waldernström, Daniel (2009). The Long-run Determinants of Inequality: What can we learn from top income data? Journal of Economics. 8(7). 974-988.
- Sarısoy, İdris & Koç, Selçuk, (2010) "Türkiye'de Kamu Sosyal Transfer Harcamalarının Yoksulluğu Azaltmadaki Etkilerinin Ekonometrik Analizi", Maliye Dergisi. (158). 326–346.
- Sofracı, Erdem, (2005) "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Analizi", Sosyal Bilimler Dergisi. 2(2). 59–82.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2020). Kurum İstatistikleri. Erişim tarihi, 9.07.2020, <http://sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/>.
- Talas, Cahit (1997) Toplumsal Ekonomi. İmge Kitabevi, Ankara.
- Talas, Cahit, (1961) İçtimai İktisat. İmge Kitabevi, Ankara.
- Tatoğlu, Ferda Y. (2018) Panel Veri Ekonometrisi Stata Uygulamalı. BETA Basım Yayın, İstanbul.
- TDK (2005). Yoksulluk. TDK Yayınları, Ankara.
- Topgül, Seda, (2013) "Türkiye'de Yoksulluk ve Yoksulluğun Kadınlaşması", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 14(1). 277–296.
- Türkiye Borsalar ve Odalar Birliği (2005). Ekonomik Raporu. TOBB, Ankara.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). Sosyal Koruma İzleme Sistemi. Erişim tarihi, 25.08.2020 <https://www.ilo.org/ankara/publications/>.
- UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) (2016). İnsani Gelişme Raporu. USA.
- United Nations, Multidimensional-Poverty. Erişim tarihi, 2.5.2021, [https://www.undp.org/human\\_development/2020-Multidimensional-Poverty-Index-MPI.html](https://www.undp.org/human_development/2020-Multidimensional-Poverty-Index-MPI.html)
- Uysal, Gökçe & Genç, Yazgı, (2019) Üç Çocuktan Biri Şiddetli Maddi Yoksunluk İçinde Büyüyor. Erişim tarihi, 31.09.2020, <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2019/04/uc-cocuktan-biri-siddetli-maddi-yoksunluk-icinde-buyuyor/>.
- World Bank (1991). Poverty Reduction Handbook, Washington.
- Yaz, Hüseyin F. (2013). Panel Veri Analizinde Hausman Test İstatistiği Örnek Uygulama. Erişim tarihi, 25.02.2020, [https://www.academia.edu/34918554/Panel\\_Veri\\_Analizinde\\_Hausman\\_Test\\_%C4%B0statisti%C4%9FiEviews\\_ile\\_bir\\_uygulama](https://www.academia.edu/34918554/Panel_Veri_Analizinde_Hausman_Test_%C4%B0statisti%C4%9FiEviews_ile_bir_uygulama).
- Yılmaztürk, Aysun, (2016) "Türkiye'de Kadın Yoksulluğu, Nedenleri Ve Mücadele Yöntemleri", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 19(36–1). 769–796.

# ***Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması ve Kapsayıcı Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü<sup>1</sup>***

*Turkish Adaptation of the Inclusive Leadership Scale and the Mediating Role of Psychological Safety in the Impact of Inclusive Leadership on Job Performance*

Emre GÜL\*  
Ahmet Burhan ÇAKICI\*\*

## **ÖZ**

Bu çalışmanın amacı, Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilen Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünün incelenmesidir. Oluşturulan model ve hipotezlerin testinde birinci örneklem için 136 sağlık çalışanından, ikinci örneklem için Türkiye'de bir devlet üniversitesinde çalışan 350 akademik personelden anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Birinci örneklem için yapılan analizler sonucunda Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin tek faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. İkinci örneklem için yapılan analizler neticesinde kapsayıcı liderliğin iş performansı ve psikolojik güvenlik üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin kısmi aracı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

## **ANAHTAR KELİMELELER**

*Kapsayıcı Liderlik, İş Performansı, Psikolojik Güvenlik*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to adapt the Inclusive Leadership Scale developed by Carmeli et al. (2010) into Turkish and to examine the mediating role of psychological safety on the relationship between inclusive leadership and job performance. To test the model and hypotheses created, from 136 health employees for the first sample, for the second sample data were gathered through a survey conducted from 350 academic staff working in a state university in Turkey. The data were analyzed using SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis made for the first sample, it was seen that the Inclusive Leadership Scale was adapted to a single factor structure. As a result of the analysis for the second sample, it is found that inclusive leadership has a positive effect on job performance and psychological safety, and psychological safety has a partial mediator effect on the relationship between inclusive leadership and job performance.

## **KEYWORDS**

*Inclusive Leadership, Job Performance, Psychological Safety*

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 12.03. 2021		<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 03.08.2021	
<b>Atıf</b>	Gül, E. ve Çakıcı, A. B. (2021). Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması ve Kapsayıcı Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 323-339.		

<sup>1</sup> Bu çalışma, "Kapsayıcı Liderliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Öğr. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, emre.gul@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4884-3974

\*\* Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İşletme Bölümü, ahmetburhan@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4848-3278

## GİRİŞ

Lider kavramı, geçmişten günümüze kadar günlük hayatta sıklıkla kullanılan kavramlardan biridir. Bilimsel literatürde son dönemlerde liderlik konuları üzerine artan bir ilginin olduğu söylenebilir. Her örgüt içerisinde liderler önemli bir yere sahiptir ve örgütler faaliyetlerini sürdürürken liderlerine ciddi oranda ihtiyaç duymaktadırlar. Liderlik ile yöneticilik birbirinden farklı kavramlardır. Liderler çalışanlara ilham vererek onları değişim yönünde olumlu etkileyen, yaratıcı fikirler sunan, vizyon sahibi ve örgütü istenilen performans düzeyine ulaştıran kişilerdir. Yöneticiler ise daha çok çalışanlara motivasyon düzeyinde yardımcı olan, genellikle yapı üstünde çalışan ve çok fazla yenilikçi olmayan kişilerdir. Bu nedenle örgüt içerisinde yöneticilerden ziyade liderlerin varlığı kuruluşun gelişimi açısından son derece önemlidir.

Bu yönüyle karşımıza birtakım liderlik stilleri çıkmaktadır. Kapsayıcı liderlik bu liderlik tarzlarından biridir. Kapsayıcı lider, örgüt hedefleri doğrultusunda çalışanlardan gelebilecek yeni fikir ve önerilere açıktır. Çalışanlar lidere bir şey danışmak istediğinde ulaşılabilir. Kapsayıcı liderler, herhangi bir problem ya da sorun olduğu zamanlarda uygundur (Carmeli ve diğ., 2010:250-252). Kapsayıcı liderlik, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerini sağlayarak onlar üzerinde bir güven algısı oluşturmaktadır. Kapsayıcı lider, çalışanlara enerji ve motivasyon sağladığından dolayı, çalışanlar kendilerini saygın ve değerli hissederler ve ortak hedeflere ulaşma yolunda ekstra performans ortaya koyarlar (Gündüzöz, 2013:185). Kapsayıcı liderlik, örgüt için önemli kararların alınmasında ve hedeflenen sonuçları elde etmekte oldukça başarılıdır. Ayrıca çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini teşvik ederek hem liderlere hem de çalışanlara fayda sağlamaktadır. Geleneksel liderlik perspektifinde liderlerin; karizmalarına, yeteneklerine, niteliklerine ve karakterlerine daha fazla önem verilirken çalışanlarla sürdürülebilir ve etkin bir iletişim ortamı oluşturma eğilimine dikkat edilmemektedir. Bu nedenle kapsayıcı liderlik, geleneksel liderlik anlayışının sınırlarını aşmaktadır. Herkesin faydasına olacak mekanizmalar oluşturup, mevcut sürece çalışanları da dahil ederek terimi bir üst düzeye taşımaktadır (Adapa ve Sheridan, 2018:68).

Psikolojik güvenlik algısı literatürde son yıllarda yaygın olarak ele alınan konulardan biridir. Psikolojik güvenlik, çalışanın kişilerarası riskler alma konusunda kendini rahat hissetme derecesi olarak ifade edilmektedir. Psikolojik güvenlik algısına sahip çalışanlar, çalışma ortamındaki diğer çalışanlardan gelebilecek olumsuz davranışlardan korkmadan örgüt için faydalı olabilecek davranışlar sergilerler. Psikolojik güvenliğin örgütte var olması; çalışanların birbirleriyle işbirliği yapmasına, ortak hedefe ulaşmak için yapıcı çalışmaların yapılmasına, çalışanların fikir ve düşüncelerini rahatça dile getirebilmelerine ve çalışanların risk alırken kaygı yaşamamalarına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik güvenliğin ekip düzeyinde bir yapı olduğu ve performans artırıcı sonuçlarının olabileceği ifade edilmektedir (Edmondson, 1999:350).

İş performansı literatürde sıkça çalışılan kavramlardan biridir. İş performansı genellikle bir örgütün belirlenen amaç ve hedeflerine katkı sağlayan eylem veya davranışlar olarak ifade edilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Dolayısıyla bir örgütün başarıya ulaşması çalışanların ortaya koydukları performans ile doğru orantılıdır. Bu yüzden çalışanların performans düzeylerini arttırmak örgütler için oldukça önemli bir konudur. Örgütler birtakım stratejiler geliştirerek çalışanların performanslarını arttırmaya çalışırlar. Yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışlar, çalışan performansı üzerinde etkili olan bir faktördür. Çalışanlar tarafından benimsenen bir lider örgüt içerisinde olumlu etkiler meydana getirir. Bu olumlu hava da çalışan performansının artmasını beraberinde getirmektedir.

Bu çalışma ile literatüre birtakım katkılar sağlanması beklenmektedir. İlk olarak Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilmiş olan Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılarak, Türkçe alanyazında kullanılıp kullanılmayacağı belirlenmesidir. İkinci olarak, örgütler için büyük bir öneme sahip olan iş performansı ve psikolojik güvenlik kavramlarının ele alınması ve kapsayıcı liderliğin iş performansı ve psikolojik güvenlik kavramlarına etkisinin incelenmesidir. Son katkı ise, kapsayıcı liderliğin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık etkisinin ele alınmasıdır. Literatür incelemesi sonucunda kapsayıcı liderlik, psikolojik güvenlik ve iş performansını birlikte inceleyen hiçbir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmanın; kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık etkisinin inceleneceği ilk araştırma olması açısından liderlik literatürüne faydalı bir kuramsal katkı sağlaması öngörülmektedir.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Kapsayıcı Liderlik Kavramı

Kapsayıcı Liderliğin nispeten yeni bir çalışma alanı olduğu düşünüldüğünde, literatürde tanımlanma biçiminde önemli farklılıklar vardır. Nembhard ve Edmondson (2006) tarafından ilk kez Kapsayıcı Liderlik kavramı, liderin kapsayıcılığı olarak ortaya atılmıştır. Nembhard ve Edmondson kapsayıcı liderliği, bir liderin

veya liderlerin başkalarının katkıları için bir davet ve takdiri belirten kelimeler ve eylemler olarak tanımlamışlardır (Nembhard ve Edmondson, 2006:947). Lirio ve diğ. (2008) çalışanların örgüte aidiyet hissi beslemeleri ve kapsayıcı davranışlar sergilemelerinin örgütteki gündelik hayatı temsil ettiğini belirtmişlerdir (Lirio ve diğ., 2008:443). Carmeli ve diğ. (2010) kapsayıcı liderleri, insanların genellikle normlarla senkronize olamayan fikirleri ifade etmek için; psikolojik olarak güvenli olan bir bağlam oluşturarak yeni fikirler ortaya koyan, çalışanlara karşı açık, ulaşılabilir ve erişilebilir olan bir lider olarak tanımlamıştır (Carmeli ve diğ., 2010:250). Kapsayıcı liderlik, liderlerin takipçilerinin ihtiyaçlarına ve onlara ulaşılabilirliğine açık bir şekilde dikkat çeken bir ilişki liderlik modu olarak görülmüştür (Hollander, 2009:4). Randel ve diğ. (2018), Kapsayıcı Liderliğin diğer liderlik teorilerinden farklı olarak kendi çerçevesi bağlamında düşünülmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. En güncel ve kapsamlı literatür taramasında, gelecekteki araştırmalara rehberlik etmek ve ortak bir zemin oluşturmak için teorik olarak temellendirilmiş bir model önermektedirler. Sosyal kimlik teorisi ve en iyi ayırt edici teori üzerine dayanarak kapsayıcı liderliği; çalışanların, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetme (aidiyet), grup süreçlerine ve sonuçlarına katkıda bulunurken bireyselliklerini korumaya odaklanan bir dizi lider davranışı olarak tanımlamaktadırlar (Randel ve diğ., 2018:191).

Hollander ve diğ. (2008) liderlik ve takipçiliğin işleyişinin her iki şekilde de saygı, tanınma, duyarlılık ve sorumluluğa bağlı olduğunu araştırmaktadır. Bunlar, başarılı bir uygulama için hayati önem taşıyan kapsayıcı liderliğin dört bileşenidir. İşlevsel olarak kapsayıcı liderlik; çeşitli ekipler oluşturma, krizleri tedavi etme, değişimi yönetme, eşitsizlikleri ve baskıları ele alma gibi bir lider tarafından her gün yapılan faaliyetlerde yönlendirilen bir eylemdir (Hollander ve diğ., 2008:4). Kapsayıcı liderlik, bireylerin işe entegre edilmesi ile de ilgilidir. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar tarafından erişilebilir ve açık olan kapsayıcı liderler çalışanlara daha yararlı çıktılar sağlamaktadır. Liderlerden gelen yararlı çıktılar, çalışanları daha fazla teşvik eder ve onların kendilerini önemli hissetmelerine imkan sağlar. Ayrıca, çalışanlara karşı uygun, açık ve erişilebilir olan kapsayıcı liderler takipçilerinin motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedirler (Choi ve diğ., 2015:934).

Liderlik kavramı, daha önce kabul edilmiş çalışma ve etkileşim yollarını incelemek, bu doğrultuda kimin ve neyin makul olarak görüldüğü hususunda yeniden değerlendirme yapmak için süregelen karmaşık bir süreçtir (Ferdman, 2014:12–13). Kapsayıcı liderler, yaşam boyu öğrenenler olmalıdır. Özellikle gruplar arası tutum ve davranışlarla ilgili olarak sürekli öğrenmeye istekli olmalı ve daima kendi gelişimlerine odaklanmalıdırlar. Kapsayıcı liderler, çoğu zaman bilmedikleri ve hata yapacakları gerçeğine teslim olarak bir öğrenme duruşu sergilerler. Liderler farklılıkların sınırlarını aştıkça; sosyal kimliklerin, grup içi kimliklerin, çatışmaların, çeşitliliğin, sosyal ve yasal görüşlerin rolünün bilincinde olmalıdırlar (Wasserman ve diğ., 2008:186-187). Liderler, çalışanların kişiliklerine saygı gösterirken, örgütteki problemlerle mücadele etmek için sosyo-tarihsel önyarguların ve belirli sosyal kimliklerin marjinalleşmesinin de farkında olmalıdırlar. Kapsayıcı liderler, tam katılımın teşvik edildiği, farklı grupların iktidar ve karar alma süreçlerine eşit erişime sahip olduğu ve gerçek diyalogun gerçekleşmesi için güvenli alanın sağlandığı bir iklim yaratmaya çalışırlar. Kapsayıcı liderler, başkalarının bakış açılarını takdir etmeyi ve bu bakış açılarını önemli olarak görmeye istekli oldukları konusunda çalışanları teşvik etmektedirler (Chrobot-Mason ve diğ., 2014:693-694).

Bir kuruluşa liderlik etmek; o kuruluşun stratejisini, yapısını, kurallarını ve prosedürlerini iyi bilmekten geçmektedir (Chrobot-Mason ve diğ., 2014:697). Kapsayıcı liderliğin örgütsel düzeyi için önemli konulardan biri, değişime öncülük edebilmektir (Booyesen, 2014:307). Varsayımlar, değerler ve inançlar; örgütün yapısı, kültürü, sistemleri, stratejileri ve uygulaması boyunca değerlendirilmelidir. Kuruluşların çeşitlilikten yararlanmak için mevcut kültürleri üzerinde düşünebilmeleri gerekmektedir (Gallegos, 2014:189). Diğer örgütlerde olduğu gibi kapsayıcı örgütlerde de normlar ve sınırlar sürekli olarak yeniden değerlendirilmeli ve liderlerin değişim için gerekli kapasite ihtiyaçları ele alınmalıdır. Çalışanların, örgüt içinde birbirleriyle etkileşim kurma biçimlerini değiştiren yapısal bir dönüşüm mekanizması oluşturulmalıdır (Wasserman ve diğ., 2008:180). Değişimin yanı sıra kapsayıcı liderler çatışma ve direnişle de başa çıkabilmelidir. Kuruluş içerisinde ortak bir amaca hizmet etmek, çalışma grubu içinde sosyal olarak inşa edildiğinden ve çalışma grubu iklimi sosyal etkileşimler yoluyla öğrenildiğinden, çalışma grubu üyeleri işyerinde etkileşimler ve davranışlar anlamında liderlere güvenme eğilimindedir. Bu nedenle kapsayıcı liderlerin, çalışan algılarının şekillenmesine yardımcı olmak için temel işlevlerinden biri, birliktelik ortamı inşa edilmesine yardımcı olmaktır (Boekhorst, 2015:245).

Booyesen' e göre (2014) liderlik gelişiminin kapsayıcı olması için bireysel (mikro), grupsal (meso) ve örgütsel (makro) gelişim düzeylerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kapsayıcı liderlik gelişimi için bir düşünce yaklaşım sisteminin gerekli olduğuna inanmaktadır. Örgütsel düzeyde liderliğin, kapsayıcı bir örgüt kültürü meydana getirmekle ilgili olduğunu, grupsal düzeyde kapsayıcı liderliğin diyalog ile mümkün

olduğunu ve bireysel düzeyin ise bireysel liderlerin kişilerarası ve içsel gelişimiyle ilgili olabileceğini öne sürmüştür (Booyesen, 2014:297). Wuffli (2016) yaptığı bir çalışmada kapsayıcı liderlik için yeni bir çerçeve oluştururken; dinamizm ve değişim odaklılık, yatay olarak kültürler ve toplumun farklı kesimleri arasında köprü inşa etmek, bütünsel ve geniş kapsamda olabildiğince fazla insanı ve çeşitli durumları entegre etmek ve açıkça normatif olmak üzere dört yol gösterici ilke önermiştir (Wuffli, 2016:3-4).

Choi ve diğ. (2015), kapsayıcı liderliğin çalışanın işe adanmışlığı ile olumlu ilişkili olduğu ve hem duygusal örgütsel bağlılığın hem de çalışan yaratıcılığının bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşımlardır (Choi ve diğ., 2015:931). Wang ve diğ. (2019), kapsayıcı liderliğin, yenilikçi davranış ve işe adanmışlık ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ve işe adanmışlığın yenilikçi davranış ile bağlantılı olduğunu tespit etmişlerdir (Wang ve diğ., 2019:688). Aslan (2019), işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı ve kapsayıcı liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkili, kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Aslan, 2019:1055). Khan ve diğ. (2020), kapsayıcı liderlik ile proje başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, kapsayıcı liderliğin psikolojik güçlendirme ve psikolojik güvenliğin aracılık rolleri yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak proje başarısını arttırdığını tespit etmişlerdir (Khan ve diğ., 2020:1077).

### 1.2. İş Performansı Kavramı

Uzun yıllar araştırmacılar, çalışan performansı yapısının boyutsallığını anlamaya ve ortak bir ölçüm çerçevesi bulmaya çalışmışlardır. İş performansı, genellikle bir örgütün amaçlarına katkıda bulunan eylemler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Motowidlo ve diğ. (1997), iş performansını bir bireyin standart bir zaman aralığında gerçekleştirdiği ayrık davranışsal bölümlerin örgüte kattığı toplam değeri olarak tanımlamışlardır. Bazen bu ayrık davranışlar ölçülür ve daha sonra genel performans puanı oluşturmak için toplanırken bazen de çalışmalar, katılımcılardan çalışanın genel iş performansını değerlendirmelerini isteyen tek bir ögeyi içerebilmektedir (Motowidlo ve diğ., 1997:72). İş performansı, bireylerin görevleriyle ilgili rol oynamasını ve sorumluluklarını yerine getirmesini ifade etmektedir (AbuAlRub, 2004:75). Bazı araştırmacılar, iş performansı için bir model geliştirmeye çalışarak kriter sorununu ele almışlardır. Bartram (2005), işler arasında genelleştirilebilen sekiz iş yeterliliğinden oluşan hiyerarşik bir model geliştirmiştir. Modelde; kişilik özelliklerinin sekiz dar yetkinliği farklı şekilde öngördüğünü ve dar yetkinlik ölçütleri kullanmanın, genel iş performansı ölçüsünden daha yüksek eşzamanlı geçerlilikler elde ettiğini tespit etmiştir. Sonuç olarak Bartram (2005), dar ölçüt tedbirlerinin kullanılmasını savunmuştur (Bartram, 2005:1199). Tett ve Burnett (2003) kişilik özelliklerine dayalı etkileşimci bir iş performansı modeli sunmuş ve hem kişilik hem de iş performansına özgüllük uygulandığında eşzamanlı geçerliliklerin arttığını göstermişlerdir (Tett ve Burnett, 2003:500). İş performansındaki değişimlerin altında yatan süreçlerin tanımlanması, bir geçiş ve bakım adımı arasında bir ayırım gerektirebilir. Geçiş adımı, bireyler ilk kez bir iş bulduğunda ve görevler yeni olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bakım aşaması, birisi işi yapmak için gerekli beceri ve bilgiyi öğrendiğinde ve görevi yerine getirirken otomatikman meydana gelmektedir. Geçiş aşamasında yürütme için bilişsel yeteneğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bakım aşamasında ise değerler, motivasyon ve ilgi alanları düzeylerindeki artış gibi düzenleyici faktörleri azaltmak için bilişsel yeteneğe ihtiyaç vardır (Murphy, 1989:183–190).

### 1.3. Psikolojik Güvenlik Kavramı

Psikolojik güvenliğe ve onun organizasyonlardaki rolüne olan ilgi, 1990'lardan başlayarak günümüze kadar artarak devam etmiştir. Edmondson ve Lei (2014), psikolojik güvenlik çalışmalarının bir rönesans sürecinden geçtiğini ileri sürmüşlerdir (Edmondson ve Lei, 2014:23). Kahn (1990), psikolojik güvenliğin, insanların iş rolleriyle meşgul ve işe bağlı hissetmeleri için gerekli bir koşul olduğunu öne sürmüştür. Psikolojik güvenliği; kişinin kendi imajı, statüsü veya kariyeri üzerinde olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterebildiği ve kullanabildiği bir duygu olarak tanımlamıştır (Kahn, 1990:708). Benzer şekilde Edmondson (1999), psikolojik güvenliği, bireylerin işyerinde kişilerarası risk almanın sonuçlarına ilişkin algısı olarak tanımlamıştır. Psikolojik güvenliğin, bireylerin sorunları önlemek ve ortak bir hedefe ulaşmak için yapıcı konuşmalara odaklandığı bir iklim olduğunu ifade etmiştir. Psikolojik güvenlik, bireylerin ortak bir sonuca ulaşmak için işbirliği yapma şeklini anlamada önemli bir faktördür (Edmondson, 1999:350). Psikolojik güvenlik; kişinin çalışma ortamındaki imajı, kariyeri veya statüsü üzerinde olumsuz sonuçlardan korkmadan kişilerarası riskler alma konusunda kendini rahat hissetme derecesini ifade etmektedir. Edmondson (2003), ekip üyelerinin örgütsel bağlamlarda, özellikle de kişilerarası faaliyetlerde risk alırken kaygı yaşadıklarını açıklamaktadır. Bu tür faaliyetler arasında; yardım, geri bildirim isteme, deneme, bir hatayı bildirme veya yeni bir fikir önerme yer almaktadır (Edmondson, 2003:255). Güven ve psikolojik güvenlik ilişkili kavramlar olsa da, Edmondson (1999) psikolojik güvenliğin bir ekibi kişilerarası güvenin ötesinde etkilediğini açıklamaktadır. Spesifik olarak

psikolojik güvenlik; her grup içinde, bir güven karışımının yokluğu veya varlığı, birbirlerinin yeterliliğine saygı ve insan olarak birbirlerini önemseme ile karakterize edilen tutarlı bir kişiler arası iklim oluşturmaktadır (Edmondson, 1999:375). Dahası, Edmondson (2003) güven ve psikolojik güvenlik arasındaki üç temel farklılıktan bahsetmektedir. Bunlar; zaman çerçevesi, odak nesnesi ve analiz seviyesidir. Psikolojik güvenlik kısa vadeli sonuçlara odaklanırken, güven geniş bir zaman çizelgesine yayılan sonuçlarla ilgilenir. Güvene odaklanmanın amacı, başkalarının davranışlarına ve doğruluğuna yönelik dışa dönük bir bakış açısı olma eğilimindeyken, psikolojik güvenlik başkalarının sizi algılama şeklini içerir. Son olarak, psikolojik güvenlik ekip düzeyinde bir yapıdır ancak güven esas olarak ikili bir ilişki içinde mevcuttur (Edmondson, 2003:258–260). Psikolojik güvenlik, uygulayıcılar tarafından kolayca gözden kaçan ve performans üzerinde önemli etkisi olabilen bir yapıdır. Nembhard ve Edmondson (2006), tıbbi hatalara önemli bir rol oynayan bulunan hemşireler ve doktorlar arasındaki düşük psikolojik güvenliğin altını çizmektedir. Düşük statülü rol üyeleri; kamuoyu eleştirisi, ödül kaybı veya kötü vardiya programlarına atanma gibi olumsuz sonuçlardan korktukları için kaliteyi iyileştirici iletişime girmezler (Nembhard ve Edmondson, 2006:945).

## 2. HİPOTEZLER

### 2.1. Kapsayıcı Liderlik ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Kapsayıcı liderlik, çalışanların beklentilerini iletmeye ve geri bildirimlerini almaya istekli olduğu bir ilişki liderlik biçimidir (Carmeli ve diğ., 2010:252). Bu liderlik; etik liderlik, hizmetkar liderlik ve dönüşümcü liderlik gibi diğer birkaç liderlik tarzıyla ilişkili olarak kabul edilebilir. Çünkü bir liderin destekleyici davranışları; hazır bulunuşluk, açıklık ve erişilebilirliği içeren üç yönü taşımaktadır. Kapsayıcı liderlik ayrıca, liderler ve takipçileri arasındaki pozitif bağlantı niteliklerini de motive etmektedir (Nguyen ve diğ., 2019:66). Bazı açılardan liderin kapsayıcılığı, dönüşümcü liderlik ve etkileşimsel liderliğin bir karışımı olarak ifade edilmektedir. Her iki liderlik türü de performansı olumlu yönde etkileyebilir. Kapsayıcı liderler, çalışanları iş sürecine katkıda bulunanlar olarak algılar ve herkesin örgüt içerisinde bir değeri olduğunu kabul eder. Bu davranış tarzı, bireylerin işe bağlılığını artırabilir ve işlerini esnek bir şekilde ele almalarını sağlayabilir. Ayrıca liderin kapsayıcılığı, çalışanların hedeflerinin, iş tatmin düzeylerinin ve iş performanslarının doğrudan iyileştirilmesine yönelik algılarını daha etkili bir şekilde teşvik edebilir (Carmeli ve diğ., 2010:251). Örgütsel destek teorisine göre kapsayıcı liderlik, çalışanların organizasyonda olumlu bir iş davranışı sergilemesini teşvik edebilir (Choi ve diğ., 2015:933). Kapsayıcı liderlik ile ilgili yapılan literatür incelemesi sonucunda bu kavramın genellikle işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı, stratejik esneklik, çeşitlilik iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve takım inovasyonu kavramları ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Aslan, 2019; Choi ve diğ., 2015; Obaid ve Al-Abachee, 2020; Randel ve diğ., 2016; Ye ve diğ., 2019). İş performansı ise genellikle iş stresi, dönüşümcü liderlik, duygusal zeka, etik liderlik, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık davranışı, lider desteği, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir (AbuAlRub, 2004; Ay ve Keleş, 2017; Ayan, 2015; Begenirbaş ve Çalışkan, 2014; Kale, 2015; Lai ve diğ., 2020; Sungu ve diğ., 2020; Van Scotter, 2000).

Yukarıda bahsedilen araştırmalardan elde edilen sonuçlara ve görüşlere dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H1:** Kapsayıcı liderlik, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

### 2.2. Kapsayıcı Liderlik ile Psikolojik Güvenlik Arasındaki İlişki

Araştırmalar, lider davranışlarının psikolojik güvenlik duygularına katkıda bulunduğunu göstermektedir (Nembhard ve Edmondson, 2006). Özellikle Edmondson (2004), liderler açıklık, hazır bulunuşluk ve erişilebilirlik tutumları sergilediğinde, işyerinde çalışanlar arasında psikolojik güvenliğin gelişimini kolaylaştırabileceklerini öne sürmüştür. Liderler, bu tür davranışların önemini anlatarak ve çalışanlara bu tür davranışlardan olumsuz sonuçların kaynaklanmayacağına dair güvence vererek, çalışanları yeni fikirler ortaya koyma ve risk alma konularında teşvik edebilir (Burke ve diğ., 2007). Ek olarak, yüksek kaliteli kişiler arası ilişkilerin psikolojik güvenliğin gelişimini kolaylaştırdığı öne sürülmüştür (Carmeli ve diğ., 2009:81). Psikolojik güvenlik ile ilgili yapılan literatür incelemesi sonucunda bu kavramın genellikle dönüşümcü liderlik, performans, kişilerarası yüksek kaliteli ilişkiler, işe adanmışlık, sosyal destek, yenilikçi iş davranışı ve çalışan sesliliği kavramları ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Brueller ve Carmeli, 2011; Carmeli ve diğ., 2014; Carmeli ve Hoffer Gittell, 2009; Derin, 2017; Detert ve Burris, 2007; Schepers ve diğ., 2008).

Yukarıda bahsedilen araştırma sonuçları çerçevesinde kapsayıcı liderlik ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkiye dair aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H2:** Kapsayıcı liderlik, psikolojik güvenliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

### 2.3. Psikolojik Güvenlik ile İş Performansı Arasındaki İlişki

İş bağlamında psikolojik güvenlik, çalışanların yaratıcılığını açığa çıkarma ve çalışanları öğrenmekte özgür hissettirme yeteneği nedeniyle değerli bir olgudur. Bu sonuçların iş görevleri için anlamı göz önüne alındığında, psikolojik güvenliğin performansa katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Bu ilişkinin bir kanıtı, örgütsel öğrenme üzerine yapılan çalışmada açıkça görülmektedir. Geri bildirim arama, yardım isteme ve hataları tartışma gibi uyarlanabilir davranışlar çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir çünkü bu durum çalışanların örgüte daha iyi uyum sağlamasına ve kendini geliştirmesine imkan sağlamaktadır. Bu davranışların potansiyel faydaları ödüllendirici olsa da, genellikle kişinin zayıflıklarını ortaya çıkarmaktadır (Edmondson, 1999:356). Örneğin, hataları kabul etmenin veya yardım istemenin bir sonucu olarak, bir kişi yetersiz görünebilir ve bu nedenle kişinin imajına olumsuz etki edebilir (Lee, 1997:357). Yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algılayan çalışanların deney yapma, keşfetme ve öğrenme olasılığı daha yüksektir. Bu davranışlar, nihayetinde işin kalitesini veya verimliliğini artırarak çalışanların daha iyi performans elde etmelerine yardımcı olabilecektir (Li ve Tan, 2013:407).

Yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algılayan çalışanların daha iyi iş performansı ortaya koyabildiklerini destekleyen araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H3:** Psikolojik güvenlik, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

### 2.4. Kapsayıcı Liderlik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi

Carmeli ve diğ. (2014), dönüşümcü liderlik ve yaratıcı problem çözme arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik ve düşünümselliğin aracılık rolünü araştırdıkları çalışma bulgularında, psikolojik güvenliğin hem doğrudan hem de dolaylı olarak düşünümsellik yoluyla, çalışanların yaratıcı problem çözme kapasitesi ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar, dönüşümcü liderliğin psikolojik güvenlik ve düşünümsellik algıları aracılığıyla yaratıcı problem çözme kapasitesi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Carmeli ve diğ., 2014:115). Gu ve diğ. (2013), Ar-Ge ekiplerinde sosyal sermaye ve inovasyon arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik ve hatalardan öğrenme algısının aracı rollerini incelemişlerdir. Araştırmacılar, psikolojik güvenlik ve hatalardan öğrenme algısının, Ar-Ge ekiplerinde yapısal ve bilişsel sermaye ile yenilik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ve Ar-Ge ekiplerinde ilişkisel sermaye ve yenilik arasındaki ilişkiye ise tam olarak aracılık ettiğini tespit etmişlerdir (Gu ve diğ., 2013:89). Taştan ve İşıaık (2020), yenilikçi iş davranışı ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında psikolojik güvenliğin aracılık etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca yenilikçi iş davranışı ile kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir (Taştan ve İşıaık, 2020:84).

Yukarıda bahsedilen bütün bu ilişkiler çerçevesinde kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık bir etkisi olabileceği kanaatine varılmış olup aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H4:** Kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik aracı rol oynar.

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Birinci Örneklem ve Amaç

Bu çalışmanın yapılmasının amaçlarından biri; Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilmiş olan Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmak ve Türkçe alanyazında kullanılıp kullanılmayacağını belirlemektir. Bu amaç kapsamında birinci örneklemde ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapmak üzere sağlık çalışanlarından oluşan 136 anket kullanılmıştır. Anketlerde yer alan soruların samimi, tarafsız ve doğru bir şekilde doldurulması için katılımcılara anketin kapsamı, içeriği ve soruları ile ilgili gerekli bilgiler verilmiştir. Anketteki soruların sağlıklı bir şekilde cevaplanabilmesini sağlamak için kişilerle birebir irtibat halinde kalınmış olup, tamamen gönüllülük ilkesi esas alınmıştır. Elde edilen verilerde; araştırmaya katılan kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olduğu (%61), katılımcıların büyük çoğunluğunun 26-31 yaş aralığında olduğu (%49,3), bekar çalışanlar ile evlilerin aynı olduğu (%50), kıdeme göre büyük çoğunluğunun 4 yıl ve altı süreyle çalıştıkları (%54,4) ve mesleklerine göre büyük çoğunluğunun doktor olduğu görülmüştür (%36,8).

### 3.2. İkinci Örneklem ve Amaç

Bu çalışmanın yapılmasının diğer bir amacı ise; kapsayıcı liderliğin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesindeki 1048 akademik personel oluşturmaktadır. Bu çalışma evreninden %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile seçilebilecek örneklem büyüklüğü 281 olarak belirlenmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Anketlere geri dönüş yapma oranının düşük olabileceği ve



verilerde yaşanabilecek kayıpların olasılığı göz önüne alınarak 450 kişiye anket bizzat araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. 450 kişiye ulaştırılan ankete 372 kişi geri dönüş sağlamıştır. Bunlardan 22 tanesi eksik veri girişleri yapıldığından dolayı değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Sonuç olarak 350 anket değerlendirilebilir nitelikte bulunarak analize dahil edilmiştir. Elde edilen verilerde; araştırmaya katılan erkek bireylerin kadın bireylerden fazla olduğu (%67,1), katılımcıların büyük çoğunluğunun 38 ve üzeri yaşta olduğu (%39,7), evli çalışanların bekar çalışanlardan fazla olduğu (%76,6), kıdeme göre büyük çoğunluğunun 10-14 yıl süreyle mevcut kurumda çalıştıkları (%29,1) ve unvanlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğunun Dr. Öğr. Üyesi olduğu görülmüştür (%32).

### 3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel bir çalışma olmasından dolayı her iki örnekleme de veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın belirlenen amaçlara ulaşmasını sağlamak amacıyla kapsayıcı liderlik, iş performansı ve psikolojik güvenlik kavramları hakkında hem yerli hem de yabancı literatür taranmış ve ölçüm araçları tespit edilmiştir.

#### 3.3.1. Kapsayıcı Liderlik Ölçeği

Kapsayıcı liderlik davranışını ölçmek için Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilen Kapsayıcı Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Açıklık, hazır bulunuşluk ve erişilebilirlik olarak 3 alt boyuttan oluşan bu ölçekte toplam 9 madde bulunmaktadır. Türkçe uyarlaması bulunmayan ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri bizzat yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,944 olarak bulunmuştur. Ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından ise Cronbach Alfa değeri 0,94 olarak bulunmuştur. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum).

#### 3.3.2. İş Performansı Ölçeği

Çalışanların iş performansı düzeylerini ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının çalışmalarda çok fazla kullanılmasından dolayı bu ölçek tercih edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Türkçe literatürde ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,827 olarak bulunmuştur. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum).

#### 3.3.3. Psikolojik Güvenlik Ölçeği

Kişilerin psikolojik güvenlik algılarını ölçmeye yönelik olarak Edmondson (1999) tarafından geliştirilen Psikolojik Güvenlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek hem yerli hem de yabancı çalışmalarda çok fazla kullanıldığından dolayı tercih edilmiştir. Ölçek 7 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yener (2015) tarafından yapılmış olup ölçeğin Türkçe literatürde kullanılabilmesi tespit edilmiştir. Türkçe alanyazında Yener (2015) tarafından uyarlaması yapılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,810 olarak bulunmuştur. Ölçeği geliştiren araştırmacı tarafından ise Cronbach Alfa değeri 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum).

### 3.4. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Çevirisi

Sosyal bilimler alanında ölçek uyarlama ile ilgili yapılan çalışmalar, araştırmacıların veri toplama aracı elde etmeleri amacıyla başvurdukları bir yoldur. Ölçek geliştirmeden ziyade ölçek uyarlaması yapmak daha düşük maliyetli ve daha kolay bir uygulamadır. Farklı dilde oluşturulmuş bir ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması bazı adımlar izlenerek yapılmaktadır (Brislin ve diğ., 1973). Bu çalışmada uyarlaması yapılan Kapsayıcı Liderlik Ölçeği Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilmiş olan 9 soruluk bir ölçektir. Araştırmacı tarafından İngilizce dilinde oluşturulmuş bu ölçek, ilk olarak anadili Türkçe olan ve hem Türkçe'ye hem de İngilizce'ye hakim iki dilbilimci tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci adımda yine iki dile de hakim ilk aşamadaki kişilerden farklı iki dilbilimci tarafından Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiştir. Üçüncü aşamada ise iki dile de hakim sosyal bilimler alanında uzman üç öğretim üyesine danışılmıştır. Uzman kişilerden alınan geribildirim sonucunda iki dile de hakim önceki aşamaların hiçbirinde görev alamamış bir dilbilimciye kapsayıcı liderlik ölçeğinin orijinal hali ve çevirisi incelettirilmiştir ve sosyal bilimler alanında uzman ve

İngilizce'ye hakim iki öğretim üyesine inceletirilip onaylatıldıktan sonra kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe'ye çevirisinin uygun olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.5. İstatistiksel Analiz

Çalışmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 25 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Veriler iki farklı örneklemeden yararlanılarak ve iki aşamada analiz edilmiştir. Birinci aşamada ilk örneklemeden (136 sağlık çalışanı) elde edilen verilere, Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilen 3 alt boyuttan oluşan toplam 9 maddeli Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini ortaya koymak amacıyla; güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, maddelere ilişkin üst ve alt grup ortalamalarına dair bağımsız t testi, keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. İkinci aşamada ise diğer örneklemeden (350 akademik personel) elde edilen veriler kullanılarak her bir ölçeğe ait güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ardından araştırma hipotezlerini (H1, H2, H3 ve H4) test etmek amacıyla Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen PROCESS Macro Model 4' den yararlanılmıştır (Hayes, 2017). Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan hipotez testi sonuçları istatistiksel olarak yorumlanmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Birinci Örnekleme Ait Bulgular

#### 4.1.1. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi

Kapsayıcı liderlik ölçeğinin güvenilirlik analizi için ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan bulgular Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
A1	3,0000	1,13529	25,7426	52,430	,793	,937
A2	2,9485	1,10433	25,7941	51,942	,854	,933
A3	3,0294	1,13491	25,7132	52,058	,819	,935
HB1	3,1250	1,14463	25,6176	52,164	,803	,936
HB2	3,3897	,97504	25,3529	57,356	,572	,948
HB3	3,4853	1,04694	25,2574	53,289	,809	,936
HB4	3,3309	1,05448	25,4118	53,888	,759	,939
E1	3,1176	1,12913	25,6250	51,836	,839	,934
E2	3,3162	1,09343	25,4265	53,061	,785	,937
<b>GENEL</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b> 28,7426	<b>Standart Sapma</b> 8,170		<b>Varyans</b> 66,756		<b>Cronbach Alfa</b> ,944

Not: A= Açıklık; HB= Hazır bulunuşluk; E= Erişilebilirlik

Tablo 1' deki değerler incelendiğinde ölçekte yer alan bütün maddelerin toplam puan korelasyonunun ,40' dan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bulgular, bu maddelerden herhangi birinin ölçekten silinmesi durumunda Cronbach Alfa katsayısı değerinde önemli seviyede bir değişiklik olmayacağını göstermektedir. Bu sebeplerden dolayı ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerinin ,944 olarak çıkması güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçekte yer alan maddelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin belirlenmesi kapsamında maddeler arası korelasyon değerleri de analiz edilmiştir. Bir madde üstündeki puanların ölçekte yer alan diğer bütün maddelere ait puanlar ile ne derece ilişkili olduğu, maddeler arası korelasyon değerleri ile incelenmektedir. Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan bulgular Tablo 2'de özetlenmiştir.

**Tablo 2. Maddeler Arası Korelasyon Değerleri**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A1	1								
A2	,839**	1							
A3	,719**	,805**	1						

HB1	,713**	,802**	,761**	1					
HB2	,475**	,521**	,451**	,480**	1				
HB3	,636**	,675**	,667**	,654**	,488**	1			
HB4	,644**	,651**	,673**	,598**	,472**	,706**	1		
E1	,653**	,706**	,679**	,688**	,503**	,778**	,707**	1	
E2	,585**	,615**	,655**	,625**	,530**	,764**	,622**	,834**	1

Not: \*\*p<0,01; A= Açıklık; HB= Hazır bulunuşluk; E= Erişilebilirlik

Tablo 2' deki değerler incelendiğinde ,451 ile ,839 aralığında maddeler arası korelasyon değerlerinin olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, maddelerin birbirleriyle pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

Güvenirlilik ve korelasyon analizlerinden sonra faktör bazlı ayırt etme aşamasına geçilmiştir. Ölçeğe ait %27' lik üst ve alt grupların skorları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız t-testi uygulanmıştır. Bu analizin yapılma amacı, her maddeye ait verilmiş olan yanıtın üst ve alt gruplar arasında farklılığın olup olmadığını yani ayırt edebilme gücünü belirlemektir. Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan bulgular Tablo 3'de özetlenmiştir.

**Tablo 3. Maddelere İlişkin Üst ve Alt Grup Ortalamalarına Dair Bağımsız t Testi Sonuçları**

Madde No	Grup	Ort.	Std. Sapma	t	p
KL1	Üst grup	4,0833	,50000	14,705	,000
	Alt grup	1,7778	,79682	14,705	,000
KL2	Üst grup	4,0833	,50000	17,863	,000
	Alt grup	1,7500	,60356	17,863	,000
KL3	Üst grup	4,1944	,40139	19,216	,000
	Alt grup	1,7500	,64918	19,216	,000
KL4	Üst grup	4,2500	,50000	18,599	,000
	Alt grup	1,8889	,57459	18,599	,000
KL5	Üst grup	4,2222	,54043	10,941	,000
	Alt grup	2,5000	,77460	10,941	,000
KL6	Üst grup	4,3333	,53452	12,294	,000
	Alt grup	2,2778	,84890	12,294	,000
KL7	Üst grup	4,2778	,51331	12,617	,000
	Alt grup	2,2222	,83190	12,617	,000
KL8	Üst grup	4,2500	,60356	16,302	,000
	Alt grup	1,8611	,63932	16,302	,000
KL9	Üst grup	4,306	,4672	11,957	,000
	Alt grup	2,194	,9508	11,957	,000

Not: N: 136; KL= Kapsayıcı liderlik

Tablo 3 incelendiğinde, tüm gruplar için ortaya çıkan farklılıkların anlamlı olduğu görülmektedir (p<,001). Elde edilen verilere göre, ölçekte yer alan maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.1.2. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğine Ait Keşfedici Faktör Analizi

Kapsayıcı Liderlik Ölçeğinin güvenirlik analizinin yapılmasının ardından geçerliliğini belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan veriler Tablo 4' de verilmiştir.

**Tablo 4. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**

Madde No	Faktör Yüklere	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)	Cronbach Alfa
KL1. Yöneticim, yeni fikirlere açıktır.	,841	6,234	69,271	69,271	,944
KL2. Yöneticim, iş süreçlerini iyileştirebilecek yeni fırsatlara önem verir.	,889				
KL3. Yöneticim, istenen hedefleri ve bu hedeflere ulaşma yollarını tartışmaya açıktır.	,863				
KL4. Yöneticim, sorunlar hakkında istişare yapmaya hazırdır.	,850				

KL5. Yöneticim, bu kurumda sürekli olarak var olan ve hazır bulunan bir kişidir.	,639				
KL6. Yöneticim, kendisine işle ilgili soruları danışmak istediğimde hazırdır.	,855				
KL7. Yöneticim, taleplerimi dinlemeye hazırdır.	,813				
KL8. Yöneticim, ortaya çıkan meselelerde kendisine ulaşabilmem için beni teşvik eder.	,880				
KL9. Yöneticim, ortaya çıkan sorunları tartışmak için erişilebilirdir.	,834				
<b>KMO= ,919</b> <b>Küresellik Derecesi (Bartlett's)= 1055,055</b> <b>p= ,000</b>					

Not: KL= Kapsayıcı liderlik

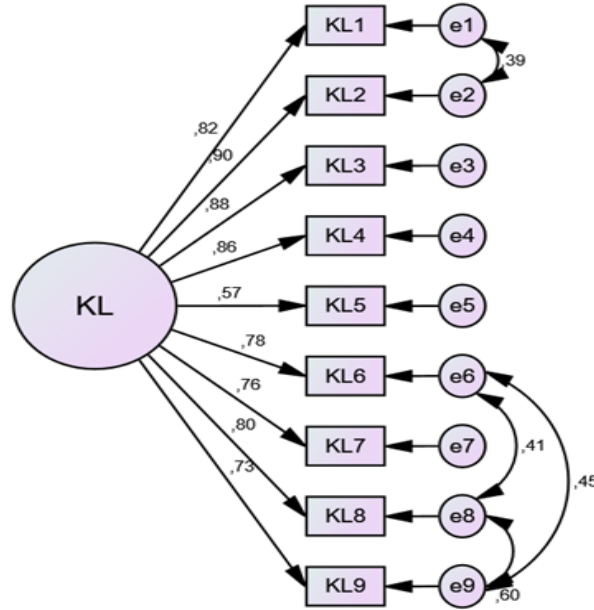
Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını yorumlayabilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testi sonuçlarının ele alınması gerekmektedir. Tablo 4 incelendiğinde KMO değerinin ,919 olarak çıkması (KMO>,60) faktör analizi için örneklemin yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Yine tablodan hareketle Bartlett's Küresellik testinin (1055,055; p=,000) anlamlı olması (p≤0,05) ise verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca tablodaki sonuçlar incelendiğinde ölçekteki her bir maddenin faktör yüklerinin 0,40' dan yüksek olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan her bir maddenin faktör yüklerinin ,639 ile ,889 arasında değiştiği görülmektedir. Yani bu sonuç, maddelerin faktörü nitelediğini ortaya koymaktadır. Analiz sonucuna göre, ölçekte bulunan toplam 9 maddenin özdeğeri 1' den yüksek olan tek bir maddede birleştiği görülmektedir. Bu maddeler toplam varyansın %69,271' ini açıklamaktadır.

Yukarıda bahsedilen tüm analizler neticesinde, Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilen açıklık, hazır bulunuşluk ve erişilebilirlik olarak 3 alt boyuttan oluşan toplam 9 maddeli kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması yapılan keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin Türkçe alanyazında tek boyutlu olarak ele alınması gerektiği kanaatine varılmıştır. Açıklık alt boyutundaki sorulardan biri olan "Yöneticim, istenen hedefleri ve bu hedeflere ulaşma yollarını tartışmaya açıktır", hazır bulunuşluk alt boyutundaki sorulardan biri olan "Yöneticim, kendisine işle ilgili soruları danışmak istediğimde hazırdır" ve erişilebilirlik alt boyutundaki sorulardan biri olan "Yöneticim, ortaya çıkan sorunları tartışmak için erişilebilirdir" soruları Türkçe literatüründe ve kültüründe birbirleriyle aynı veya benzer nitelikte olan sorulardır. Yani katılımcıların kapsayıcı liderlik ölçeğindeki her bir soruyu aynı fikir ve düşünceye sahip olarak yanıtladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların her bir soruyu aynı mantık, his ve düşünce kapsamında değerlendirdikleri görülmüştür. Sonuç olarak, dil ve kültür farklılıklarından dolayı ölçeğin orijinal halinde 3 alt boyut olmasına karşın, yapılan analizler neticesinde ölçeğin Türkçe' ye uyarlanması neticesinde literatürde tek boyutta ele alınması gerektiğinin faydalı olacağı önerilmektedir.

#### 4.1.3. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğine Ait Doğrulatoryı Faktör Analizi

Kapsayıcı liderlik ölçeğinde yer alan maddelerin keşfedici faktör analizi sonucunda oluşan faktör yapısının uyumunu belirlemek amacıyla doğrulatoryı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde KL1-KL2, KL6-KL8, KL8-KL9 ve KL6-KL9 maddeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyon işleminin ardından elde edilen değerler Şekil 1' de verilmiştir.

Şekil 1. Kapsayıcı Liderlik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 1 incelendiğinde ölçekte yer alan maddelerin standardize edilmiş faktör yüklerinden her birinin 0,5'ten büyük olduğu görülmektedir. Yapılan modifikasyonlardan sonra ölçüğe ait uyum iyiliği; CMIN/DF= 1,818, NFI= 0,961, CFI= 0,982, IFI= 0,982 ve TLI= 0,972 değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA= 0,078, GFI= 0,937 ve AGFI= 0,877 değerlerinin ise kabul edilebilir uyum aralığında oldukları tespit edilmiştir. Kapsayıcı liderlik ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ele alındığında ölçeğin tek faktörlü yapıya uyum gösterdiği belirlenmiştir.

## 4.2. İkinci Örneklemeye Ait Bulgular

### 4.2.1. Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizleri

9 madde ve tek boyuttan oluşan kapsayıcı liderlik ölçeğinin güvenilirlik analizi için ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,947 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4 madde ve tek boyuttan oluşan iş performansı ölçeğinin içsel tutarlılığını ölçmek amacıyla yapılan analiz neticesinde Cronbach Alfa değeri ,891 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

7 madde ve tek boyuttan oluşan psikolojik güvenlik ölçeğinin güvenilirlik analizi için ölçeğin içsel tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa değeri ,902 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızdaki kapsayıcı liderlik, iş performansı ve psikolojik güvenlik ölçekleri arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Her bir değişkene ait ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini gösteren korelasyon katsayıları Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişki

Faktörler	Ort.	Std. Sapma	Kapsayıcı Liderlik	İş Performansı	Psikolojik Güvenlik
<b>Kapsayıcı Liderlik</b>	3,867	,815	1		
<b>İş Performansı</b>	3,720	,720	,391** (p= 0,000)	1	
<b>Psikolojik Güvenlik</b>	3,615	,797	,701** (p= 0,000)	,398** (p= 0,000)	1

Not: \*\*p<0,01

Tablo 5' e bakıldığında; bağımsız değişken kapsayıcı liderlik ile bağımlı değişken iş performansı arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönlü orta seviyede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= 0,391$ ;  $p= 0,000$ ). Bu durum yöneticilerin çalışanlara karşı kapsayıcı davranış tutumu içerisinde olduklarında, çalışanların iş performanslarının olumlu yönde artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Bağımlı değişken kapsayıcı liderlik ile aracı değişken psikolojik güvenlik arasında %99 önem düzeyinde pozitif yönlü yüksek derecede anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= 0,701$ ;  $p= 0,000$ ). Bu sonuç liderin kapsayıcılığı arttıkça veya azaldıkça çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları psikolojik güvenlik düzeylerinin de artacağı veya azalacağı biçiminde yorumlanabilir.

Psikolojik güvenlik ile iş performansı arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r= 0,398$ ;  $p= 0,000$ ). Bu durum kurumda psikolojik güvenlik algısı arttıkça çalışanların iş performanslarının da artacağı şeklinde ifade edilebilir.

#### 4.2.2. Ölçklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Çalışma kapsamında birinci örneklemden elde edilen tek faktörlü kapsayıcı liderlik ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yapısına uyumunu belirlemek amacıyla ikinci örneklemden elde edilen verilerle AMOS 22 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde ortaya çıkan; CMIN/DF= 2,948, NFI= 0,976, CFI= 0,984, GFI= 0,958, AGFI= 0,919, IFI= 0,984 ve TLI= 0,975 değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA= 0,075 değerinin ise kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmüştür.

Çalışanların iş performans düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan iş performansı ölçeğinin tek faktörlü yapısıyla uyumunu belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; CMIN/DF= 1,491, RMSEA= 0,037, NFI= 0,998, CFI= 0,999, GFI= 0,998, AGFI= 0,979, IFI= 0,999 ve TLI= 0,997 değerlerinin iyi uyum aralığında oldukları görülmüştür. İş performansı ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ele alındığında ölçeğin tek faktörlü yapıya uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Son olarak tek boyutlu psikolojik güvenlik ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yapısına uyumunu belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; CMIN/DF= 2,901, NFI= 0,975, CFI= 0,983, GFI= 0,973, AGFI= 0,938, IFI= 0,983 ve TLI= 0,971 değerlerinin iyi uyum aralığında, RMSEA= 0,074 değerinin ise kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen PROCESS Macro Model 4' den yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan hipotez testi sonuçları Tablo 6' da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Aracı Etkiye İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları**

			<b>β</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>KL' nin PG aracılığıyla İP üzerindeki doğrudan etkisi</b>			0,3921	0,0588	6,6718	0,030
<b>KL' nin PG üzerindeki etkisi</b>			0,7433	0,0340	21,8381	0,000
<b>PG' nin İP üzerindeki etkisi</b>			0,4690	0,0410	11,330	0,000
<b>KL' nin İP üzerindeki toplam etkisi</b>			0,5142	0,0385	13,3471	0,000
	<b>Etki</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>ED 95% GA</b>	<b>EY 95% GA</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>Dolaylı etki ve Sobel testi</b>	0,1221	0,0451	0,0460	0,2825	2,70	0,006
	<b>Etki</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>ED 99% GA</b>	<b>EY 99% GA</b>		
<b>Bootstrap Edilmiş Dolaylı Etki</b>	0,1221	0,0465	0,0326	0,2163		

Not: N=350; EDGA=En Düşük Güven Aralığı; EYGA= En Yüksek Güven Aralığı; KL= Kapsayıcı liderlik; PG=Psikolojik güvenlik; İP= İş performansı

Tablo 6 incelendiğinde; kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ( $\beta= 0,5142$ ;  $t= 13,3471$ ;  $p= 0,000$ ) görülmektedir. Bu sonuca göre, “*Kapsayıcı liderlik, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler*” yönündeki Hipotez 1' in kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Kapsayıcı liderliğin psikolojik güvenlik üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar ele alındığında; bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı ( $\beta= 0,7433$ ;  $t= 21,8381$ ;  $p= 0,000$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, “*Kapsayıcı liderlik, psikolojik güvenliği anlamlı ve pozitif yönde etkiler*” yönündeki Hipotez 2'nin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Yine tablodan hareketle psikolojik güvenliğin iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ( $\beta = 0,4690$ ;  $t = 11,330$ ;  $p = 0,000$ ) görülmektedir. Bu bulguya göre, “*Psikolojik güvenlik, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkiler*” yönündeki Hipotez 3’ ün kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Aracı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Sobel testine göre dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Sobel  $z = 2,70$ ,  $p = 0,006$ ). Akabinde Bootstrap sonuçlarının %99 güven düzeyinde güven aralıklarının (0,0326, 0,2163) sıfır içermemesinin Sobel testi çıktılarını desteklediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, psikolojik güvenliğin aracılık etkisinin istatistiki olarak anlamlılığını ortaya koymaktadır. Kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık etkisine dair sonuçlar ele alındığında; kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki toplam ( $\beta = 0,5142$ ;  $t = 13,3471$ ;  $p = 0,000$ ) ve dolaylı etkisinin ( $\beta = 0,1221$ ;  $p = 0,006$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin ( $\beta = 0,3921$ ;  $t = 6,6718$ ;  $p = 0,030$ ) düştüğü fakat anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Başka bir ifade ile kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki toplam etkisinde, psikolojik güvenlik aracılığıyla aktarılan hem dolaylı hem de doğrudan etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak; “*Kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik aracı rol oynar*” yönündeki Hipotez 4’ ün kabul edildiğini söyleyebiliriz.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, Carmeli ve diğ. (2010) tarafından geliştirilmiş olan kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ayrıca kapsayıcı liderliğin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık etkisi de belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada öncelikle kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması kapsamında sağlık çalışanlarının oluşturduğu örneklemeden veriler toplanmıştır. Brislin ve diğ. (1973) tarafından geliştirilen ölçek uyarlama adımları ışığında, ölçeğin Türkçeye çevirisi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler kullanılarak kapsayıcı liderlik ölçeğinin hem güvenilirliğini hem de geçerliliğini belirlemek amacıyla birtakım analizler yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde 3 alt boyut ve 9 maddeden oluşan kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe alanyazında tek boyutlu olarak ele alınmasının faydalı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkiye’ de yapılacak araştırmalar için uygun olabileceği belirlenmiştir.

Araştırmada kapsayıcı liderliğin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık etkisini belirlemek amacıyla akademik personellerin oluşturduğu örneklemeden elde edilen veriler kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılan araştırmalarda (örneğin; Qi ve Liu, 2017; Xiang ve diğ., 2017; Yu, 2019) elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bu durum yöneticilerin çalışanlara karşı kapsayıcı davranış tutumu içerisinde olduklarında, çalışanların iş performanslarının olumlu yönde artacağı şeklinde yorumlanabilir. Kapsayıcı liderliğin psikolojik güvenlik ile ilişkisi incelendiğinde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılan araştırmalarda (örneğin; Carmeli ve diğ., 2010; Hirak ve diğ., 2012; Khan ve diğ., 2020) elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Sonuçlara göre, liderin kapsayıcılığı arttıkça veya azaldıkça çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları psikolojik güvenlik düzeylerinin de artacağı veya azalacağı ifade edilebilir. Aracı değişken olan psikolojik güvenliğin iş performansı ile ilişkisi incelendiğinde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılan araştırmalarda (örneğin; Bradley ve diğ., 2012; Chandrasekaran ve Mishra, 2012; Li ve Tan, 2013) elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bu durum kurumda psikolojik güvenlik algısı arttıkça çalışanların iş performanslarının da artacağı şeklinde ifade edilebilir.

Aracı etkiye ilişkin regresyon analiz sonuçlarına göre; kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür. Kapsayıcı liderliğin psikolojik güvenlik üzerindeki etkisine yönelik bulgular ele alındığında; bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik güvenliğin iş performansı üzerindeki etkisine bakıldığında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sobel testi sonuçlarına göre, psikolojik güvenliğin aracılık etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık etkisine dair sonuçlarda, kısmi bir aracılık etkinin olduğu belirlenmiştir.

Lider kapsayıcı davranışlar içerisinde olduğunda, örgütte çalışanlar arasında psikolojik güvenliğin gelişimi de kolaylaşacaktır. Çalışanlar liderinden bu tür davranışlar gördüğünde risk alma konusunda daha cesaretli olacaklardır. Örgütte psikolojik güvenlik algısının olması, çalışanların yaratıcılıklarını sergileme yeteneğini

açığa çıkardığından değerli ve önemli bir olgudur. Bu sebeple örgüt içerisinde psikolojik güvenlik ortamı oluşturulduğunda, çalışanların verimliliği artarak daha iyi performans elde etmeleri sağlanabilir.

Bu araştırma ile kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada içerisinde birtakım kısıtlar barındırmaktadır. Bu kısıtlarla ilgili ve gelecek araştırmalara katkıda bulunmak amacıyla bazı öneriler aşağıda belirtilmiştir:

Araştırmada elde edilen verilerin kesitsel çalışma yoluyla toplanmış olması çalışmanın bir kısıtıdır. Kesitsel çalışma, yalnızca bir defa verilen toplandığı ve çalışanın anlık algısına ve psikolojik durumuna göre verilen elde edildiği bir çalışmadır. Bu nedenle verilerin tek zaman halinde toplanması araştırmanın kısıtlarından birisidir.

Bu araştırmanın yalnızca bir devlet üniversitesinde çalışan akademik personellere uygulanan anketin çıktılarını yansıtması çalışmanın diğer bir kısıtıdır. Bu araştırmanın verileri ile elde edilen çıktılar daha fazla genellenebilmesi amacıyla gelecekte yapılabilecek çalışmaların liderlik davranışının ve iş performansının daha baskın olduğu özellikle hizmet sektörlerinde gerçekleştirilmesi daha geniş bir çerçeve oluşturabilir.

Bu çalışmada kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü incelenmiştir. Analizler sonucunda kısmi bir aracılık etki tespit edilmiştir. Gelecekte yapılabilecek çalışmalarda kapsayıcı liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkiye etki edebilecek farklı aracı değişkenlerin belirlenmesiyle tam aracılık etki gözlenebilir.

Araştırmanın örnekleminde sadece akademik personeller yer almaktadır. Araştırmamızın modelinde ya da benzer yapıdaki modellerde, akademik personellerin yanı sıra üniversitede çalışan tüm personelin (memur, teknisyen, güvenlik, işçi vb.) örnekleme dahil edilmesi daha faydalı sonuçlar ortaya koyabilir.

Bu çalışmada liderlik stillerinden sadece kapsayıcı liderlik ele alınmıştır. Gelecekteki araştırmacılar, kapsayıcı liderliğe ek olarak diğer liderlik stillerinden bir ya da birkaçını modele entegre ederek liderlik tarzları arasında kıyaslamalar yapabilir.



**KAYNAKÇA**

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78.
- Adapa, S. ve Sheridan, A. (2018). *Inclusive leadership: Negotiating gendered spaces* (1rd ed.). New Delhi: Springer.
- Aslan, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership in the effect of work engagement on innovative work behavior. *OPUS-International Journal of Society Researches*, 14(20), 1055–1069.
- Ay, F. A. ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüştürücü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193–203.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 117–141.
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185–1203.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Boekhorst, J. A. (2015). The role of authentic leadership in fostering workplace inclusion: A social information processing perspective. *Human Resource Management*, 54(2), 241–264.
- Booyesen, L. (2014). The development of inclusive leadership practice and processes. B. M. Ferdman ve B. R. Deane (Ed.), *In diversity at work: The practice of inclusion içinde* (ss. 296–329). San Francisco: Jossey-Bass. 1. baskı.
- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R. ve Brown, K. G. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151–158.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve R.M. Thorndike. (1973). *Cross Cultural Research Methods*. New York: John-Wiley & Sons Pub. 1. baskı.
- Brueller, D. ve Carmeli, A. (2011). Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations. *Human Resource Management*, 50(4), 455–477.
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H. ve Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *Leadership Quarterly*, 18, 606–632.
- Carmeli, A., Brueller, D. ve Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26, 81–98.
- Carmeli, A. ve Hoffer Gittell, J. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 709–729.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R. ve Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R. ve Shimoni, T. (2014). Transformational leadership and creative problem-solving: The mediating role of psychological safety and reflexivity. *Journal of Creative Behavior*, 48(2), 115–135.
- Chandrasekaran, A. ve Mishra, A. (2012). Task design, team context, and psychological safety: An empirical analysis of R&D projects in high technology organizations. *Production and Operations Management*, 21(6), 977–996.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H. ve Park, B. I. (2015). Inclusive leadership and work engagement: Mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(6), 931–944.
- Chrobot-Mason, D., Ruderman, M. D. ve Nishii, L. H. (2014). Leadership in a diverse workplace. D. Day (Ed.), *In the oxford handbook of leadership and organizations içinde* (ss. 683–708). New York: Oxford University Press. 1. baskı.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.
- Derin, N. (2017). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 51–68.
- Detert, J. R. ve Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice : Is the door really open ? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Edmondson, A. (2003). Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. M. A. West, D. Tjosvold ve K. G. Smith (Ed.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working içinde* (ss. 255–275). Chichester: John Wiley & Sons Ltd. 1. baskı.
- Edmondson, A. C. ve Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23–43.
- Ferdman, B. M. (2014). The practice of inclusion in diverse organizations: Toward a systemic and inclusive framework. B. M. Ferdman ve B. R. Deane (Ed.), *In diversity at work: The practice of inclusion içinde* (ss. 3–54). San Francisco: Jossey-Bass. 1. baskı.

- Gallegos, P. V. (2014). The work of inclusive leadership: Fostering authentic relationships, modeling courage and humility. B. M. Ferdman ve B. R. Deane (Ed.), In *diversity at work: The practice of inclusion içinde* (ss. 177–202). San Francisco: Jossey-Bass. 1. baskı.
- Gu, Q., Wang, G. G. ve Wang, L. (2013). Social capital and innovation in R&D teams: The mediating roles of psychological safety and learning from mistakes. *R&D Management*, 43(2), 89–102.
- Gündüzöz, İ. (2013). Liderlik kavramının iki matrisli analizi. *Türk İdare Dergisi*, 477, 181–204.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis*. New York: The Guilford Press.
- Hirak, R., Peng, A. C., Carmeli, A. ve Schaubroeck, J. M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 107–117.
- Hollander, E. P. (2009). *Inclusive leadership: The essential leader-follower relationship*. New York: Routledge.
- Hollander, E. P., Park, B. B. ve Elman, B. (2008). Inclusive leadership and leader-follower relations: Concepts, research, and applications. *The Member Connector, International Leadership Association*, 5, 4–7.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103–119.
- Khan, J., Jaafar, M., Javed, B., Mubarak, N. ve Saudagar, T. (2020). Does inclusive leadership affect project success? The mediating role of perceived psychological empowerment and psychological safety. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(5), 1077–1096.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management : Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C. ve Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1–11.
- Lee, F. (1997). When the going gets tough, do the tough ask for help? Help seeking and power motivation in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(3), 336–363.
- Li, A. N. ve Tan, H. H. (2013). What happens when you trust your supervisor? Mediators of individual performance in trust relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 407–425.
- Lirio, P., Lee, M. D., Williams, M. L., Haugen, L. K. ve Kossek, E. E. (2008). The inclusion challenge with reduced-load professionals: The role of the manager. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(3), 443–461.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, 2(3), 183–200.
- Nembhard, I. M. ve Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941–966.
- Nguyen, P. V., Le, H. T. N., Trinh, T. V. A. ve Do, H. T. S. (2019). The effects of inclusive leadership on job performance through mediators. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 63–94.
- Obaid, H. J. ve Al-Abachee, A. S. F. (2020). The role of inclusive leadership in enhancing the strategic flexibility. *International Journal of Psychological Rehabilitation*, 24(7), 6766–6776.
- Qi, L. ve Liu, B. (2017). Effects of inclusive leadership on employee voice behavior and team performance: The mediating role of caring ethical climate. *Frontiers in Communication*, 2(8), 1–9.
- Randel, A. E., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Chung, B. ve Shore, L. (2016). Leader inclusiveness, psychological diversity climate, and helping behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 216–234.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A. ve Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203.
- Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Schepers, J., De Jong, A., Wetzels, M. ve De Ruyter, K. (2008). Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers and Education*, 51(2), 757–775.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27–52.
- Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A. ve Fang, Q. (2020). How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective. *Human Performance*, 33(1), 52–69.

- Taştan, S. ve İşıaık, S. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının rolünün incelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 84–99.
- Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79–95.
- Wang, Y. X., Yang, Y. J., Wang, Y., Su, D., Li, S. W., Zhang, T. ve Li, H. P. (2019). The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 688–696.
- Wasserman, I. C., Gallegos, P. V. ve Ferdman, B. M. (2008). Dancing with resistance: Leadership challenges in fostering a culture of inclusion. K. M. Thomas (Ed.), *In diversity resistance in organizations içinde* (ss. 175–200). New York: Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates.1. baskı.
- Wuffli, P. A. (2016). *Inclusive leadership: A framework for the global era*. Switzerland: Springer.
- Xiang, H., Chen, Y. ve Zhao, F. (2017). Inclusive leadership, psychological capital, and employee innovation performance: The moderating role of leader-member exchange. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, 111–115.
- Ye, Q., Wang, D. ve Guo, W. (2019). Inclusive leadership and team innovation: The role of team voice and performance pressure. *European Management Journal*, 37(4), 468–480.
- Yener, S. (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 5(13), 280–305.
- Yu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employees' adaptive performance. In 2019 International Conference on Education Science and Economic Development, Atlantis P, 393–396.

# ***BİST 100 Endeksindeki Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporlarının Sektörler Açısından İncelenmesi***

*Analysis of the Sustainability Reports of the Companies in the BIST 100 Index in Terms of Sectors*

Harun ÖĞÜNÇ \*

## **ÖZ**

Sürdürülebilirlik raporları işletmelerin ekonomik, sosyal ve çevresel konulardaki etkinliği ve hassasiyetini ortaya koyma aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevre muhasebesine ilişkin raporlamadan farklı olarak finansal olmayan ve çevre dışındaki konuları da içeren bu raporların hazırlanmasında GRI standartları önemli oranda kabul görmüş bulunmaktadır. Bu çalışmada BİST 100 endeksindeki şirketler tarafından sürdürülebilirlik raporlarının ne ölçüde yayımlandığı, hangi maddelere yer verildiği, GRI maddeleri ve GRI kategorilerinin sayısının sektörler göre farklılık gösterme durumu araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre BİST 100 endeksindeki 46 şirketin sürdürülebilirlik raporu yayınladığı tespit edilmiştir. Ayrıca sektörler göre GRI madde sayısının farklılık göstermediği; ancak GRI kategori sayılarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

## **ANAHTAR KELİMELER**

Sürdürülebilirlik, Çevre Muhasebesi, GRI Standartları

## **ABSTRACT**

Sustainability reports emerge as a means of demonstrating the efficiency and sensitivity of enterprises in economic, social and environmental issues. Unlike reporting on environmental accounting, GRI standards have been widely accepted in the preparation of these reports, which include non-financial and non-environmental issues. In this study, the extent to which sustainability reports are published by companies in the BIST 100 index, which items are included, and the differences in the number of GRI items and GRI categories by sectors were investigated. According to the findings obtained, it was determined that 46 companies in the BIST 100 index published sustainability reports. Also, the number of GRI items does not differ according to the sectors; however, it was determined that the numbers of GRI categories differ significantly.

## **KEYWORDS**

Sustainability, Environmental Accounting, GRI Standards

	<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 16.03.2021	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 02.09.2021
<i>Atıf</i>	Öğünç, H. (2021). BİST 100 Endeksindeki Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporlarının Sektörler Açısından İncelenmesi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 340-351.	

\* Dr.Öğr.Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, harunogunc@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7349-0739

## GİRİŞ

Muhasebenin temel kavramlarından biri olan “işletmenin sürekliliği” kavramı, işletmelerin sınırsız bir ömre sahip olarak kurulduklarını veya belirli bir süreye bağlı olmaksızın faaliyetlerini sürdüreceklerini ifade etmektedir. İşletmelerin oldukça uzun bir süre faaliyetlerini devam ettireceği göz önünde bulundurulduğunda işletmenin içinde bulunduğu doğal çevrenin de uzun bir ömre sahip olması gerektiği gerçeği unutulmamalıdır. Çünkü hammadde ve enerjide devamlılık sağlanmadığında üretim veya satış da mümkün olmayacaktır. Ama sadece çevrenin işletmeye sağladığı hammadde, enerji gibi kaynaklar açısından konuyu değerlendirmek, eksik bir yaklaşım olacağı için tedarikçi ve müşteri başta olmak üzere toplumun birçok kesiminin dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü sadece işletme gelirleri açısından düşünüldüğünde bile çevreye duyarlı bir yaklaşım sergilemeyen işletmenin ürünlerine yönelik talepte bir azalış söz konusu olacaktır. Ayrıca sürdürülebilirlik raporları incelendiğinde birçok işletmenin sadece kendi faaliyetlerinde değil tedarikçilerin faaliyetlerinde de sürdürülebilirlik konularına önem verilmesini bekledikleri ve bunu söz konusu raporlarda beyan ettikleri görülmektedir.

Sürdürülebilirlik raporlarının hazırlanmasında yaygın bir şekilde kullanılan GRI (Global Reporting Initiative-Küresel Raporlama Girişimi) standartları, işletmelerin sunmuş olduğu raporlarda bu standartlarda bulunan konulara ne ölçüde yer verildiğini, dolayısıyla işletmenin bu standartlara ne ölçüde uygun bir faaliyet sürdürdüğünü raporlamayı amaçlamaktadır. İşletmeler faaliyetlerini sürdürürken genellikle finansal raporları yasal bir zorunluluk nedeniyle yayınlarken finansal olmayan raporları bir zorunluluk olmaksızın, işletmeyi farklı bir yerde konumlandırma amacı güderek yayınlamaktadırlar. Sürdürülebilirlik raporları da finansal olmayan raporlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında çevrede ortaya çıkan olumsuzlukların önemli bir öznesi konumundaki işletmelerin çevreye verdiği bu olumsuz katkıyı finansal raporlarında gösterebilmesi amacıyla çevre muhasebesi kavramı giderek daha fazla dikkat çeker duruma gelmiştir.

Çevre muhasebesi, çevre ile işletme arasında ortaya çıkan etkileşim sonucunda çevresel kaynakların kullanım biçiminin ve işletme faaliyetleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışın tespit edilmesi, ayrıca çevrede meydana gelen olumsuzlukların belirlenmesi, fiziksel ve parasal değerlerinin hesaplanarak izlenmesi ve raporlanması olarak ifade edilebilir (Özçelik, 2018: 40). Dolayısıyla çevre muhasebesi, çevresel sonuçların finansal raporlarda gösterilmesini hedefleyen bir yapıya sahiptir.

Çevre muhasebesi kavramının 1970’li yıllarda çevre sorunlarının daha dikkat çekici bir duruma gelmesiyle birlikte bu sorunların çözümüne katkı sağlamak amacıyla ortaya atıldığı görülmektedir. Gerek işletmelerin kendi çabası gerekse müşterilerin (veya genel olarak halkın) baskıları sonucunda işletmeler çevresel verileri paylaşma eğilimine girmiştir (Ağ ve Güler Sülük, 2019: 1948).

Bu çalışmada çevre muhasebesiyle ilişkili olan; ancak finansal bir nitelik taşımayan sürdürülebilirlik raporlarındaki çevresel sorumluluklar incelenmiştir. Bu kapsamda Borsa İstanbul (BİST) 100 endeksinde yer alan ve internet sayfalarında sürdürülebilirlik raporu yayınlayan şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarında GRI maddelerine ne ölçüde yer verdikleri incelenmiştir. Ayrıca raporlanan GRI madde sayısının sektörlere göre farklılık gösterme durumunun belirlenmesi amacıyla ANOVA; GRI kategori sayılarının sektörlere göre farklılık durumunun belirlenmesi amacıyla ise Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

## 1. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU

Sürdürülebilirlik raporları başlangıçta gönüllü bir hareket olarak başlayıp giderek artan önemi sebebiyle işletmeler ve kamuoyu tarafından hızla kabul görmüştür. İşletmeler sürdürülebilirlik raporu düzenleyerek ekonomik, çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim başarısını kamuoyu ile paylaşmakta; bunun sonucunda ise kurumsal itibarında ve işletmeye duyulan güvende artışla birlikte marka imajını güçlendirmeye çalışmaktadır (Özerhan ve Sultanoglu, 2018: 56). Dolayısıyla kurumsal yönetim başarısını bir sonuç olarak değerlendirdiğimizde sürdürülebilirliğin üç temel boyutu olduğu görülmektedir (Gould, 2011: 19):

- Ekonomik uygulanabilirlik
- Sosyal sorumluluk
- Çevresel sorumluluk

Bu üç boyutu birbirinden bağımsız şekilde ele almak yerine bir bütün olarak incelemek gerekmektedir. Sürdürülebilirlik için en temel gereksinim ekonomik uygulanabilirliktir. Çünkü ekonomik olarak uygulanabilirliği mümkün olmayan bir girişimin varlığını sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Ancak sürdürülebilirlik, esasında sosyal sorumluluğun bir gereği olup, toplumu ilgilendiren ve toplumun bir unsuru olan işletmeyi ve içindekileri de kapsayan bir özelliğe sahiptir. Çevresel sorumluluk ise toplum sağlığı başta olmak üzere sosyal sorumluluğun önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Gün geçtikçe daha fazla şirketin dikkatini çeken sürdürülebilirliğin şirket faaliyetlerine sağladığı katkılar şu şekilde sıralanabilir (Borsa İstanbul, 2020: 38-43):

- **Finansal Sermayeye Erişim Kolaylaşır:** Sürdürülebilirlik ilkelerine uygun bir şekilde faaliyet gösterilmemesi, söz konusu işletmenin de sürekliliğine yönelik bir risk unsuru olarak görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak, finans kuruluşları tarafından riskli şirketlere daha az finansman sağlama durumunun daha sık gündeme gelmesi beklenmektedir.
- **Şirketin Marka Değeri ve İtibarı Güçlenir:** Sürdürülebilir kalkınma amaçlarını faaliyetlerinde içselleştirerek, ortaya koyulan performansı kamuoyu ile paylaşan şirketlerin toplum tarafından olumlu bir şekilde karşılanması, söz konusu şirketlerin itibarını ve marka değerini yükseltmektedir. Örneğin spor malzemeleri üretimi yapan bir firmanın tedarikçilerinin kötü çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle hisse fiyatının düşmesi, şirketin marka değerinde ve itibarında yaşadığı güç kaybı olarak dikkat çekmektedir.
- **Maliyet Tasarrufu Sağlanır ve Verimlilik Artar:** Daha düşük enerji tüketimi, daha az hammadde kullanımı, geri dönüşüm ve yeniden kullanıma yönelme ile su gibi doğal kaynakların tasarrufu başta olmak üzere birçok iyileştirmeler, maliyetlerin aşağı çekilmesine, dolayısıyla verimlilikte ve kârlılıkta artışa yol açacaktır.
- **Risk Yönetiminde Artış Sağlar:** Şirketler hem piyasa koşullarına ve ihtiyaçlarına hızlı uyum sağlamalı hem de ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal riskleri etkin bir şekilde yöneterek sermaye maliyetini azaltmalıdır. Eğer bir şirket iş modellerine sürdürülebilirliği entegre edebilmişse, söz konusu riskleri proaktif ve etkin bir şekilde yönetebilecektir.
- **Yeni İş Fırsatları ve Yeni Pazarlara Erişim İmkânı Doğar:** Tüketiciler başta olmak üzere farklı gruplardan geri bildirimlerin alınması; piyasaya yeni ürünlerin sunulmasına, alternatif süreçlerin geliştirilmesine ve yeni pazarların keşfedilmesine katkı sağlayacaktır. Sürdürülebilirlik bakış açısı inovasyonu tetikleyecek; beyaz eşya ve otomobil gibi ürünlerde enerji tasarrufu ön plana çıkacaktır.
- **Nitelikli İşgücünü Çekmeyi ve Elde Tutmayı Kolaylaştırır:** Nitelikli çalışanlar, kendi kişisel değerleriyle uyumlu bir şekilde faaliyet gösteren şirketlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Sürdürülebilirlik uygulamalarını benimseyen şirketler bu noktada nitelikli çalışanların tercih sebebi olmakta ve şirkete bağlılıklarını artırmaktadır.
- **İş Süreçlerine Sürdürülebilirliğin Dahil Edilmesi, Şirket Varlığını da Sürdürülebilir Kılar:** Sürdürülebilirliğin üretim süreçlerine entegre edilmesi yanında kurumsal yönetim ilkelerine uygun bir yönetim yapısının kurgulanması ve paydaşlarla sağlam bir iletişim kanalının kurulması gibi adımları hayata geçiren şirketlerde kurumsal yönetim kalitesinde artış, sermaye maliyetinde azalış ve daha geniş finansman olanaklarına ulaşma imkânı ortaya çıkacaktır.

Çevre duyarlılığı özellikle büyük ölçekli şirketlerin yaptığı çalışmalar ve örnek davranışlarla daha dikkat çekici bir hal almaktadır. Dolayısıyla söz konusu şirketlerin ortaya koyduğu bu bilinç, daha küçük çaplı işletmelerin de benzer bir yol izlemesine kapı aralamaktadır. Bu kapsamda çalışmalar ortaya koyan kuruluşlara ilişkin örnekler ise aşağıda verilmiştir (Borsa İstanbul, 2020: 49):

- **California Üniversitesi:** Eğitim faaliyetlerinin yanında 70 milyar dolarlık emeklilik fonunu ve 13 milyar dolarlık bağışı yöneten bir kuruluştur. 2019 yılında fosil yakıtlarla ilgili yatırımlarını sonlandırdığını açıklamıştır.
- **Avrupa Yatırım Bankası:** 2021 yılı sonundan itibaren fosil yakıtlara ve doğalgaza dayalı projeleri finanse etmeyi durduracağını açıklamıştır.
- **Kommunal Landspensjonskasse (KLP):** Norveç'in en büyük emeklilik fonudur. 2019'dan itibaren katran kumu şirketlerine yatırım yapmayı durduracağını açıklamıştır.
- **Credit Suisse Asset Management:** Önemli bir yatırım şirkettir. 2019'da çevresel sosyal ve kurumsal yönetim ilkelerini yatırım süreçlerine entegre edeceğini duyurmuştur.
- **BlackRock:** Dünyanın en büyük fon yöneticisidir. Sürdürülebilirlik odaklı borsa yatırım fonlarının sayısını ikiye katlayacağını ve 2020 yılında sürdürülebilir varlık portföyünü 10 yıl içerisinde 10 katına çıkarmayı hedeflediğini ve bu kapsamda öncelikle aktif gelirlerinin dörtte birini termal kömürden elde eden şirketleri portföyünden çıkaracağını duyurmuştur.

Sürdürülebilirlik raporlaması kapsamında GRI standartları; çeşitli ekonomik, çevresel ve sosyal etkiler hakkında şirketlerin raporlama yapmasını sağlayan bir yapıya sahiptir. Standartlara dayalı bir şekilde bunun yapıyor olması, sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamları yönünde şirketleri teşvik edici olmaktadır (www.globalreporting.org). Bu çalışmada çevresel unsurlar inceleneceği için sadece çevre ile ilgili GRI maddelerine ait açıklamalar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Çevre ile İlgili GRI Maddeleri ve Açıklamaları

	GRI Kodu	Açıklama
1	301-1	Ağırılık veya hacim olarak kullanılan malzemeler
2	301-2	Kullanılan geri dönüştürülmüş girdi malzemeleri
3	301-3	Geri kazanılmış ürünler ve bunların ambalaj malzemeleri
4	302-1	Organizasyon içi enerji tüketimi
5	302-2	Organizasyon dışındaki enerji tüketimi
6	302-3	Enerji yoğunluğu
7	302-4	Enerji tüketiminin azaltılması
8	302-5	Ürün ve hizmetlerin enerji ihtiyaçlarında azalma
9	303-1	Paylaşılan bir kaynak olarak suyla etkileşimler
10	303-2	Su deşarjı ile ilgili etkilerin yönetimi
11	303-3	Su çekilmesi
12	303-4	Su tahliyesi
13	303-5	Su tüketimi
14	304-1	Korunan alanların ve korunan alanların dışındaki yüksek biyoçeşitlilik değerine sahip alanların sahip olduğu, kiraladığı, yönetildiği veya bunlara bitişik olan işletme sahaları
15	304-2	Faaliyetlerin, ürünlerin ve hizmetlerin biyoçeşitlilik üzerindeki önemli etkileri
16	304-3	Korunan veya restore edilen habitatlar
17	304-4	Uluslararası doğayı koruma birliği kırmızı liste türleri ve operasyonlardan etkilenen alanlarda yaşam alanlarına sahip ulusal koruma listesi türleri
18	305-1	Doğrudan (Kapsam 1) sera gazı emisyonları
19	305-2	Dolaylı enerji (Kapsam 2) sera gazı emisyonları
20	305-3	Diğer dolaylı (Kapsam 3) sera gazı emisyonları
21	305-4	Sera gazı emisyon yoğunluğu
22	305-5	Sera gazı emisyonlarının azaltılması
23	305-6	Ozon tabakasını incelten maddelerin (ODS) emisyonları
24	305-7	Azot oksitler (NOX), sülfür oksitler (SOX) ve diğer önemli hava emisyonları
25	306-1	Atık oluşumu ve atıkla ilgili önemli etkiler
26	306-2	Atıkla ilgili önemli etkilerin yönetimi
27	306-3	Üretilen atık
28	306-4	Bertaraf edilen atık
29	306-5	Bertarafa yönlendirilen atık
30	307-1	Çevre yasa ve yönetmeliklerine uyulmaması
31	308-1	Çevresel kriterler kullanılarak taranan yeni tedarikçiler
32	308-2	Tedarik zincirindeki olumsuz çevresel etkiler ve alınan önlemler

Kaynak: [www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language](http://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language).

Yukarıda 32 maddeden oluşan standartlar sırasıyla malzeme (301), enerji (302), su ve atık su (303), biyoçeşitlilik (304), emisyon (305), atık (306), çevreye uyum (307) ve tedarikçinin çevresel değerlendirmesi (308) olmak üzere 8 kategoriden oluşmaktadır ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çankaya ve Sezen (2015) tarafından yapılan çalışmada 281 imalat işletmesine anket uygulanarak ekolojik yenilik uygulamalarının sürdürülebilirlik performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bunlar arasındaki ilişkide çevresel belirsizliğin düzenleyici rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda ekolojik ürün yeniliği ve ekolojik süreç yeniliği ile sürdürülebilirlik boyutları olan çevre performansı, ekonomik performans ve sosyal performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında sadece ekolojik süreç yeniliği ve sürdürülebilirlik boyutları arasında çevresel belirsizliğin düzenleyici rolünün bulunduğu ortaya konulmuştur.

Özerhan ve Sultanoglu (2018) tarafından yapılan çalışmada 2015 yılı için Borsa İstanbul'da sürdürülebilirlik endeksinde yer alan 42 işletmeye ait sürdürülebilirlik raporları ve faaliyet raporları incelenmiştir. Çalışmanın amacı söz konusu raporlarda çevresel bilgilerin türü ve düzeyini incelemek, ayrıca güvence denetiminin yürütülme durumunu belirlemektir. Çalışma sonucunda çevresel bilgiyi raporlama konusunda işletmelerin standardizasyon eksikliğinin bulunduğu ve bu nedenle paydaşlara tutarlı ve karşılaştırılabilir bilgi aktarımı sağlanamadığı görülmüştür. Ayrıca söz konusu endekste yer alan sadece iki şirketin güvence denetimi yaptırıldığı tespit edilmiştir.

Şendurur ve Temelli (2018) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren geleneksel bankalar ile katılım bankalarının faaliyet raporlarında sosyal ve çevresel alanlarda yaptıkları açıklamalar incelenerek sürdürülebilirlik puanları belirlenmiş ve çoklu regresyon analizi yapılarak sürdürülebilirlik raporları ile belirlenen değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca belirlenen değişkenlerin grupları ve bankaların türlerine göre belirlenen grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre sahiplik yapısı ve ülke menşei ile sürdürülebilirlik raporları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında büyüklük, likidite, kârlılık, yaş, çevre puanı ve sürdürülebilirlik puanları ile banka türleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Arıcı (2018), sürdürülebilirlik raporlamasının entegre raporlama sürecindeki etkisi üzerine gerçekleştirdiği çalışmada sürdürülebilirlik raporlaması ve entegre raporlama için toplanan verileri sistematik bir şekilde sunduktan sonra Türkiye ile OECD’ye üye ülkeler arasında karşılaştırma yapmıştır. Çalışma sonucunda OECD ülkeleri arasında Türkiye’nin sürdürülebilirlik raporlamasında oldukça geri sıralarda yer almasına karşılık entegre raporlamaya daha fazla uyum sağladığı belirlenmiştir.

Gümrah ve Büyükepeççi (2019) tarafından yapılan çalışma, 2008-2017 yılları arasında Türkiye’deki sürdürülebilirlik raporlarının mevcut durumunu ortaya koymak ve rapor yayınlayan işletmelerin büyüklükleri ile raporda yer verdikleri gösterge sayıları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. İçerik analizi yönteminin kullanıldığı çalışmada en fazla sayıda raporun holdingler tarafından, en az sayıda raporun ise kâr amacı gütmeyen ve elektronik sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar tarafından yayınlandığı belirlenmiştir. Ayrıca raporda yer verilen gösterge sayıları açısından küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ile büyük ve çok uluslu işletmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Çokmutlu ve Ok (2019) tarafından yapılan çalışmada, Borsa İstanbul’da sürdürülebilirlik endeksinde yer alan işletmelerin sundukları finansal olmayan raporlarda ISAE 3410 “Sera Gazı Beyanlarına İlişkin Güvence Denetim Standardı”na ilişkin açıklamaları incelenmiştir. Söz konusu raporlardan içerik analizi yöntemiyle elde edilen veriler frekans dağılımı ile çözümlenmiştir. Çalışma sonucunda işletmelerin sera gazına ilişkin beyanlarının yüksek düzeyde olduğu ve ISAE 3410 standardına ilişkin farkındalıklarının bulunduğu anlaşılmıştır.

Süklüm ve Hiçyorulmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada BİST sürdürülebilirlik endeksinde yer alan 63 işletmenin sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk ve çevre faaliyetleri yanında çevre maliyetlerine finansal tablolarında yer verme durumları incelenmiştir. Söz konusu işletmelerin çevre muhasebesini uygulamadıkları ortaya koyulmuştur.

Karadeniz ve Uzpak (2019) tarafından yapılan çalışmada 2017 yılında dünyadaki en yüksek marka değerine sahip otel zincirlerinden ilk beşinin faaliyetleri sürdürülebilirlik açısından incelenmiştir. Bu kapsamda faaliyet raporları ve sürdürülebilirlik raporları içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda söz konusu işletmelerin genel olarak ekonomik ve sosyal unsurlara karşılık çevresel unsurlara raporlarında yeterince yer vermedikleri belirlenmiştir.

Ağ ve Güler Sülük (2019) tarafından yapılan çalışmada Erzurum ili organize sanayi bölgesindeki üretim işletmelerine anket uygulanarak elde edilen veriler üzerinden söz konusu işletmelerin sürdürülebilirlik, çevre, çevresel riskler ve çevre muhasebesi konularındaki yaklaşımları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çoklu regresyon ve korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre sürdürülebilirlik, çevre riskleri, çevre muhasebesi ve çevre politikalarına ilişkin hipotezler için anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca şirketlerin %89,2’sinin çevre sorunlarının önlenmesinde çevreye zarar vermeyen kaynakların kullanılmasını önemsedikleri tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Bayrak Oğuz (2020) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’deki konaklama işletmelerinin sürdürülebilirlik raporları incelenmiştir. İçerik analizi yöntemi kullanılarak elde edilen veriler GRI raporlama standartları ve GRI turizm göstergelerinin karşılaştırılmasında kullanılmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre konaklama işletmelerinin sürdürülebilirlik raporlarında en fazla sosyal boyuta yer verdikleri, ekonomik boyutun ise söz konusu raporlarda en az yer verilen unsur olduğu görülmüştür. Ayrıca sürdürülebilirlik raporlarında GRI standartlarına uygun raporlama yapılmadığı belirlenmiştir.

Yeşilçelebi (2020) tarafından yapılan çalışmada bağımsız denetim kuruluşlarının yayınladıkları sürdürülebilirlik raporlarında sürdürülebilirlik boyutlarına ne ölçüde yer verdikleri içerik analizi yöntemiyle belirlenmeye çalışılmıştır. 334 bağımsız denetim kuruluşundan sadece ikisinin toplam beş yıl sürdürülebilirlik raporu yayınladığı ve bu raporlarda yer alan bilgilerin doğruluğu konusunda güvence verilmediği belirlenmiştir.

Karadeniz ve Uzpak (2020) tarafından yapılan çalışma, Borsa İstanbul’da işlem gören konaklama şirketlerinin faaliyet raporlarında sürdürülebilirlik konularını ne ölçüde ele aldığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. 2017, 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan çalışmada içerik analizi uygulanmış olup genel olarak



konaklama işletmelerinin sürdürülebilirlik faaliyetlerine ilişkin raporlama düzeylerinin yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Sak ve Dalgar (2020) tarafından yapılan çalışmada işletmelerin kurumsal sürdürülebilirlik çalışmalarının finansal performans üzerinde bir etkisi olup olmadığı belirlenmesi amaçlanmıştır. BİST Kurumsal Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan banka dışı 35 işletmenin 2013-2016 yılları arasındaki döneme ait 16 çeyrek dönemlik finansal bilgileri kullanılarak panel veri analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarının finansal performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Emir ve Kıymık (2021) tarafından yapılan çalışmada BİST Metal Eşya, Makine Endeksindeki şirketlerin GRI ilkelerine göre sürdürülebilirlik düzeyleri belirlenmiştir. 2014-2018 yıllarını kapsayan bu çalışmada sürdürülebilirlik düzeylerinin finansal performansa etkisini ölçmek için panel veri regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre “sürdürülebilirlik performans göstergelerine ilişkin açıklanan bilgi düzeyiyle, şirketlerin aktif kârlılığı, özkaynak kârlılığı, kullanılan sermaye getirisi ve vergi öncesi kâr arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu; toplam varlıklarda büyüme oranıyla ise istatistiki olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu” belirlenmiştir.

Sürdürülebilirlik raporlamasına ilişkin çalışmaların genel olarak içerik analizi şeklinde yapıldığı, entegre raporlama süreciyle ilişkilendirildiği ve işletme karlılığı veya hisse senedi getirisine etkisi üzerine yapıldığı görülmektedir.

### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Borsa İstanbul’a kayıtlı olup internet sayfalarında sürdürülebilirlik raporu yayınlayan şirketlerin söz konusu raporlarda GRI maddelerine ne ölçüde yer verdiklerini; ayrıca GRI maddeleri ve GRI kategorilerine ait sayılar ile sektörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir.

GRI maddelerinin sayısı ve GRI kategorilerinin sayısı ile sektörler arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamış olması bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma BİST 100 endeksine kayıtlı olup 2019 yılına ait sürdürülebilirlik raporunu yayınlayan ve raporunda GRI içerik endeksine yer veren şirketlerin çevre ile ilgili olan unsurlarını kapsamaktadır. Dolayısıyla 2019 yılına ait verilerin kullanılması, raporlarda GRI içerik indeksi bulunmayanların kapsam dışında tutulması, çevre ile ilgili olan unsurların incelenmesi ve sadece BİST 100 endeksinde yer alan şirketlerin incelemeye dahil edilmesi çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında öncelikle internet sayfalarında sürdürülebilirlik raporu yayınlayan BİST 100 endeksindeki şirketlerin söz konusu raporlarına ulaşılmıştır. Bu raporlar içerisinden GRI içerik endeksine yer vermeyen raporlar kapsam dışında bırakılmıştır. Elde edilen raporlardan hangi şirketin hangi GRI maddesine yer verdiği belirlenmiş ve tablolar halinde ortaya koyulmuştur. Şirketlerin raporladığı GRI madde sayıları belirlenerek raporda kaç maddeye yer verdikleri belirlenmiştir. Sonrasında 8 kategoriden oluşan GRI maddelerine şirketlerin ne ölçüde yer verdikleri belirlenmiştir. Raporlanan GRI madde sayısının sektörlere göre farklılık gösterme durumunu incelemek amacıyla ANOVA uygulanmıştır. Son olarak raporlanan GRI kategori sayısının sektörlere göre farklılık gösterme durumunu belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

BİST 100 endeksinde toplam 46 şirketin internet sayfasında sürdürülebilirlik raporuna ulaşılmıştır. Söz konusu raporlar incelenerek şirketlerin GRI içerik indekslerinde çevre ile ilgili hangi maddelere yer verdikleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 2. Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporunda Yer Alan GRI Maddeleri (1)

	AGHOL	AKBNK	AKCNS	AKSGY	AKSA	AKSEN	ALBRK	ALCTL	AEFES	ARCLK	AYGAZ	BIZIM	CCOLA	CIMSA	DOAS	ENJSA
301-1			*					*		*						
301-2			*										*	*		
301-3								*		*			*	*		
302-1		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
302-2		*			*			*		*			*		*	*
302-3	*	*	*	*	*	*		*	*	*			*		*	*
302-4	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*	*
302-5							*	*	*	*			*		*	*
303-1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
303-2		*	*		*				*				*			
303-3	*	*			*	*	*	*	*	*	*		*	*		
303-4									*							
303-5			*													
304-1			*		*									*		
304-2			*		*											
304-3	*		*			*								*		
304-4						*								*		
305-1	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
305-2	*	*	*		*	*		*	*	*	*		*		*	*
305-3	*	*			*			*	*		*		*		*	*
305-4	*	*	*		*	*		*	*				*	*		*
305-5		*	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-6		*	*													
305-7	*	*	*		*	*		*					*	*		*
306-1	*	*	*		*					*			*	*	*	*
306-2	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*	*
306-3			*												*	
306-4			*												*	
306-5			*										*			
307-1			*			*	*				*		*			*
308-1								*		*			*		*	*
308-2								*		*					*	*

\*: sürdürülebilirlik raporunda yer verilen madde.

Tablo 3. Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporunda Yer Alan GRI Maddeleri (2)

	ENKAI	EREGL	FROTO	SAHOL	ISDMR	KRDMD	KERVT	KCHOL	KORDS	LOGO	MGROS	OTKAR	PNSUT	SKBNK	SOKM
301-1						*			*						
301-2		*			*				*						
301-3															
302-1	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
302-2														*	
302-3	*		*	*		*	*	*		*		*	*	*	
302-4	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*
302-5									*			*	*	*	
303-1	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	
303-2	*											*	*	*	
303-3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
303-4	*					*						*			

303-5	*																		
304-1	*											*							
304-2												*							
304-3				*															
304-4																			
305-1	*		*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-2	*		*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-3	*			*							*	*					*	*	
305-4	*		*	*			*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	
305-5	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	
305-6																			
305-7	*																		
306-1			*									*	*						
306-2	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
306-3	*					*													
306-4																			
306-5																			
307-1	*		*									*	*	*	*	*	*	*	
308-1	*		*				*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	
308-2	*							*			*	*	*	*	*	*	*	*	

\*: sürdürülebilirlik raporunda yer verilen madde.

**Tablo 4. Şirketlerin Sürdürülebilirlik Raporunda Yer Alan GRI Maddeleri (3)**

	TKFEN	TOASO	TCELL	TUPRS	THYAO	GARAN	HALKB	ISCTR	TSKB	SISE	VAKBN	ULKER	VERUS	YKBNK	ZOREN
301-1				*								*			
301-2															
301-3															
302-1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
302-2					*	*	*	*	*						
302-3		*		*	*		*	*	*			*		*	*
302-4	*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*		*
302-5							*	*							*
303-1	*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*		*
303-2	*					*									*
303-3	*		*	*		*		*	*	*		*	*	*	*
303-4	*			*											*
303-5	*		*												*
304-1															*
304-2								*							*
304-3															*
304-4															*
305-1	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-2	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-3	*		*			*		*	*		*	*	*	*	*
305-4	*	*	*			*	*	*	*		*	*	*	*	*
305-5	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
305-6			*												*
305-7		*			*							*			*
306-1		*					*	*		*					
306-2	*	*	*		*	*	*	*	*	*		*	*	*	
306-3				*											
306-4															
306-5		*													
307-1			*	*	*						*	*	*		*

308-1			*					*			*	*		
308-2			*					*						

\*: sürdürülebilirlik raporunda yer verilen madde.

Analiz kapsamındaki 46 şirket, BİST’te yer aldıkları sektörlere göre sınıflandırılmış ve aşağıdaki tabloda bunlara ait frekans değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 5. Şirketlerin Buldukları Sektörlere Göre Dağılımı**

Sektörler	Şirket Sayısı	Yüzde
İmalat	18	39
Mali Kuruluşlar	16	35
Toptan ve Perakende Ticaret, Lokantalar ve Oteller	4	9
Elektrik, Gaz ve Su	3	7
Teknoloji	2	4
Ulaştırma, Depolama ve Haberleşme	2	4
İnşaat ve Bayındırlık	1	2
<b>Toplam</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Tablo 5’e göre toplam 46 şirketin 18’i imalat (%39), 16’sı mali kuruluşlar (%35), 4’ü toptan ve perakende ticaret, lokantalar ve oteller (%9), 3’ü elektrik, gaz ve su (%7), 2’si teknoloji (%4), 2’si ulaştırma, depolama ve haberleşme (%4) ve 1’i inşaat ve bayındırlık (%2) sektöründe yer almaktadır. İmalat ve mali kuruluşlar dışındakilerin az sayıda olması nedeniyle çalışmanın devamında bunlar “diğer” ismi altında incelemeye tabi tutulmuştur.

Tablo 6 ise şirket sayılarına göre raporlanan GRI madde sayılarına ait dağılımı göstermektedir.

**Tablo 6. Şirket Sayılarına Göre Raporlanan Toplam GRI Madde Sayıları**

Raporlanan GRI Madde Sayısı	Şirket Sayısı	Yüzde
2	1	2,2
5	1	2,2
6	3	6,5
7	1	2,2
8	2	4,3
9	3	6,5
10	4	8,7
11	5	10,9
12	5	10,9
13	3	6,5
14	4	8,7
15	5	10,9
16	2	4,3
17	2	4,3
18	1	2,2
19	1	2,2
20	1	2,2
21	1	2,2
23	1	2,2
<b>Toplam</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

Tablo 6 incelendiğinde 23, 21, 20, 19 ve 18 maddenin birer şirket tarafından yayınlandığı, genel olarak bakıldığında ise en fazla %10,9 oranla 11, 12 ve 15 maddenin yayınlandığı; bunun yanında sadece 2 madde yayınlayan 1 şirketin bulunduğu görülmektedir.

Çevre ile ilgili GRI standartlarında 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307 ve 308 olmak üzere toplam 8 kategori bulunmaktadır. Şirketlerin yayınladığı raporlarda söz konusu kategorilere ne ölçüde yer verildiğine ilişkin bilgi Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7. Şirketlerin Raporlarında Yer Verdiği GRI Kategorilerinin Sayısı**

Raporlanan Kategori Sayısı	Şirket Sayısı	Yüzde
2	1	2,2
3	3	6,5
4	12	26,1
5	15	32,6
6	9	19,6
7	6	13,0
<b>Toplam</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>

Tablo 7 incelendiğinde 6 şirket (%13) tarafından 7 kategoriye, 9 şirket (%19,6) tarafından 6 kategoriye, en fazla sayıda şirket tarafından (15 şirket - %32,6) 5 kategoriye, 12 şirket (%26,1) tarafından 4 kategoriye, 3 şirket (%6,5) tarafından 3 kategoriye ve 1 şirket (%2,2) tarafından 2 kategoriye yer verildiği görülmektedir.

#### 4.1. Sektörlere Göre GRI Madde Sayılarının İncelenmesi

Bu aşamada, şirketlerin yer aldığı sektörler ile şirketlerin raporladığı GRI maddelerinin sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırılan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H<sub>0</sub>: Raporlanan GRI madde sayısı sektörler göre birbirinden farklı değildir.

H<sub>1</sub>: Raporlanan GRI madde sayısı sektörler göre birbirinden farklıdır.

Normallik testi sonucunda değişkenlerin normal dağıldığı ( $P>0,05$ ) ve varyansların homojen yapıya sahip olduğu ( $P>0,05$ ) belirlenmiştir. Gerekli koşullar sağlandığı için One-Way ANOVA testi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 8. Raporlanan GRI Madde Sayısının Sektörlere Göre ANOVA Sonuçları**

Sektörler	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
İmalat	18	12,89	4,471	0,937	0,400
Mali Kuruluşlar	16	11,13	3,181		
Diğer	12	13,08	5,452		

ANOVA sonucunda  $P>0,05$  olduğu için (0,400) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilememiştir. Dolayısıyla raporlanan GRI maddesi sayısı açısından sektörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

#### 4.2. Sektörlere Göre GRI Kategori Sayılarının İncelenmesi

Bu aşamada şirketlerin yer aldığı sektörler ile şirketlerin raporladığı GRI kategorilerinin sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırılan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H<sub>0</sub>: Raporlanan GRI kategori sayıları sektörler göre birbirinden farklı değildir.

H<sub>1</sub>: Raporlanan GRI kategori sayıları sektörler göre birbirinden farklıdır.

Normallik testi sonucunda değişkenlerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle ( $P<0,05$ ) Kruskal Wallis H testi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 9. Raporlanan GRI Kategori Sayısının Sektörlere Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Sektörler	N	Ortalama	Ki-kare	P
İmalat	18	29,08	12,072	0,002
Mali Kuruluşlar	16	14,44		
Diğer	12	27,21		

Kruskal Wallis H testi sonucunda  $P<0,05$  olduğu için (0,002) H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla raporlanan GRI kategori sayısı açısından sektörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Games-Howell yöntemine göre Post Hoc testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10. Gruplar Arasındaki Farklılığın Tespiti için Post Hoc Testi Sonuçları**

Sektörler	Sektörler	Std. Hata	P
İmalat	Mali Kuruluşlar	0,3359	<b>0,002</b>
	Diğer	0,4695	0,856
Mali Kuruluşlar	İmalat	0,3359	<b>0,002</b>
	Diğer	0,4464	0,092
Diğer	Mali Kuruluşlar	0,4464	0,092
	İmalat	0,4695	0,856

Post Hoc testi sonuçlarına göre Sig. (P) değeri (0,002) 0,05'ten küçük olduğu için söz konusu farklılığın mali kuruluşlar ile imalat sektörleri arasında olduğu belirlenmiştir.

### SONUÇ

Finansal olmayan bir rapor olarak karşımıza çıkan sürdürülebilirlik raporları, herhangi bir zorunluluk olmaksızın hazırlanmaktadır. Raporu düzenleyen işletmenin çevresel, sosyal ve ekonomik sorumluluklara verdiği önemi gözler önüne sermek için kullanılan bu raporlarda genel olarak GRI standartlarının dikkate alındığı görülmektedir. Sürdürülebilirlik raporlarından farklı bir yapıya sahip olan çevre muhasebesi ise finansal raporlamayı esas almaktadır. Ayrıca çevre muhasebesinde sosyal ve ekonomik konulara doğrudan yer verilmeyip çevre üzerinde odaklanılmaktadır.

BİST 100 endeksinde yer alan 46 şirketin incelendiği çalışmada en fazla 23 maddenin 1 şirket tarafından raporlandığı, ayrıca 7 kategorinin 6 şirket tarafından raporlandığı belirlenmiştir. Sektörler ile raporlanan GRI madde sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamazken sektörler ile raporlanan GRI kategori sayısı arasında anlamlı bir fark bulunduğu ortaya koyulmuştur. Post Hoc testi sonucunda ise söz konusu farklılığın imalat sektörü ile mali kuruluşlar sektörü arasında olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada sadece 2019 yılı dikkate alınarak araştırma yapılmıştır. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalarda diğer yıllar da dikkate alınarak karşılaştırma yapılabilir ve yıllara göre herhangi bir farklılık olup olmadığı belirlenebilir.

Sürdürülebilirlik, bugün var olan kaynakların en uygun şekilde kullanılmasıyla geleceğe bir yatırımdır. Dolayısıyla tüm toplumu ilgilendiren bu kavramın sahiplenilmesi, geleceğin de sahiplenilmesi anlamına gelmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağ, A. ve Güler Sülük, R. (2019). Sürdürülebilirlik, Çevresel Riskler ve Çevre Muhasebesi Arasındaki İlişkinin Tespiti: Erzurum İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1945-1960.
- Arıcı, N.D. (2018). Entegre Raporlama Yolculuğunda Sürdürülebilirlik Raporlamasının Rolü: OECD ve Türkiye Karşılaştırması. *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim, (149), 61-83.
- Borsa İstanbul, (2020). Gelecekte var olmak, şirketler için sürdürülebilirlik rehberi. <https://www.borsaistanbul.com/files/surdurulebilirlik-rehberi.pdf>, Erişim Tarihi: 10.11.2020.
- Çankaya, S.Y. ve Sezen, B. (2015). Ekolojik Yenilik ile Sürdürülebilirlik Performansı Arasındaki İlişkide Çevresel Belirsizliğin Moderatör Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (24), 111-134.
- Çokmutlu, M.E. ve Ok, Ş. (2019). Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi İşletmelerinin Sera Gazı Beyanlarına Yönelik Güvence Denetimleri: ISAE 3410 Güvence Denetim Standardına İlişkin Bir Araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 164-174.
- Emir, S. ve Kıymık, H. (2021). Sürdürülebilirlik Düzeyinin Finansal Performans Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: Borsa İstanbul'da Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 14 (1), 101-128.
- Gould, S. (2011). Accounting for Sustainability. *Finance & Management, Accountancy Plus*, Issue 01, 19-20, <https://www.ifac.org/system/files/news/files/2011-03-cpa-ireland-accountancyplus-accounting-for-sustainability-stathis-gould.pdf>.
- Gümrah, A. ve Büyükipekçi, S. (2019). Türkiye'de Sürdürülebilirlik Raporlaması: 2008-2017 Yılları Arası Yayınlanmış Sürdürülebilirlik Raporlarının İncelenmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21 (2), 305-323.
- Karadeniz, E. ve Uzpak, B.D. (2019). Dünyada En Yüksek Marka Değerine Sahip Otel Zincirlerinin Sürdürülebilirlik Faaliyetlerinin Küresel Raporlama Girişimi İlkeleri Bağlamında İncelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16 (1), 6-20.
- Karadeniz, E. ve Uzpak, B.D. (2020). Borsa İstanbul konaklama Şirketlerinde Sürdürülebilirlik Faaliyetlerinin Analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17 (2), 288-310.
- Özçelik, F. (2018). Çevre Muhasebesi, Dora Basım Yayın, Bursa.
- Özerhan, Y. ve Sultanoğlu, B. (2018). Sürdürülebilirlik Raporu Kapsamında Çevresel Bilgilerin Raporlanması ve Güvence Denetimi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (53), 55-76.
- Sak, A.F. ve Dalgıç, H. (2020). Kurumsal Sürdürülebilirliğin Firmaların Finansal Performansına Etkisi: BIST Kurumsal Sürdürülebilirlik Endeksindeki Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (85), 173-186.
- Süklüm, N. ve Hiçyorulmaz, E. (2019). BİST Sürdürülebilirlik Endeksindeki İşletmelerin Sosyal Sorumluluk ve Çevre Muhasebesi İlişkisi Açısından İncelenmesi: Bir İçerik Analizi. *Business & Management Studies: An International Journal* 7 (4), 1806-1824
- Şendurur, U. ve Temelli, F. (2018). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Geleneksel Bankalar ve Katılım Bankalarının Sürdürülebilirlik Açısından Karşılaştırılması. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (2), 330-346.
- [www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/](http://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/), Erişim Tarihi: 08.03.2021.
- Yeşilçelebi, G. (2020). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Sürdürülebilirlik Açıklamaları: Sürdürülebilirlik raporlarının içerik analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11 (Ek), 229-244.
- Yılmaz, E. ve Bayrak Oğuz, R. (2020). Türkiye'deki Konaklama İşletmelerine Ait Sürdürülebilirlik Raporlarının GRI Raporlama Standartlarıyla Karşılaştırmalı Analizi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7 (54), 1381-1405.

# SGK Prim Teşviklerinin SGK Denetmenlerinin Bakış Açılı ile Analizi<sup>1</sup>

## Analysis of Social Security Institution Premium Incentives From The Perspectives of Social Security Institution Inspector

Berna CİRİT BAYAR \*  
İdris VARICI \*\*

### ÖZ

İşletmelerin üzerindeki en önemli yüklerden biri işçilerin sigorta prim giderleridir. Araştırmalar, primlerin yüksek olmasının işletmeleri kayıt dışı istihdama yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle ilgili maliyetin azaltılması, işgücü piyasasının düzenlenmesi, kayıtlı istihdamın özendirilmesi için işletmelere primlerle destekler sağlanmaktadır. Bu desteklerden biri de SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) primlerine yönelik teşviklerdir. SGK denetmenlerinin prim teşvik sisteminin uygulanması ve denetlenmesi açısından büyük rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu anlamda SGK denetmenlerinin prim teşvik sisteminin işleyiş durumu, etkinliği ve verimliliği hususundaki beklentilerinin belirlenmesi bu çalışmanın amacıdır. Bu amaçla İstanbul ilinde görev yapan 110 SGK denetmeni ve denetmen yardımcısı bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların beklentileri arasında “SGK prim teşviklerinin işletmelere mali destek sağlamasına yönelik beklentilerinin” en yüksek ve “SGK prim teşviklerinin denetimine yönelik beklentilerinin” ise en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Denetmenlerin büyük bir bölümü uygulanan teşviklerin daha küçük işletmeleri de kapsayacak biçimde genişletilmesi gerektiğini düşündükleri, teşviklerin haksız kazanç temin edilmesi gibi kötü niyetli ve usulsüz kullanımına dair yasal alt yapının tam olarak oluşturulması konusunda tedirginlik hissettikleri tespit edilmiştir. Araştırmanın sonunda konu ile ilgilenen uzmanlara, denetmenlere, politika yapıcılara ve akademisyenlere SGK teşviklerinin geliştirilmesine ve etkinliğinin artırılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### ANAHTAR KELİMELELER

Sosyal Güvenlik Kurumu, Teşvik, Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Teşviki

### ABSTRACT

One of the most important burdens on businesses is workers insurance premium expenses. Research reveals that high premiums lead businesses to shadow employment. Therefore, supports are provided to businesses for reduction of insurance cost, regulation of labor force market, supporting registered employment. One of these supports is Social Security Institution (SSI) Premium Incentive. SSI inspectors have important roles and responsibilities in terms of implementation and monitoring of the premium incentive system. In this sense, aim of this study is determining the expectations of SSI inspectors about operation, effectiveness, and efficiency of premium incentive system. For this purpose, the sample of this study is 110 SSI inspectors and inspector assistant working in Istanbul. Questionnaire was used to obtain research data.

As a result of this research “SSI premium incentives provide financial support to the businesses” had the highest average and “expectations regarding monitoring of SSI premium incentives” had the lowest average. Many inspectors think that premium incentives need to be expanded to smaller businesses. It has been determined that inspectors feel anxious about using incentives maliciously and illegal. Therefore, legal basis should be established. At the end of this study, some recommendations have been made to experts, inspectors, policymakers interested in about improving the SSI incentives and increasing their effectiveness.

### KEYWORDS

Social Security Institution, Incentive, Social Security Institution Premium Incentive

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
30.04.2021	23.09.2021
Atıf	Cirit Bayar, B. ve Varıcı, İ. (2021). SGK Prim Teşviklerinin SGK Denetmenlerinin Bakış Açılı ile Analizi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 352-367.

<sup>1</sup> Bu makale 2020 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda, tamamlanan “Tarafları Bakımından SGK Prim Teşviklerinin Analizi: SGK Denetmenlerinin Bakış Açılı Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\* İstanbul Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı, ciritberna@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1917-0846.

\*\* Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Muhasebe-Finansman Anabilimdalı, idris.varici@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1825-0289.



## GİRİŞ

Çalışanlar, işletmede önemli bir role sahiptirler. Bu anlamda çalışanların en temel ihtiyaçlarını karşılaması için ekonomik birtakım desteklerin sağlanması gerekmektedir. Bu ihtiyacı karşılayan sistem sosyal güvenlik sistemi olarak hayat bulmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin etkin, adil, sürdürülebilir ve çağdaş standartlara uygun yürütülmesinden sorumlu kurum ise sosyal güvenlik kurumudur.

Sosyal güvenlik kurumunun temel amaçlarından biri insanların yaşam kalitelerinin artırılması amacıyla sosyal ve ekonomik destek sağlanmasıdır. Bu desteklerin toplumun bütün kesimine sağlanması ve ulaştırılması temel hedef olarak yer almaktadır. Sosyal güvenliğin temel yapı taşı sosyal güvenlik kurumudur. Sosyal güvenlik kurumunun da kendi sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu anlamda kurumun finansal desteğe ihtiyacı bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin etkili biçimde işletilebilmesi için sisteme finansal kaynak niteliğindeki en önemli aracın, bireylerin düzenli olarak ödemek zorunda oldukları primlerin olduğu değerlendirilmektedir. Ancak, içinde birçok unsuru barındıran prim sistemi, her ne kadar düzenli olarak ödenmesi gereken, cezai ve hukuki altyapısı bulunan bir husus olsa da sistemin iyi işletilebilmesi için etkili biçimde denetlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda SGK denetmenlerinin sistemin işleyişine yönelik tecrübeleri önem arz etmektedir. Yapılan çalışma ile sosyal güvenlik sisteminin işletilmesinde en önemli araç olan prim sisteminin ve bu primlere yönelik uygulanan teşviklerin sistemin işletilmesi üzerindeki etkilerinin SGK denetmenleri gözünden değerlendirilmesi ve bu durum ile ilgili algılarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk kısmında SGK prim teşvikleri ile ilgili temel düzeyde teorik bilgiler verilmiştir. Bu bilgilerin temel düzeyde verilmesinin sebebi araştırmanın odak noktasının araştırma kısmı olması nedeniyle araştırmanın bütünlüğünün bozulmamasının istenmesidir. İkinci bölümde araştırma soruları ayrıntılı olarak analiz edilmiştir. Son olarak araştırmanın sonuçları dikkate alınarak sonuç bölümü oluşturulmuş ve öneriler sunulmuştur.

## 1. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU PRİM TEŞVİKLERİ

SGK teşvikleri genelde çalışan açısından düzenlenmekte olup işletmelere bir anlamda maliyet avantajı sağlamaktadırlar. Çünkü çalışanların tamamı için her ay işletmelerin yatırdığı sigorta primlerinde teşviklerin olması işletmeler açısından personel maliyetlerini azaltıcı bir unsur olmaktadır. Bir anlamda destekle birlikte işletmelerin kayıt dışı istihdamın ve primlerin düşük maaşlardan yatırılmasının önüne geçilmeye çalışılmakta olup bütün çalışanlarının sigortalı hale getirilmesi birincil amaç haline gelmektedir.

Çünkü kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri olan ve işgücü maliyetlerini artıran sosyal güvenlik primleri gibi unsurlar başta üretim maliyetlerinin yüksekliğine, yüksek enflasyona, kar azalışına ve kurumsal yapının gelişmesine neden olabilmektedirler (Karaca ve Kaleli, 2019:773). Bu nedenle bir taraftan kurumun bir bütün olarak prim gelirlerinin azaltılmaması, diğer taraftan işletmelerin prim ödeme alışkanlıklarının kazandırılması amacıyla kamu tarafından zamana ve şartlara bağlı olarak bir takım teşvikler sunulmaktadır.

Türkiye’de uygulanan teşvikler ve ilgili mevzuatları SGK ayrıntılı olarak belirtmekte olup, mevzuatlar da dikkate alınarak desteklerin araştırmanın yapıldığı andaki niceliksel durumu ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)); 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda 7, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda 8, 4857 sayılı İş Kanununda 1, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanunda 1, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda 1, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda 1, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda 1, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda 1, olmak üzere toplamda 21 prim teşvik, destek ve indirim uygulaması bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin etkinliğinin artırılması, işgören ve işverenlerin primlerini düzenli ödemelerinin sağlanması gibi mikro ve istihdamın artırılması, toplumsal kültür ve dayanışmanın kuvvetlendirilmesi ve iş kazalarının önlenmesi gibi makro hedeflerle uygulamaya geçirilen SGK prim teşvikleri bu araştırmanın konusunu içermektedir. Bu kapsamda prim teşviklerinin, ekonomik istikrar, istihdam, iş güvenliği gibi farklı amaçlarla doğrudan ya da dolaylı olarak devlet katkısı şeklinde uygulandığı belirlenmiştir. SGK prim teşvikleri uygulamalarının hedeflenen sonuçlara ulaşması için ise iyi bir koordinasyona, takibe ve denetlemeye ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda birçok başlıkta uygulamaya koyulan SGK prim teşviklerinin etkinliğinin ve arzu edilen sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığının incelenmesi amacıyla çalışmanın uygulama bölümünde SGK denetmenlerinin bilgi birikimi ve tecrübelerinden faydalanılarak inceleme ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Teşviklerin her birinin mevzuatlarda ayrıntılı ve uzun bir şekilde ifade edildiği anlaşılmakta olup, bu makalede araştırma kısmının ön plana çıkarılması için teşviklerle ilgili kısa bilgilendirmeler yapılacaktır. Konu daha çok işveren açısından irdelenmiş olup zaman zaman işgören açısından da değerlendirmeler yapılmıştır.

### 1.1. Sosyal Hizmetler Kapsamındakilerin İstihdamına Yönelik Teşvikler

Bu teşvik kapsamı 2828 sayılı kanunla belirlenmiş olup, sigortalının işe başladığı tarihten itibaren 5 yıl süreyle bu destekten faydalanabildiği bilinmektedir. Bu teşvikten faydalanılması durumunda prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren sigorta ve işsizlik sigortası primin tamamı devlet tarafından karşılanacaktır.

İşyeri açısından teşvikten yararlanabilmenin koşulları, aylık prim ve hizmet belgesi kuruma yasal süresinde verilmiş olması, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması, yapılandırılmış/taksitlendirilmiş borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam edilmesi ve sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması şeklindedir (www.sgk.gov.tr).

### 1.2. Genç ve Kadın İstihdamı (18-29 Yaş Aralığında Olan Erkek ve 18 Yaşından Büyük Kadın) ile Mesleki Belgesi Olan Sigortalı İstihdamı İşveren Hissesi Sigorta Prim Teşviki

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici onuncu maddesinde “31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır” hükmü yer almaktadır (www.mevzuat.gov.tr).

Özel sektör işletmeleri, Aralık 2020 yılına kadar işe başlattıkları her bir sigortalı için prime esas olan maaşları üstünden hesaplanan sigorta primi işletme hissesi miktarında teşvikten faydalanabilmekteydi. Bu teşvikten yararlanabilmek için sigortalı çalışanın, ortalama sigortalı sayısına ek olarak bulundurulması, işletmeye dair prim, idari para cezası ve bunlara dair gecikme zammı ve cezası borcunun olmaması/ borçlarının bazı yasalar ile yapılandırılmış ya da taksitlendirilmiş olması ve bu yapılandırmanın sürüyor olması, aylık prim ve hizmet belgesinin kanuni zamanı içerisinde SGK’ya verilmesi ve primlerin kanuni süresi içinde verilmesi gerekmektedir (www.sgk.gov.tr).

### 1.3. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Prim Oranının İşveren Hissesinden Beş Puan İndirimi

Malul kalma, yaşlılık, ölüm sigortaları primi işletme hissesinden beş puanlık bölümünün, 5510 sayılı Kanun’unun 81. maddesine, 2008 yılı ve 5763 sayılı İş Kanunu 24. maddesi ile ilave edilen (1) bendi yasal dayanağına göre Hazine tarafından karşılanması prim indirim teşviki olarak hüküm altına alınmıştır. Hazinesinin işletmelere sağladığı bu destek 2016’da yayımlanan 6745 sayılı Yasa ile prim borcu bulunmayan ve süresinde ödeyen 4/1-b kapsamı içindeki köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdi güdülmeksizin kendi namına ve hesabına bağımsız çalışanlar için de kullanılmaktadır (İzmirlioğlu, 2019: 26). Sözü edilen kanunlara göre özetlenecek olunursa; özel sektör işletmeleri, iş gördürdükleri sigortalılara dair malul kalma, yaşlılık ve vefat sigortaları primlerinin işletme hissesinin (%11) beş puanlık bölümüne isabet eden miktar kadar indirimden faydalanabilmektedir.

Bu beş puanlık prim teşvikinin amacı işletmelere ekonomik destek sağlamaktan ziyade prim borçlarını vadesinde ödeyen işletmeleri ödüllendirerek prim borçlarının vadesinde ödenmesini teşvik etmek şeklinde algılanabilir. Sosyal devlet anlayışı ile hareket eden kamu bir taraftan düzenlediği teşvik uygulamaları ile vadesinde borçlarını ödeyenleri özendirerek yüksek olan sigorta prim oranlarının düşürülmesini sağlamak isterken, diğer taraftan kendi bütçesini oluşturmak adına prim alacaklarını vadesinde tahsil etmek şeklinde bir politika izlemektedir (Şeker ve Özdemir, 2010:2-3).

Primden faydalanabilmesi için aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin kuruma yasal süresinde verilmiş olması, primlerin yasal süresi içinde ödenmesi, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması/sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması, işverenin 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlardan olmaması, yapılan işin 2886, 4734 sayılı Kanunlar ve 4734 sayılı Kanunun 3. maddesi

kapsamında veya uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işlerinden olmaması gerekmektedir (www.sgk.gov.tr).

#### **1.4. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Hisselinin Beş Puanının Devlet Tarafından Karşlanması**

İşverenlerin sigorta sistemi ile ilgili sürekli ifade ettiği en ciddi eleştirilerin belki de en önemlisi prim oranlarının fazlalığıdır. 5510 sayılı Yasa ile gerçekleştirilen en beğenilen düzenlemelerden bir tanesi de primlerin azaltılmasına dair olarak geliştirilen 5 puanlık işletme prim hissesinin hazine tarafından veriliyor olmasıdır. Ödenmesi mecburiyeti olan primlerin 5 puanlık işletme hissesi bölümünün hazine aracılığı ile karşılanması işletmenin prim maliyetinin %15 değerinde düşürülmesi anlamını taşımaktadır. 5 Puanlık prim desteği esas şekliyle işçilik maliyetinin %5 ve prim maliyetinin %15 daha aşağı düşürülmesi anlamını taşımaktadır (Özdamar, <http://archive.ismmmo.org.tr>). Teşvikten yararlanma koşulları diğerlerine benzerdir. Prim borcu olan, kayıt dışı çalışan bulunduran ve prim borçlarını düzenli ödeyenlerin yararlanabildiği bir teşvik olarak bilinmektedir.

İşletmenin iş gördükleri sigortalıların prim tutarını noksan hesaplaması ve bu olayın daha sonra belirlenmesi 5 puanlık prim teşvikinden faydalanmaya engel olmamaktadır. İşletmenin daha sonra geriye dönük prim belgesi hazırlayıp sunması daha önce alınmış olunan 5 puanlık prim desteklerini geçersiz saymaz. Yalnızca sonradan verilen tahakkuk için 5 puanlık indirim verilmez.

#### **1.5. Gelişmekte Olan Bölgelerdeki İşverenlerin Çalıştırdıkları Sigortalılar Adına Ödeyeceği Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Hisseli Teşvike İlaveten Uygulanan Prim Teşviki**

Ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan illerin kalkınmasına faydası olacağı düşünülen teşvik kapsamında bazı il ve ilçelerde uygulanmış olan bir teşvik türüdür. Buna göre Ocak 2013 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanan teşvik 51 il 2 ilçe için geçerli olmuş bir teşvik türü idi. Sayılan bu yerlerdeki özel sektöre ait işyerleri 2013-2020 yılları arasında 5 puanlık prim indirimine ilave olarak 6 puanlık sigorta primi teşvikinden yararlanmışlardır. Teşvikten öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden 5 puanlık indirim ve sonrasında prime esas kazanç alt sınırına kadar kazançlar üzerinden ilave 6 puan indirim olarak yararlanılmıştır (Özcan, 2021). İlgili teşvik birkaç defa uzatılmış nihayetinde bitiş tarihi olarak 31.12.2021 tarihi olarak belirlenmiştir (www.verginet.net).

#### **1.6. İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvikler**

İş başı eğitim İŞKUR tarafından hem teorik hem de mesleki deneyim kazanılması yönünden düzenlenen bir eğitimidir. Bu eğitimde hem mesleki tecrübe elde edilirken hem de belli bir ücret elde edilmektedir. Bu anlamda istihdam edilebilirlik konusunda katılımcılara faydası olan bir eğitim türüdür. Farklı sektörlerde göre farklı eğitim süreleri bulunmaktadır. İş başı eğitimi tamamlayanların istihdamı şartıyla farklı sektörlerde farklı yaş gruplarına farklı sürelerle destek sağlanmaktadır. Bu destekler arasında prim teşvike yönelik destekler de bulunmaktadır.

#### **1.7. İşsizlik Ödeneği Alanları İşe Alan İşverenlere Yönelik Teşvikler**

Son 6 ay içinde sigortalı sayısına ilave olarak işsizlik ödeneği alan bir kişinin istihdamı halinde kısa vadeli sigorta priminin %1'i olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi kalan süre boyunca fondan karşılanmaktadır (Nurdoğan, 2019:96). Kalan sürenin hesaplanmasında örneğin işsizlik ödeneği alma hakkı 6 ay kalan bir işçi için 6 aylık bir teşvik süresi geçerli olacaktır.

#### **1.8. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin İşe Alınmasına Yönelik Teşvikler**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 19'uncu madde ile kadın, engelli ve gençler için ilave istihdam sağlayan özel sektör işverenlerine yönelik prim desteği sağlanarak kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmıştır. İŞKUR'a kayıtlı ve işe alındıkları aydan önceki üç ayda on günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıkları bulunmayan işsizlerden 1.1.2018- 31.12.2020 tarihleri arasında işçi istihdam eden özel sektör işverenlerine on iki ay süre ile prim desteği tutarı fondan karşılanmaktadır. Prim desteği miktarı, sektörden sektöre değişmektedir. İmalat ve bilişim sektörlerindeki işyerleri için sigortalının Prime Esas Kazancı üzerinden, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için prim desteği ise prime esas kazancı alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı olarak uygulanmaktadır (www.mevzuat.gov.tr, Nurdoğan, 2019:93-94).

### 1.9. AR-GE Faaliyetlerinin Desteklenmesine Yönelik Teşvikler

İşletmelerin Araştırma Geliştirme faaliyetlerine yönelik çeşitli kurumların farklı teşvikleri ve destekleri bulunmaktadır. Bu desteklerin her biri farklı mevzuatlarla yasallaşmıştır. Bu kapsamda sosyal güvenlik primleri ile ilgili teşvik kısmı iki ayrı mevzuatta yerini almıştır. Ücreti gelir vergisinden muaf personel ile AR-GE tasarım ve destek personeli için hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı devlet tarafından karşılanmaktadır (Bozdemir, 2018:17). Öte yandan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin işveren hissesinden uygulanacak 5 puanlık indirimle birlikte uygulanması durumunda önce 5 puanlık indirim ardından kalan üzerinden işveren hissesinin yarısı olarak AR-GE teşviki uygulanacaktır. Bu teşvik 2008 yılında başlayıp 2023 yılının sonuna kadar devam edecektir (Oral, 2019:236, www.sgk.gov.tr).

### 1.10. Yatırımlara Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Gereği Uygulanan Teşvikler

İlgili teşvik yatırım bölgeleri ve yatırımın büyüklüğüne göre değişmektedir. 2009 yılında başlayan teşvik halen devam etmektedir. Özellikle büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında yararlanılabilmektedir. Bunun için sigorta primi işveren hissesi desteği içeren teşvik belgesinin alınması gerekmektedir (www.istihdamatesvik.com).

### 1.11. Yurt Dışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılara Beş Puanlık İndirim Teşviki

Bu teşvikte işletmenin yurtdışında çalıştırdığı çalışanına ait bir indirim söz konusudur. Buna göre işverenlerin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt içinden götürülen/gönderilen sigortalıların olması durumunda sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan genel sağlık sigortası primlerinin işveren hissesinin 5 puanlık kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır (www.sgk.gov.tr). Bu teşvikten yararlanılabilmesi diğer teşviklerin çoğunda olduğu gibi geçmiş sigorta borcu ve para cezası ile bunlara ilişkin gecikme borçları bulunmamalıdır. Bunun yanında kayıtlı çalışmanı bulunmaması gerekmektedir.

### 1.12. Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Yönelik Teşvikler

Sürekli bir teşvik olarak kültür yatırım belgesi almış olan işyerlerinde çalışanların sigorta primi işveren hissesinin 3 yıl boyunca %50'si, kültür girişim belgesi almış işyerlerinde çalışanların ise prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin 7 yıl boyunca %25'i, Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanacaktır. Bunun için işveren tarafın kurumlar vergisi mükellefi olması, aylık prim ve hizmet belgesinin yasal sürede verilmiş olması, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve borcunun olmaması, bu şekilde borçlar varsa bile yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli olarak ödeniyor olması gerekmektedir (Oral,2019:236). Bu teşvikten yararlanmak için aynı anda başka teşvikten yararlanmanın mümkün olmadığı biliniyordu. Fakat daha sonra yapılan düzenlemelerle işverenin aynı dönemde 5510 sayılı Kanuna göre belirlenen 5 puanlık prim indiriminden de yararlanılabilir hale getirilmiştir. Buna göre önce 5 puanlık prim indirimi sonra kültür yatırımları ile ilgili yukarıda ifade edilen teşvik kullanılabilir (İzmirlioğlu,2019:75).

### 1.13. Asgari Ücret Desteği

Son yıllarda asgari ücrete gelen artışlarla birlikte işverenlerin işçilik maliyetlerini bir nebze olsun azaltmak adına uygulanan bir teşvik türüdür. İlk olarak 2016 yılında başlayan teşvik uygulaması 2017,2018 yılları için de geçerli iken, 2019 yılında yeniden uzatılmıştır (Koç,2019:110). 2019 yılında 500 ve üzerinde uzun vadeli sigortalı çalıştıranlar aylık 100,80,-TL, 500 kişinin altında sigortalı çalıştıranlar 150 TL asgari ücret desteği sağlanmaktadır (Nurdoğan, 2019:96). 5510 sayılı Kanununun geçici 80. Maddesinin dayandığı hükümlere göre; 2020 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için günlük 2,50 Türk Lirası, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilip ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır (www.sgk.gov.tr).

### 1.14. Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvikler

2016 tarihinden itibaren başlamak üzere, işe giriş tarihinden önceki son bir yıl içerisinde sosyal yardımlardan nakdi olarak en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunanların istihdamı halinde prime esas kazanç alt sınır faktöründen hesaplama yapılarak sigorta primi işveren teşviki oranının tamamı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Destekten yararlanma süresi sigortalının işe başladığı tarihten itibaren bir yıldır (www.sgk.gov.tr). Bu teşvikle özellikle kırsal bölgelerde yaşayan ve sosyal destekten yararlananların istihdamını teşvik etmek üzere tasarlanmıştır (Kurt,2017).

### 1.15. İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik Teşvikler

İş kazalarının işyerine ve ülke ekonomisine maliyeti oldukça yüksektir. Bu nedenle çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışmanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %2 yerine %1 olarak alınacaktır (Esen,2018:66, www.sgk.gov.tr). Bu teşvik 2019 yılından itibaren başlamış olup, teşvikten yararlanmaya başladıktan sonra ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvikten yararlanamaz. Ancak daha sonra şartların yeniden sağlanması durumunda yeniden yararlanmaya başlayabilir (Işıklı, 2018). Bu şekilde iş kazalarını önleyici bir teşvik söz konusudur. Bu uygulama ile aslında işveren ve ekonomi açısından maddi ve manevi maliyetlerin önüne geçilmek istenmektedir.

### 1.16. Sosyal Hizmetler Kapsamındaki İstihdamına Yönelik Teşvikler

2828 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi kapsamına giren kişilerin istihdamı halinde prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı sigortalının işe başladığı tarihten itibaren 5 yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır (www.sgk.gov.tr).

### 1.17. Bağımsız Çalışan Sigortalıların Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primlerinin Beş Puanının Devlet Tarafından Karşlanması

Sigorta prim teşvikleri daha çok, işletmelere, çalıştırdıkları işçiler için ödenmekle birlikte ilk defa bu uygulama ile bağımsız çalışanlar da teşvik kapsamına dahil edilmiştir. Anılan teşvikle amaçlanan kendi adına çalışanların sigorta primlerinin zamanında düzenli bir şekilde ödenmesini sağlamaktır. Bu teşvike dâhil olanların sigorta primlerinin tamamı kendileri tarafından ödenmektedir. Buna bağlı olarak 4/b kapsamındaki kişiler için %20 olan malullük, yaşlılık, ölüm sigortası miktarından %5 indirim yapılarak, ödenmesi gereken bu oran %15 olarak belirlenmiştir (İzmirlioğlu, 2019:30).

## 2. ARAŞTIRMA

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemizde 2008 yılından itibaren uygulamaya konulan SGK Teşvik Sistemi'nin ekonomik, sosyal ve toplumsal açıdan oldukça önemli sonuçları olduğu değerlendirilmektedir. Sistemin uygulaması hedeflenen yüksek istihdam oranlarına ve üretim kapasitesine ulaşılması, kayıp ve kaçığın önlenmesi gibi bazı temel şartların yerine getirilmesi ile sağlanabilmektedir. Bu bağlamda her alanda faaliyet gösteren işletmeler, gereken koşulları sağlamak şartıyla birçok teşvikten faydalanabilmektedir. Bu sayede işletmeler, işçilik maliyetlerini azaltabilmekte, vergi avantajları sağlayabilmekte ve AR-GE gibi alanlarda doğrudan yatırım desteği alabilmektedirler.

Ancak, sistemin etkin ve verimli olarak çalışabilmesi için, iyi bir denetim mekanizmasının kurulması gerekmektedir. Özellikle SGK denetim uzmanlarına bu noktada büyük sorumluluklar düşmektedir. Gerek bilinçsiz gerekse kasten yapılabilecek hataların önlenmesi kaynakların doğru biçimde kullanılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, ülkemizde uygulanan teşvik sisteminin tüm detayları ile ortaya konulması, ayrıca, başarıyla uygulanan ya da geliştirilmesine ihtiyaç duyulan unsurlarının incelenmesi önem taşımaktadır.

Yapılan çalışmada, Türkiye’de, istihdam yaratma, kayıt dışılığı azaltma, üretimi ve verimliliği artırma gibi bazı ekonomik hedeflerle sosyal güvenlik sisteminin daha etkili ve verimli işletilebilmesi adına uygulanan “teşvik” sisteminin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, sistemi en iyi tanıdığı düşünülen SGK denetmenlerinin görüşleri alınarak, sistemde öne çıkan olumlu ve olumsuz hususlar tüm yönleriyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçları itibarıyla hem literatüre katkı sağlayacağı hem de konuyla ilgilenen girişimcilere ve uzmanlara önemli öneriler sunacağı değerlendirilmektedir.

### 2.2. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada, konuya ilişkin uygulamaların mevcut durumları betimlenmeye çalışıldığı için “tarama modeli”nden de faydalanılmıştır. Bahse konu teknikler ışığında araştırmanın ana problemini oluşturan, SGK denetmenlerinin prim teşvikleri konusundaki bakış açılarının nasıl olduğu hususu tarama modeli ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca, uzman görüşlerinin belirlenmesi ve araştırma kapsamındaki verilerin elde edilmesi için SGK denetmenlerinden oluşan bir çalışma grubuna araştırmacılar tarafından geliştirilen bir “anket” uygulanmış ve anketten elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan bulgular yorumlanmıştır.

Anket, katılımcılara yüz yüze uygulanmış ve anket formunun yazılı olarak doldurulması sağlanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır.

Anketin güvenilirlik değerini gösteren Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) 0.755 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer araştırmada kullanılan anketin güvenilir (%75,5) olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, KMO and Bartlett's Test of Sphericity Analizi anketin geçerliliğinin belirlenmesinde kullanılan bir testtir. Bu kapsamda, araştırmada kullanılan anketin KMO değeri=0.617 bulunmuştur. Buna göre anketteki alt faktörlerin araştırmanın problem ve alt problemlerinin analizi için yeterli seviyede ve geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

### 2.3. Araştırmanın Örnekleme ve Kapsamı

Araştırmaya ait evren; İstanbul'daki SGK denetmen ve denetmen yardımcılardır. Araştırmanın örnekleme ise; ekonomik ve zamansal faktörler göz önünde tutularak İstanbul ilinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 110 SGK denetmeni ve denetmen yardımcısı olarak belirlenmiştir. İstanbul'da faaliyet gösteren işletmelerin daha büyük ölçekli olması ve daha geniş iş alanlarını kapsaması nedeniyle araştırma örnekleminin İstanbul ilinde görev yapan SGK denetmen ve denetmen yardımcılarını arasından seçilmesine karar verilmiştir. Ayrıca, çalışmanın yapıldığı tarihte Covid-19 küresel bulaşıcı hastalığın ülkemizde de yaygın olması nedeniyle örneklem sayısı artırılmamıştır.

Araştırma İstanbul ili ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma sorularını içeren anket araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yapılarak gerçekleştirildiğinden ulaşılabilirlik ve zaman kısıtı nedeniyle sayı sınırlı tutulmuştur. Ayrıca SGK prim teşvikleri sürekli değişkenlik gösterdiğinden araştırmanın yapıldığı zaman dilimine kadar uygulanan teşviklerle ilgili sorular anket formunda yer almıştır. Yeni çalışmalarda prim teşvikleri ile ilgili değişkenlik gösteren soruların anket formuna dahil edilmesi olağandır. Yine de araştırmanın temel amacı genel olarak SGK prim teşvikleri ile ilgili denetçi ve yardımcılarının bakış açılarını analiz etmek olduğundan araştırma sonuçları yeni gelen veya gelebilecek prim teşviklerine de rehberlik edebilecek niteliktedir.

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler aracılığıyla ulaşılan veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Version 25.0 paket programı ile ön ve ileri analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Verilerden yola çıkarak ön analiz kapsamında yüzde (%) ve aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ) gibi tanımlayıcı istatistiksel sonuçlar belirlenmiş ve grafiklerle gösterilmiştir.

SGK denetçileri mesleğinin ilerleyen yıllarında daha fazla tecrübeye sahip olduğundan teşvikler konusundaki denetim faaliyetlerinde daha bilgili oldukları, mesleğe yeni başlayan denetmen yardımcılarında ise bu hususta beklentinin biraz daha zayıf olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma verileri arasında anlamlı farklılıkların ortaya çıkması öngörülmektedir. Dolayısıyla çalışmada değişkenler arasında istatistiksel farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi için Bağımsız Örneklem t Testi (Independent Samples t Test) ve Tek Yönlü Varyans (One Way ANOVA) Analizi testi kullanılmıştır. Anlamlı farklılığın olduğu sonuçlarda, bu farkın hangi grup lehine oluştuğunun anlaşılması için çoklu karşılaştırma testlerinde post-hoc (BSD) test kullanılmış ve görselliğin artırılması amacıyla da çapraz tablolardan yararlanılmıştır.

### 2.5. Araştırmanın Bulguları

#### 2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılar denetmen ve denetmen yardımcılarını olup ilgili meslekleri icra edenlerin demografik özellikleri aşağıdaki gibidir.

**Tablo 1: Demografik Özellikler**

Cinsiyet	Sayı (%)	Yaş	Sayı (%)	Mesleki Deneyim Durumu	Sayı (%)
Kadın	39 (35,5)	18-24	1 (0,9)	1 yıldan az	11(10,0)
Erkek	71 (64,5)	25-34	76 (69,1)	1-5 yıl	57 (51,8)
		35-44	22 (20,0)	6-10 yıl	25(22,7)
		45-54	11 (10,0)	11-15 yıl	17 (15,5)
Eğitim Durumu	Sayı (%)	Kurumdaki Unvan	Sayı (%)		
Lisans	84 (76,4)	SGK Denetmeni	55(50,0)		
Yüksek Lisans	24 (21,8)	SGK Denetmen Yrd.	55 (50,0)		
Doktora	2 (1,8)				

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan erkek denetçi sayısının kadın denetçi sayısından daha fazla olduğu, 25-34 yaş aralığında bulunan denetçilerin yaş grupları içinde en büyük orana sahip oldukları, lisans mezunu olan denetçilerin yüksek lisans ve doktora mezunu olan denetçilere göre oldukça fazla sayıda olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu toplumun tamamına hizmet veren, sürekli değişen bir mevzuata sahip bir kurumdur. SGK denetmenleri de toplum ile kurum arasında köprü görevi görmekte olan bir meslek olduğundan; meslek mensuplarının eğitim seviyesinin lisansüstü seviyesinde olması toplumun bilinçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. SGK denetmenleri her yıl bazı dönemlerde rehberlik faaliyeti göstermektedir ve bunun için Sosyal Güvenlik Kurumunda çeşitli eğitimler verilmektedir. Araştırmaya katılan SGK denetmenlerinin vermiş olduğu cevaplar göz önünde bulundurulduğunda; lisansüstü eğitim seviyesine sahip denetmenlerin, işveren ve işçilerin işlemleri hakkında daha kapsamlı bilgi paylaşımında buldukları düşünülmektedir.

SGK denetmen yardımcılarını göreve başlamalarının üzerinden 3 yıl geçtikten sonra yeterlilik sınavına girmektedirler. Yeterlilik sınavından başarılı olan denetmen yardımcılarını, denetmen unvanını ile mesleklerine devam etmektedirler. Bu nedenle kurum içerisinde denetmen ve denetmen yardımcılarının sayısı her yıl yapılan yeterlilik sınav sonucuna göre değişiklik göstermekte olup, araştırmaya katılan denetmen ve denetmen yardımcısı sayısının birbirine eşit olduğu belirlenmiştir.

Öte yandan mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında bulunan grubun tüm gruplar içerisinde en büyük frekansa sahip olduğu gözlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunda 2008 yılında Sosyal Güvenlik Kontrolör Memurluğu kadrosu bulunmakta idi. 2011 yılında ise Kurum içinde açılan SGK denetmenliği kadrosu sınavı ile Sosyal Güvenlik Kontrolör Memurluğu kadrosundan SGK denetmeni unvanını ile görevine devam eden personel sayısının, daha sonraki yıllarda kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında artırılması katılımcıların mesleki deneyimleri arasındaki farkın sebebi olarak değerlendirilmektedir.

### 2.5.2. Frekans Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan anket formuna katılımcıların verdikleri cevapların ortalama puanları Tablo 2'de yer almaktadır. Tanımlayıcı istatistiklerin dışında kalan anket soruları araştırmacılar tarafından 9 ana başlıkta gruplandırılmıştır. Bu gruplama dikkate alınarak sorulara verilen cevapların ortalamaları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo 2. Araştırmaya Katılan SGK Denetmenlerinin SGK Prim Teşviklerinin Genel Özelliklerine Yönelik Beklenti Ortalamaları**

SGK Prim Teşviklerinin Genel Özelliklerine Yönelik Beklentiler	Ortalama Puan
SGK prim teşvikleri tüm iş alanlarını kapsamaktadır.	2,55
SGK teşvikleri hakkaniyet ölçüsünde verilmektedir.	2,74
SGK teşvikleri işverenlere yeterince tanıtılmaktadır.	2,83
Sosyal Hizmetler Kapsamındakilerin İstihdamına Yönelik Teşvikler uygulaması toplumsal birlikteliğe katkı sunmaktadır.	3,36
Uygulanan SGK teşvikleri daha küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde küçük oran/tutarlar biçiminde genişletilmelidir.	4,76
<i>Ortalama</i>	3,25

SGK prim teşviklerinin genel özelliklerine ilişkin sorulara verilen cevapların ayrıntılı analizi yapıldığında birkaç durumun ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Örneğin denetmenlere göre, SGK prim teşviklerinin işverenlere yeterince tanıtılmadığı şeklinde düşüncenin ağır bastığı ifade edilebilir. Bu soruda cevaplayanların sadece yüzde 11,8'inin SGK prim teşviklerinin yeterince tanıtıldığını ifade etmektedir. İlgili soruya katılmayanların oranı %29,1 olup, kararsızların oranı ise %59,1 şeklindedir. Bu anlamda SGK prim teşviklerinin yeterince tanıtılması için işyerleri adına prim şartlarını takip etmesi gereken muhasebecilere gerektiğinde eğitim verilmesi, mevzuatı güncel olarak takip etmelerinin sağlanması ve SGK personelinin rehberlik faaliyetlerinin artırılması ile bu olumsuz algının ortadan kalkabileceği değerlendirilmektedir. Kurum personelinin bu şekilde düşünmesi oldukça dikkat çekici olup, çözümün de yine kurumca karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

Diğer ilginç bir sonuç SGK prim teşviklerinin tüm iş alanlarını kapsadığı noktasında denetçilerin olumlu düşünmediği tespitidir. Denetmenlerin yalnızca %14,5'inin bu olguya katıldıkları tespit edilmiş, kararsız olanların oranı ise %27,3 şeklinde tespit edilmiştir. Katılmayanların oranı %56,4 ve kesinlikle katılmayanların oranı ise %1,8 olarak belirlenmiştir. Bu soruya katılmama oranı oldukça yüksektir. Uygulanan SGK prim

teşvikleri alan, bölge ve sektör olarak ayrılmaktadır. İstihdamı arttırmak, kayıt dışı istihdamın önüne geçmek ve gelişmekte olan sektörlerin gelişmesini sağlamak amacıyla teşviklerin uygulama alanının genişletilmesinin gerekli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bu kısmı ile ilgili diğer dikkat çeken bir sonuç ise prim teşviklerinin hakkaniyet ölçüsünde dağıtılmadığına yönelik düşüncedir. Bu konuda denetçiler prim teşviklerinin hakkaniyet ölçüsünde verildiği noktasında tereddüt içerisindedirler. Prim teşviklerinin hakkaniyet ölçüsünde dağıtıldığına inanan denetmenlerin oranı %25,4 (kesinlikle katılanlar %0,9 ve %24,5) şeklindedir. Prim teşviklerinin hakkaniyet ölçüsünde verilmediği düşüncesinin fazla olmasının sebebi işveren ve mali müşavirlerin uygulamada prim teşviklerinden faydalanmak adına usulsüz işlemler yapmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Birden fazla işyeri olan işverenler teşvik şartlarına uymak adına çalışanlarını fiilen çalışmadıkları diğer işyerlerinden sigortalı olarak göstererek teşvikten yararlanabilmektedir. Denetmenler, bu durumu mevzuata aykırı olmasına karşın, uygulamada karşılaşılan bir durum olarak nitelendirmektedirler.

**Tablo 3. İşletmelerin SGK Teşviklerini Alma Çabalarına Yönelik Beklenti Ortalamaları**

İşverenler, SGK teşviklerine hak kazanmak için hukuken doğru olanı yapmaktadırlar.	3,03
İşverenler SGK teşviklerini almaya yönelik yeterli düzeyde çaba göstermektedirler.	2,66
İşverenler, SGK teşviklerine hak kazanmaya yönelik mali kayıtların doğru bilgileri içermesini önemsemektedirler.	2,69
İşverenler, aldıkları SGK teşviklerinin hangi şartlarda iptal olacağını bilmektedirler.	3,78
<b>Ortalama</b>	<b>3,04</b>

İşletmelerin SGK prim teşviklerinden yararlanma çabalarına yönelik ifadelerin ortalamaları ayrıntılı incelendiğinde ortaya farklı durumların çıktığı tespit edilmiştir. Genel olarak işyerlerinin SGK prim teşviklerini hak etme, almaya çabalama, almak için hukuken doğru olanı yapma ve mali kayıtlarını düzgün bir şekilde tutmayı önemseme noktasında SGK denetmenlerinin büyük bir bölümünün kararsızlık yaşadığı göze çarpmaktadır. Bu noktada işyerlerinin teşviklerden faydalanmak adına usulsüzlüklere başvurabildikleri belirtilmektedir. Örneğin; 2013 yılından beri uygulanan ilave 6 puanlık indirim teşviki, 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık prim indirimine ilave olarak, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan 6 puanlık indirimden yararlanmaktadırlar. İstanbul ilinde yapılan yerel denetimde fiilen İstanbul'un Kadıköy ilçesinde çalışan bir sigortalının, işverenin 6 puanlık indirim teşvikinden yararlanabileceği 51 ilden birinde olan başka bir işyerinden sigortalı olarak gösterildiği tespit edilmiştir. İşyerine ait yasal defter/belge incelendiğinde kişinin ücret ödemesinin gerçekte fiilen çalışmadığı işyerine ait yasal defterlerde yer aldığı görülmektedir. Bu durumda sigortalının çalışmaları, fiilen çalışmakta olduğu Kadıköy ilçesine ait işyeri dosyasına aktarılarak işverenin usulsüz bir şekilde teşvik unsurlarından yararlanmasının önüne geçilmektedir.

**Tablo 4: SGK Prim Teşviklerinin İstihdama Katkı Sağlamasına Yönelik Beklentilerine Yönelik Ortalamalar**

İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Genç ve kadın istihdamı (18-29 Yaş Aralığında Olan Erkek ve 18 Yaşından Büyük Kadın)”istihdamı artırma adına olumlu sonuçlar vermektedir.	3,79
İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Mesleki Belgesi Olan Sigortalı İşveren Hissesi Sigorta Prim Teşviki” çalışanların eğitim seviyesini artırıcı bir teşviktir.	3,73
İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Prim Oranının İşveren Hissesinden Beş Puan İndirimi” istihdamın artırılmasına olumlu katkı sağlamaktadır.	3,56
İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Hissesinin Beş Puanının Devlet Tarafından Karşılanması” istihdamın artırılmasına olumlu katkı sağlamaktadır.	3,52
İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Bağımsız Çalışan Sigortalıların Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primlerinin Beş Puanının Devlet Tarafından Karşılanması” istihdamın artırılmasına olumlu katkı sağlamaktadır.	3,54
İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Gelişmekte Olan Bölgelerdeki İşverenlerin Çalıştırdıkları Sigortalılar Adına Ödeyeceği Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Hissesi Teşvikine İlaveten Uygulanan Prim Teşviki” istihdamın artırılmasına olumlu katkı sağlamaktadır.	3,60



İstihdama ilişkin prim teşviklerinden “Gelişmekte Olan Bölgelerdeki İşverenlerin Çalıştırdıkları Sigortalılar Adına Ödeyeceği Uzun Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Hissesi Teşvikine İlaveten Uygulanan Prim Teşviki” sadece gelişmekte olan değil tüm bölgeler için uygulanmalıdır.	4,04
“İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvikler” yeni istihdam alanları oluşturmaktadır.	3,57
“İşsizlik Ödeneği Alanları İşe Alan İşverenlere Yönelik Teşvikler” uygulaması istihdama olumlu katkı sunmaktadır.	3,48
“İŞKUR’a Kayıtlı İşsizlerin İşe Alınmasına Yönelik Teşvikler” uygulaması istihdama olumlu katkı sunmaktadır.	3,55
<b>Ortalama</b>	<b>3,64</b>

Denetmenlerin SGK prim teşviklerinin istihdama katkısına yönelik görüşlerinin olumluya yakın seyrettiği tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında denetmenlerin %81,8’i ilgili görüşe katılmaktadır. Ayrıntılı analiz edildiğinde dikkat çeken konuların şu şekilde olduğu tespit edilmiştir; denetmenlerin SGK prim teşvikleri arasında en çok genç ve kadın istihdamı (18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın) adına verilen teşviklerin, istihdamı artırması adına kararsız ve olumlu arasında olumluya yakın sonuçlar verdiğini, SGK prim teşvikleri arasında en az oranda “işsizlik ödeneği alanları işe alan işverenlere yönelik teşvikler” uygulamasının istihdamı artırmak adına kararsız ve olumlu arasında olumluya yakın sonuçlar verdiğini düşündüklerini ve işyerlerine verilen teşviklerin daha olumlu sonuçlar vermesi noktasında denetmenlerin “gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşviki”nin yalnızca gelişmekte olan değil tüm bölgeler için uygulanmasına oldukça yüksek oranda katıldıkları saptanmıştır (4,04).

Uygulanan teşviklerin daha olumlu sonuçlar vermesi adına alan, bölge ve sektör ayrımının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Örneğin; gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşviki yalnızca gelişmekte olan bölgelere uygulanırken, gelişmiş bölgelerde gelişmekte olan sektörler ilgili teşvikten faydalanamamaktadır. Bu durum sektörün gerisinde kalmasına ve kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumların önüne geçmek adına uygulanan teşviklerin tüm bölgelerde uygulanması gerekmektedir.

**Tablo 5: SGK Prim Teşviklerinin İşletmelere Mali Destek Sağlamasına Yönelik Beklenti Ortalamaları**

SGK prim teşvikleri kapsamındaki vergi matrahı indirimleri işletmelerin kârlılıklarına olumlu etki etmektedir.	3,85
“Yurt Dışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar Adına Ödenecek Olan Genel Sağlık Sigortası Primi İşveren Hisselinin Beş Puanının Devlet Tarafından Karşılanması” işletmelerin personel giderlerinin azaltılmasına olumlu katkı sağlamaktadır.	3,67
“Asgari Ücret Desteği” uygulaması işveren ve iş görenlere bütçe katkısı sağlayan bir teşvik uygulamasıdır.	3,50
<b>Ortalama</b>	<b>3,67</b>

SGK prim teşviklerinin işletmelere/işverenlere mali destek sağlamasına yönelik denetmen alguları incelendiğinde; denetmenlerin %70,9’unun teşviklerin mali destek sağladığına katıldıkları, %25,5’inin kararsız olduğu ve %3,6’sının teşviklerin mali destek sağladığına katılmadıkları belirlenmiştir. Denetmenlerin büyük bir oranının SGK prim teşvikleri kapsamındaki vergi matrahı indirimlerinin işletmelerin kârlılıklarına olumlu etki ettiğini düşündükleri (3,85) ve “asgari ücret desteği” uygulamasının işveren ve iş görenlere bütçe katkısı sağlayan bir teşvik uygulaması olduğu noktasında ise daha kararsız bir algıya sahip oldukları (3,50) belirlenmiştir. Ayrıca, denetmenlerin “yurt dışına götürülen/gönderilen sigortalılar adına ödenecek olan genel sağlık sigortası primi işveren hissesinin beş puanının devlet tarafından karşılanması” teşvikinin işletmelerin personel giderlerine olumlu katkı sağlamasına noktasında puan ortalamalarının 3,67 ile daha olumlu bir algı içerisinde oldukları değerlendirilmektedir.

SGK prim teşvikleri kapsamındaki vergi matrahı indirimleri işletmelerin kârlılıklarına olumlu etki sağlamaktadır. Ancak yapılan destek tüm işverenleri kapsamına rağmen oranının düşük ve sabit olması sebebiyle büyük işletmelerde oransal olarak daha fazla kârlılık sağlarken, küçük işletmelerde daha az kârlılık sağlamaktadır. Bu nedenle teşvik miktarının artırılması işletmelerin kârlılık oranında daha yüksek paya sahip olmasına katkı sağlayacaktır.

**Tablo 6: SGK Prim Teşviklerinin İşgörenlere Mali Destek Sağlamasına Yönelik Beklenti Ortalamaları**

“Asgari Ücret Desteği” uygulaması işveren ve işgörenlere bütçe katkısı sağlayan bir teşvik uygulamasıdır.	3,50
“Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvikler” uygulaması işgörenlere mali destek sağlayan etkili bir uygulamadır.	3,27
“İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik Teşvikler” in çalışanların sağlıklı olarak iş hayatını sürdürmelerine katkısı bulunmaktadır.	3,43
Uygulanan SGK teşvikleri işgörenlerin gelirlerinin artmasına pozitif katkı sağlamaktadır.	3,90
<b>Ortalama</b>	<b>3,53</b>

SGK prim teşviklerinin işgörenlere mali destek sağlamasına yönelik denetmen algıları incelendiğinde; denetmenlerin %0,9’unun teşviklerin çalışanlara mali destek sağladığına katılmadığını ifade ettiği, %30,9’unun kararsız olduğu, teşviklerin çalışanlara mali destek sağladığına %64,5’inin katıldığı ve %3,6’sının ise kesinlikle katıldığı belirlenmiştir. Buna göre denetmenlerin önemli bir bölümü SGK prim teşviklerinden olan “sosyal yardım alanların istihdamına yönelik teşvikler”, “iş kazalarının önlenmesine yönelik teşvikler” ve “asgari ücret desteği” uygulamalarının çalışanlara mali destek sağladığına katılmaktadır. Alt bileşenler açısından düşünüldüğünde denetmenler en az “sosyal yardım alanların istihdamına yönelik teşvikler” uygulamasının işverenlere mali destek sağlayan etkili bir uygulama olduğunu düşünürken (3,27) bunu; “iş kazalarının önlenmesine yönelik teşviklerin çalışanların sağlıklı olarak iş hayatını sürdürmelerine katkısının olması” (3,43), “asgari ücret desteği uygulaması işveren ve işgörenlere bütçe katkısı sağlayan bir teşvik uygulaması” olduğu (3,50) takip etmektedir. Uygulanan SGK teşvikleri işgörenlerin gelirlerinin artmasına olumlu katkı sağladığı noktada ise denetmenlerin puan ortalamasının 3,90 ile en yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanmış ve uygulanmakta olan prim teşvikleri işverenin maliyeti azaltma yönünde olup, belli şartlara uyulduğunda işverenlere mali destek sağlayan uygulamalardır. Bu teşvikler sayesinde işverenlerin üzerindeki mali yükün azaltılması hedeflenmektedir. SGK denetmenlerinin görev tanımında yer alan “kayıt dışı istihdamın azaltılması” hususu açısından oldukça verimli bir uygulama olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 7: SGK Prim Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Kayıt Altına Alınmasına Yönelik Beklenti Ortalamaları**

İşverenler, SGK teşviklerine hak kazanmaya yönelik mali kayıtların doğru bilgileri içermesini önemsemektedirler.	2,69
İşverenler, aldıkları SGK teşviklerinin hangi şartlarda iptal olacağını bilmektedirler.	3,78
SGK teşvikleri işletmelerin muhasebe kayıtlarında şeffaf ve doğru olarak gösterilmektedir.	2,44
Muhasebe meslek mensupları işletmelerin SGK teşviklerine ait mali kayıtları nasıl raporlayacaklarını tam olarak bilmektedirler.	3,19
Uygulanan SGK teşvikleri elektronik uygulamalarla (e-vergi, e-fatura vb.) takip edilebilmektedir.	3,44
Uygulanan SGK teşvikleri işletmelerin finansal tablolarında kolaylıkla ayırt edilebilmektedir.	2,78
<b>Ortalama</b>	<b>3,05</b>

SGK denetmenlerinin prim teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ve kayıt altına alınmasına ilişkin kararsıza yakın bir bakış açılarının bulunduğu değerlendirilmektedir. SGK prim teşviklerinin muhasebeleştirilmesi ve kayıt altına alınmasına dair ölçeğin ilgili bazı maddeleri tek tek analiz edildiğinde ortaya çıkan denetmen algılarının aşağıdaki gibi olduğu belirlenmiştir;

Denetmenlerin, SGK teşviklerinin işletmelerin muhasebe kayıtlarında şeffaf ve doğru olarak gösterildiği noktasında algı puan ortalamalarının 2,44 ile olumsuz daha yakın seviyede olduğu ve muhasebe meslek mensuplarının işletmelerin SGK teşviklerine ait mali kayıtları nasıl raporlayacaklarını tam olarak bildikleri noktasında algı puan ortalamalarının 3,19 olduğu ve denetmenlerin bu hususta kararsıza yakın bir algı içerisinde olduğu görülmektedir. Örneğin; yapılan yerel denetimde işyerinde fiilen çalışırken görülen sigortalının alınan beyanında, işyerinde sigortasız olarak çalıştırıldığı aylar olduğunu ancak kendisinin tam ve aralıksız olarak 1 yıldır çalıştığını beyan etmesi üzerine bu durum işverene sorulmaktadır. İşveren sigortalının doğru beyan vermediğini ifade ederek duruma itiraz eder ise işyerine ait yasal defter ve belgeler incelenmek üzere işverenden talep edilmektedir. Yasal defter/belgeler işveren tarafından ibraz edildiğinde sigortalının resmi olarak işten çıkışının yapıldığı dönemlerde kendisine tazminat ödemesi yapıp yapılmadığı, istifa

dilekçesinin olup olmadığı, ücretini elden alıyor ise ücret bordrosu, ücretini bankadan alıyor ise banka kayıtları incelenmektedir. Bunun gibi durumlarda işveren tarafından sözel baskılara maruz kalılabilmektedir. İşyerlerinde herhangi bir kayıt dışı çalıştırma söz konusu olmadığında yerel denetimler sorunsuz tamamlanmakta iken; kayıt dışı çalıştırmanın söz konusu olduğu yerel denetimlerde çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir.

Denetmenlerin, uygulanan SGK teşviklerinin elektronik uygulamalarla (e-vergi, e-fatura vb.) takip edilebildiği noktasında algı puan ortalamalarının 3,44 ile olumluya daha yakın olduğu, uygulanan SGK teşviklerinin işletmelerin finansal tablolarında kolaylıkla ayırt edilebildiği noktasında genel algı ortalamalarının 2,78 ile olumsuzla daha yakın olduğu tespit edilmiştir.

Aylık prim ve hizmet belgesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre (SSK) kapsamında sigortalı çalıştıran özel nitelikteki işyeri işverenleri/aracı/sigortalıyı geçici olarak devir alanlarca en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde, Sosyal Güvenlik Kurumu'na elektronik ortamda verilmesi gereken, çalışan sigortalılara ait hizmet ve prim bilgilerini gösteren, işveren açısından da o ay için ödeyeceği primin tahakkukunu gösteren belgedir (www.mevzuat.gov.tr). Bu belgeyi vermeyi çeşitli sebeplerle unutan işveren Sosyal Güvenlik Kurumu'na ek nitelikli "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" vererek kurum kayıtlarına gerekli düzeltmenin yapılmasını talep etmektedir. Bu durumda işyerine ait tutulması zorunlu yasal defter ve belgeler incelenmek üzere talep edilir ve inceleme sonucuna göre dilekçenin işleme alınıp alınmayacağı değerlendirilir. İncelenen yevmiye kayıtlarında muhasebe meslek mensuplarının karışık tutmuş olduğu ücret kayıtları ayırt etme konusunda zorluklara sebep olabilmektedir. Birden fazla şubeye sahip işyerinin ücret kayıtlarının şube olarak belirtilmeden aynı hesap altında tutulması, muhasebe meslek mensubu açısından da süresinde bildirilmeyen kişinin muhasebe kayıtlarına geçirilmesine sebebiyet verebilmektedir. SGK kayıtları ile uyumsuzluğa neden olduğundan verilen ek nitelikli Aylık Prim ve Hizmet Belgesi'nin kabul edilmemesine neden olabilmektedir. Ücret ödemesi banka kaydı ile kanıtlandığında ise yasa gereği tutulması zorunlu defter ve belgeler geçersiz sayılarak idari para cezası uygulanmaktadır.

**Tablo 8: SGK Prim Teşviklerinin Denetimine Yönelik Beklenti Ortalamaları**

Uygulanan SGK teşviklerinin haksız kazanç temin edilmesi vb. kötü niyetli şekilde kullanımı mümkün değildir.	1,65
SGK teşviklerinin usulsüz kullanımının engellenmesine yönelik yasal alt yapı tam olarak oluşturulmuş durumdadır.	1,87
SGK teşviklerine hak kazanılmasına yönelik denetimler etkili şekilde yapılmaktadır.	2,79
SGK teşviklerinin amacına uygun alanlarda kullanılmasının denetimi etkili şekilde yapılmaktadır.	2,51
<b>Ortalama</b>	<b>2,21</b>

Araştırmaya katılan denetmenlerin SGK Prim teşviklerinin denetimine yönelik algıları incelendiğinde; denetmenlerin çok büyük bir bölümünün (%66,4) prim teşviklerinin denetimleri konusunda olumsuz bir algı içerisinde olduğu ve %33,6'sının ise bu konuda kararsızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Özellikle denetmenlerin, uygulanan SGK teşviklerinin haksız kazanç temin edilmesi vb. kötü niyetli şekilde kullanımının mümkün olmadığı (1,65) ve SGK teşviklerinin usulsüz kullanımının engellenmesine yönelik yasal alt yapının tam olarak oluşturulmuş olması (1,87) hususlarına büyük oranda katılmadıkları gözlenmektedir.

Teşvik uygulamalarında haksız kazanç ve usulsüzlüklerin önüne geçilmesi amacıyla işverenlere, işyerlerinin kayıtlarını tutan ve işverenlere teşvikler hakkında bilgi veren muhasebe meslek mensuplarına gerekli konularda eğitimler verilerek güncel mevzuatın takibini sağlayabilmeleri sağlanmalıdır. Teşvik unsurlarından faydalanan işyerlerinin denetimi artırılmalı ve gerek görüldüğünde rehberlik faaliyeti yapılarak usulsüzlük durumlarında karşılaşacakları idari yaptırımlar konusunda bilgilendirilmelidirler. Teşviklerin alan, bölge ve sektör ayrımı kaldırılarak işverenlere maliyet olarak cazip gelen usulsüzlüklerinin önüne geçilmelidir.

**Tablo 9: SGK Prim Teşviklerinin Denetimini Yapan Denetçilere Yönelik Beklenti Ortalamaları**

SGK teşviklerinin denetiminde denetim elemanlarından kaynaklanan herhangi bir sorun bulunmamaktadır.	3,02
SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personelin bilgi seviyesi ve mevzuata hakimiyeti yeterli düzeydedir.	3,99
SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personele işletmelerde gereken kolaylıklar gösterilmektedir.	2,85
SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personele işletmeler gerekli kayıtları şeffaf olarak sunmaktadırlar.	2,78

SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personel güven içinde denetim faaliyetini yürütmektedir.	2,51
SGK teşviklerinin denetiminde denetçiler bağımsız hareket etmektedirler.	3,16
<b>Ortalama</b>	<b>3,05</b>

SGK prim teşviklerinin denetimini yapan denetçilere yönelik denetmen algıları incelendiğinde ise; denetmenlerin %20'sinin prim teşviklerinin denetimini yapan denetçilere yönelik olumlu, %75,5'inin kararsız ve %4,5'inin de olumsuz bir algı içerisinde oldukları belirlenmiştir. Bu maddelere ilişkin algı puanlarının genel ortalamasının ise 3,15 ile kararsıza yakın olduğu saptanmıştır.

Denetmenler tarafından verilen cevaplar ortalamalara göre sıralandığında; puan ortalamasının en az olduğu maddenin, SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personel güven içinde denetim faaliyetini yürüttüğü (2,51) maddesinin olduğu ve bunu sırasıyla, SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personele işletmeler gerekli kayıtları şeffaf olarak sunmakta oldukları (2,78), SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personele işletmelerde gereken kolaylıkların gösterildiği (2,85), SGK teşviklerinin denetiminde denetim elemanlarından kaynaklanan herhangi bir sorun olmadığı (3,02) ve SGK teşviklerinin denetiminde denetçilerin bağımsız hareket ettiği (3,16) maddelerinin takip ettiği belirlenmiştir.

Denetmenlerin en yüksek olumlu algısının ise, SGK teşviklerinin denetiminde denetçi personelin bilgi seviyesi ve mevzuata hakimiyetinin yeterli düzeyde olduğu (3,99) şeklindedir.

Bu kapsamda, denetmenlerin görev alanına giren konularda yapılan denetimlerde işverenler eğer teşvik unsurundan yararlanıyorsa ve işyerinde teşviklerin kesilmesine neden olacak bir usulsüzlük söz konusu ise daha agresif bir tavır sergilemektedirler. Örneğin; işyerinde kayıt dışı bir çalışanın var olması işyerinin yararlanmakta olduğu teşviklerin kesilmesine ve daha önce yararlanmış olduğu teşviklerin ise gecikme faizi ile geri ödenmek zorunda olmasına neden olduğundan yerel denetim esnasında kayıt dışı çalışan kişinin işyeri çalışmanı olmadığı iddia edilmesi, denetimin engellenmeye çalışılması, kayıtlar istenildiğinde işyerinde olmadığını ifade edilmesi gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. İşverenler idari para cezası ile karşılaşacaklarının bilincinde olduklarından ya da idari para cezasının denetmen tarafından şahsi bir ceza olduğunu düşünebildikleri için bu gibi yollara başvurabilmektedirler. Bu durum istihdamın kayıt altına alınmasının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.

**Tablo 10: SGK Prim Teşviklerinin İşletmelerin Sunduğu Ürünlerdeki Kalite ve Verimliliği Artırmasına İlişkin Bulgular**

“Yatırımlara Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Gereği Uygulanan Teşvikler” yatırımları artırıcı bir teşvik uygulamasıdır.	3,62
“AR-GE Faaliyetlerinin Desteklenmesine Yönelik Teşvikler” tamamıyla AR-GE çalışmalarında kullanılmaktadır.	2,69
“Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Yönelik Teşvikler” kültürel faaliyetleri destekleyici teşvik uygulamalarıdır.	3,15
Uygulanan SGK teşvikleri işletmelerin kredibilitesine olumlu katkı sağlamaktadır.	3,95
Uygulanan SGK teşvikleri daha küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde küçük oran/tutarlar biçiminde genişletilmelidir.	4,76
<b>Ortalama</b>	<b>3,63</b>

Bu maddelere ilişkin denetmenlerin algı puanlarının genel ortalamasının 3,67 olduğu ve bu ortalamanın denetmenlerin algısı yönünden olumluya daha yakın olduğu gözlenmektedir. SGK prim teşviklerinin işletmelerin kalite, verimlik ve marka değerini artırmasına yönelik algı faktörünü oluşturan maddeler tek tek incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır;

“Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik teşvikler”in tamamıyla AR-GE çalışmalarında kullanıldığını düşünen denetmenlerin puan ortalamasının 2,69 olduğu ve bu konuda en düşük puan ortalamasına sahip olan maddeyi oluşturduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, “kültür yatırımları ve girişimlerine yönelik teşvikler” kültürel faaliyetleri destekleyici teşvik uygulaması olduğu noktasında oluşan denetmen algılarının puan ortalaması 3,15; “yatırımlara devlet yardımları hakkında kararlar gereği uygulanan teşvikler”in yatırımları artırıcı bir teşvik uygulaması olduğuna yönelik algılarının puan ortalamasının 3,62; uygulanan SGK teşviklerinin “işletmelerin kredibilitesine olumlu katkı sağladığı”na yönelik denetmen algı ortalamasının ise 3,95 olduğu belirlenmiştir.

Bu bağlamda, “AR-GE faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik teşvikler”in tamamıyla AR-GE çalışmalarında kullanılmadığının düşünülmesi, “kültür yatırımları ve girişimlerine yönelik teşvikler”in de kültürel faaliyetleri destekleyici teşvik uygulaması olduğu noktasında oluşan bu algının düşük olmasının

sebebi; bu alandaki teşviklerin yüksek olması ve maliyetlerini düşürmek isteyen işverenlerin bu teşvikleri usulsüz olarak kullanabileceklerini düşünmelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Denetmenlerin bu konuda olumsuz düşünmelerinin bir diğer nedeni de daha fazla şikayete konu işyerlerinde inceleme yapıyor olmaları ve denetimde karşılaşılan kayıt dışı istihdamın sürekli devam ediyor olmasından kaynaklanabilir. Özellikle sosyo-kültürel etkisi bakımından turizm göz önüne alındığında mevsimlik çalışan kişilerin kayıt dışı çalışmalarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu alanlarda sağlanan teşviklerin işveren maliyetini azalttığı ancak kayıt dışılığın tam olarak önüne geçemediği görülmektedir.

Denetmenlerin en yüksek algı puanlarına sahip maddenin Uygulanan SGK teşviklerinin daha küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde küçük oran/tutarlar biçiminde genişletilmesinin gerekli olduğunu düşünmeleridir (4,76).

Denetmenlerin uygulanan SGK teşviklerinin daha küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde küçük oran/tutarlar biçiminde genişletilmesinin gerekli olduğu konusunda algı düzeyinin yüksek olmasının sebebi; denetimlerde küçük işletmelerde kayıt dışı oranının fazla olması ve denetim esnasında işverenle yapılan görüşmelerde işverenin maliyetlerinin yüksek olması olabilir. Bu nedenle küçük işletmelere uygulanacak teşviklerin bu durumun önüne geçebilecek bir etken olduğu düşünülmektedir.

### 2.5.3. SGK Prim Teşviklerine Yönelik SGK Denetmen Algılarındaki Farklılıklarının İncelenmesi

SGK teşviklerine yönelik denetmen algılarının SGK denetmenlerinin eğitim durumları, kurumdaki unvanları ve mesleki deneyimlerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu kapsamda katılımcıların kurumdaki unvanlarına göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem t testi, katılımcıların eğitim durumu ve mesleki deneyimlerine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla da Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

Yapılan farklılık testlerinde sadece SGK denetmenlerinin SGK prim teşviklerinin işgörenlere mali destek sağlamasına yönelik görüşleri ile mesleki deneyimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,007$ ;  $p<0,01$ ). Bu nedenle farklılık bulunmayan durumların sonuçlarının tablolaştırılmasının anlamsız olduğu düşüncesiyle sadece SGK primlerinin işgörenlere mali destek sağlamasının mesleki deneyim açısından farklılığı sonuçları tabloda yer almaktadır.

**Tablo 11: SGK Prim Teşviklerinin İşgörenlere Mali Destek Sağlamasına Yönelik SGK Denetmenlerinin Görüşlerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Farklılık Sonuçları**

Bağımsız Değişken		N	$\bar{x}$	ss	P
Mesleki Deneyim	1 Yıdan az	11	4,09	,302	*0,007
	1-5 Yıl	57	3,63	,587	
	6-10 Yıl	25	3,76	,523	
	11-15 Yıl	17	3,65	,493	

Yapılan post-hoc (LSD) analizi sonucunda ise ortaya çıkan bu farkın 1 yıldan az mesleki deneyimi olan personel lehine olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ise SGK denetmenliği görevine yeni başlayan personelin verilen teşviklerin işgörenlere mali destek sağlamasına yönelik daha olumlu bir yaklaşım sergilediklerini göstermektedir.

SGK denetmenlerinin mesleki deneyimlerinin 1 yıldan az ve 6-10 yıl arasında olduğunda teşviklere daha olumlu baktıkları belirlenmiştir. Mesleki deneyimleri 1 yıldan az olan SGK denetmenleri bu 1 yıllık sürede kendilerine refakat eden alanında uzman kişilerin mesleki tecrübelerinden faydalanmakta ve eğitim sürecinde olduklarından teşvikler konusunda çok fazla bilgi sahibi olmayabilmektedirler. Bu nedenle bu süre içinde olumlu bir algıya sahip oldukları değerlendirilmektedir. Mesleki deneyimleri 11-15 yıl arasında olan SGK denetmenlerinin teşviklere yönelik kararsız algılarının ise, SGK mevzuatının ve teşvik şartlarının sürekli değişmesinin sistemin etkinliğine zarar verdiği şeklindeki algılarından kaynaklandığı söylenebilir. Ancak, SGK denetmenlerinin mesleki deneyimleri ne olursa olsun, tüm gruplarda “kararsız” görüş bildiren katılımcıların ağırlıkta olduğunu göstermektedir. Bu durum araştırma yapılan denetmenlerin SGK teşvik sistemine mesafeli yaklaştıkları veya sistemin arzu edilen seviyede etkili olmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, SGK denetmenlerinin mesleki deneyimleri arttıkça anket sorularına verdikleri cevapların ortalama puanlarının da düştüğü tespit edilmiştir. Bu durum, daha genç personelin SGK teşviklerine daha olumlu algı taşıdığını gösterdiği ifade edilebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların beklentileri arasında “SGK prim teşviklerinin işletmelere mali destek sağlamasına yönelik beklentilerinin” en yüksek ve “SGK prim teşviklerinin denetimine yönelik beklentilerinin” ise en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

İşyerlerine verilen teşviklerden bazıları belirli sayıda çalışanı bulanan işletmelere verildiğinden teşvikten faydalanma konusunda küçük işletmelerin mağdur olduğu düşüncesiyle denetmenlerin büyük çoğunluğu uygulanan SGK prim teşviklerinin daha küçük işletmeleri de kapsayacak şekilde küçük oran/tutarlar biçiminde genişletilmesinin gerektiğini ifade etmektedirler. Özellikle desteklenmeye ihtiyacı olan küçük ölçekli işletmelerin ve kendi nam ve hesabına çalışan esnafın prim teşviklerinden faydalanması ülke ekonomisi açısından da olumlu yansımalara sebep olacaktır. Ayrıca kayıt dışı istihdamın azaltılmasına ve bu duruma maruz kalan sigortasız işçilerin haklarını elde etmelerine olanak sağlayacaktır.

Denetmenlerin büyük bir bölümü istihdama ilişkin prim teşviklerinden “gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşvikinin” sadece gelişmekte olan değil tüm bölgeler için uygulanması gerektiğini savunmaktadırlar. Zira “gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşviki” bu bölgelerde bulunan işyerleri için oldukça büyük avantajlar sağlayan ve işyerlerinin işgücü maliyetlerinin büyük oranda düşmesine neden olan ve bu bölgelerde istihdamın olumlu olarak artmasını sağlayan bir teşvik uygulamasıdır.

Denetmenlerin, SGK prim teşviklerinin işverenlere yeterince tanıtıldığı, teşviklerin tüm iş alanlarını kapsadığı ve teşviklerin işletmelere hakkaniyet ölçüsünde verildiği noktasında olumsuz düşüncelerinin ve çekincelerinin olduğu belirlenmiştir. Denetmenlerin SGK prim teşviklerinin genel özellikleri konusunda bu tür çekincelerinin bulunması işletmeler ve çalışanlar için olumsuzluk yaratabilecek bir durum olarak düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucunda denetmenlerin büyük çoğunluğu, uygulanan SGK teşviklerinin haksız kazanç temin edilmesi gibi kötü niyetli şekilde kullanımı ve bu teşviklerin usulsüz kullanımının engellenmesine yönelik yasal alt yapının tam olarak oluşturulması ve işletmelerin teşvikleri muhasebe kayıtlarında şeffaf ve doğru olarak göstermeleri konusunda olumsuz bakış açısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla işverenlere teşvik sisteminin daha iyi anlatılması hususunun, teşviklerde yaşanabilecek haksızlığın önüne geçilmesi, istihdamın gelişmesi ve ülke ekonomisine katkı sağlanması açısından oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Denetmenlerin SGK prim teşviklerinin işletmelere mali destek sağladığı noktasında olumlu bakış açıları bulunmaktadır. Bu bağlamda, uygulanan SGK teşviklerinin “çalışanların gelirlerini artırdığı” ve “işletmelerin kredibilitésine olumlu katkı sağladığı” düşünülmektedir.

SGK denetmenlerinin, işyerlerinde denetim yapan denetçi personelin güven içinde denetim faaliyetini yürüttüğü noktasında tereddütlerinin bulunduğu değerlendirilmektedir. İşletmelerin denetçilere gerekli evrakları hassasiyet ve şeffaflık içinde sundukları yönündeki bakış açıları genellikle olumsuzdur. Ancak, denetmenler denetçi personelin bilgi seviyesi ve mevzuata hakimiyetinin yeterli düzeyde olmasından dolayı görevlerini yaparken bu sorunları aşabildiklerini ve sıkıntıları azaltabildiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın ilgili sonuçları doğrultusunda işletmeler için büyük öneme sahip prim teşviklerinin oranlarının artırılması, büyük ölçekli ve belirli iş alanlarında faaliyet gösteren işletmeler için uygulanmakta olan SGK prim teşviklerinin daha küçük ölçekli işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletilmesi, işletmelerin SGK prim teşviklerini kötü niyetli kullanımının önüne geçilebilmesi adına denetimlerin değiştirilmesi ve artırılması, SGK prim teşviklerinin tanıtılması ve hakkaniyetle verilmesi konusunda gerekli tedbirlerin alınması, gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşvikinin tüm bölgelerdeki işletmeler için uygulanması gibi öneriler sunulabilir.

Öte yandan denetmenler özelinde; 10 yılı aşan mesleki deneyime sahip denetmenlerin SGK prim teşviklerine bakış açılarının daha olumsuz olduğu tespit edildiğinden uzun süre denetim görevinde bulunan denetmenlerin motivasyonunu artırıcı faaliyetlerin yapılması ve bu olumsuz havanın ortadan kaldırılması adına daha fazla sayıda genç personelin denetmenlik görevinde bulunmasının sağlanması öneri olarak sunulabilir.

Akademik çalışma bağlamında ise ilgili çalışmanın daha büyük bir örnekleme farklı şehirleri kapsayacak şekilde genişletilmesi ile yapılan araştırmanın sonuçlarının karşılaştırmasının yapılabileceği ve literatüre katkı sağlayacak yeni çalışmaların yapılması önerilebilir. Sadece en güncel teşvikler dikkate alınarak benzer çalışmaların yapılması da önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Bozdemir, Enver, (2018) “AR-GE ve Yenilik Faaliyetlerinde Teşviklerin Muhasebe Standartları Açısından Değerlendirilmesi ve Muhasebeleştirilmesi”, Mali Çözüm Dergisi, Ocak-Şubat, s.13-40.
- Esen, Bünyamin, (2018) Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Yönelik Teşvik ve Destek Uygulamaları, Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Bildiri Tam Metin Kitabı, İstanbul.  
<http://www.istihdamatesvik.com/tesvikler/yatirimlarda-devlet-yardimlari-hakkinda-kararlar-uyarinca-uygulanan-tesvik/> (erişim tarihi: 02.04.2021).
- [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/61cf0852-fe86-4495-ab91-5bdacec8f74f/sunum\\_tesvikler\\_25022021.pdf?MOD=AJPERES](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/61cf0852-fe86-4495-ab91-5bdacec8f74f/sunum_tesvikler_25022021.pdf?MOD=AJPERES) (erişim tarihi 01.04.2021).
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447-20140910.pdf> (erişim tarihi: 11.04.2021).
- <https://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2021-44.aspx> (erişim tarihi: 12.04.2021)
- Işıklı, İbrahim (2018). Kaza Olmayan İşyerlerine Teşvik Var, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kaza-olmayan-isyerlerine-tesvik-var/435537> (erişim tarihi:13.04.2021).
- İzmirlioğlu, Özlem, (2019) İşverenlere Sağlanan sosyal Sigorta Prim teşviklerinin İstihdama Etkisi ve Uygulamada karşılaşılan Sorunlar: Denizli Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kaleli, Ebubekir ve Karaca, Coşkun, (2019) “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri”, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 19, 44, Temmuz – Eylül, s. 769-792.
- Koç, Yahya Kemal, (2019) Türkiye’de İstihdamı Arttırmaya Yönelik Devlet Teşvikleri ve İşverene Katkısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Kurt, Resul, (2017) “Sosyal Yardım Alanların İstihdam Teşviki”, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/sosyal-yarim-alanlarin-istihdam-tesviki/369197> (erişim tarihi: 13.04.2021).
- Nurdoğan, Ali Kemal, (2019) “Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:3,Sayı:2, s.81-106.
- Oral, İlhan, (2019), “2018 Yılında Uygulanan Sigorta Prim Teşvikleri Üzerine Düşünceler”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.: 19 - Sayı/No: 4, ss. 221-240.
- Özcan, Celal, (2021) “İlave 6 Puanlık Bölgesel Prim Teşviki 2021’de Devam Edecek (mi?)”, <https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/ilave-6-puanlik-bolgesel-prim-tesviki-2021de-devam-edecek-mi.html> (erişim tarihi: 08.04.2021).
- Özdamar, Murat, Sigorta Prim Teşvikleri/ İndirimleri, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SeminerNotlar/05042014/Tesvikler.pdf>, (07.05.2020).
- Şeker, Sakıp ve Özdemir, Fevzi Serkan, (2010) “Sosyal Güvenlik Priminde Beş Puanlık İndirim Uygulaması ve Muhasebe Kayıtlarında Gösterilmesi”, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 3,s.1-20.

# Mesleki Doyum ve İş Motivasyonunun Öğretim Elemanı Performansı Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

## A Study on The Effects of Job Satisfaction and Job Motivation on Academic Staff Performance

Halil ŞİMŞEK \*  
Salim KURNAZ \*\*

### ÖZ

Toplumsal ve ulusal görevleri olan üniversitelerin bu görevleri yerine getirmede en önemli gücü bünyelerinde çalıştırdıkları akademik personelleridir. Çalışma hayatı, diğer faaliyetler ile karşılaştırıldığında birey yaşantısının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısı ile çalışma hayatı bireylerin iş dışı yaşamını da etkisi altına alarak sosyal hayatın gelişimi, planlanması ve idamesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca hayatın devam ettirilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesini sağlayan temel kaynaktır. Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işlerden mutlu olmaları ve haz duymaları bireysel ve toplumsal hayatı olumlu etkileyecektir. Bu çalışmanın amacı; mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Nedensel araştırma deseninin kullanıldığı araştırmanın hipotezleri, teorik yapıya ilişkin literatür taraması neticesinde kurulan yapısal eşitlik modeli ile sınanmıştır. Bu kapsamda devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan toplam 477 akademisyenin katılımıyla kolayda örneklem yöntemi kullanılarak toplanan araştırma verileri SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma neticesinde mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

### ANAHTAR KELİMELELER

Mesleki Doyum, İş Motivasyonu, Performans

### ABSTRACT

The most important power of universities, which have social and national duties, in fulfilling their duties is their academic staff. When compared to other activities, working life constitutes a large part of an individual's life. Therefore, working life plays an important role in the development, planning and maintenance of social life by influencing the non-work life of individuals. In addition, it is the main source that provides the economic gain required for the continuation of life. In this context, the happiness and pleasure of the employees in their work will positively affect the individual and social life. The aim of this study is to determine the effects of professional satisfaction and job motivation on academic personnel performance. The hypotheses of the research, which is using the causal research design, were tested with the structural equation model established as a result of the literature review regarding the theoretical structure. In this context, the research data collected using the convenience sampling method with the participation of 477 academicians working at state and foundation universities were analyzed with SPSS and AMOS programs. As a result of the research, it was determined that professional satisfaction and work motivation positively affect the performance of the instructors.

### KEYWORDS

Job Satisfaction, Job Motivation, Performance

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
01.06.2021	22.09.2021
Atıf	Şimşek, H. ve Kurnaz, S. (2021). Mesleki Doyum ve İş Motivasyonunun Öğretim Elemanı Performansı Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 368-380.

\* Dr.Öğr.Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu Havacılık Elektrik ve Elektronik Bölümü, halilsimsek@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8775-1688

\*\* Dr.Öğr.Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulu Uçak Gövde-Motor Bakım Bölümü, salimkurnaz@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8060-5151



## GİRİŞ

Çalışma hayatı; birey yaşantısının önemli bir parçasıdır ve diğer faaliyetler ile karşılaştırıldığında çok büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısı ile çalışma hayatı bireylerin iş dışı yaşamını da etkisi altına alarak sosyal hayatın gelişimi, planlanması ve idamesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012:38). Ayrıca hayatın devam ettirilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesini sağlayan temel kaynaktır. Bu kapsamda çalışanların yaptıkları işlerden mutlu olmaları ve haz duymaları bireysel ve toplumsal hayatı olumlu etkileyecektir.

Yükseköğretim kurumları kuruluş amaçları bakımından ele alındığında toplumu aydınlatarak yön vermek, toplumsal kültürün gelişimine katkı sağlamak, mevcut toplumsal sorunlara çözümler üretmek, yürütülen bilimsel faaliyetler vasıtası ile teknolojinin gelişimine, iş dünyasına nitelikli işgücünün sağlanmasına, ulusal ve uluslararası ekonomik ve toplumsal gelişime katkı sağlamak gibi misyonları olan kuruluşlardır (Işık, 2016:88). Üniversiteler kendilerine verilen bu görevleri, istihdam ettikleri öğretim elemanları vasıtasıyla yerine getirmeye çalışırlar. Bu kapsamda girdi ve çıktısı insan olan ve çıktılarını vasıtasıyla toplumsal etkilere sahip olan üniversitelerin önemli bir yapı taşı olan öğretim elemanlarının yaptıkları işten haz duymaları ve yüksek motivasyon seviyeleri kurumsal başarıya ve toplumsal gelişime katkı sağlayacaktır.

Mesleki doyum, çalışanlarını yönetme konusunda günümüz yöneticilerinin karşılaştığı en karmaşık alanlardan birini oluşturmaktadır. Yeni yönetim paradigmaları, beklenti ve ihtiyaçları yeterli düzeyde karşılanan çalışanların örgütsel amaç ve hedeflere yönelen başarılı çalışanlara dönüşeceğini öngörmektedir (Azırı, 2011:78-79). Bu kapsamda iş motivasyonu ve mesleki doyum yıllardır eğitimcilerin temel araştırma konularından biri olmuş (Cong ve Van, 2013:213) kavramlar arası ilişkiler ve çalışanlara etkisi üzerine çeşitli sektörlerde araştırmalar yapılmıştır.

Özveri temeline dayalı eğitim-öğretim faaliyetlerinde çalışanlardan yüksek verim alınabilmesi çalışanların çalışma istek ve heyecanlarının sürekli olarak desteklenmesi ile sağlanabilir (Akman, 2017:72). Bu kapsamda içsel ve dışsal motivasyon unsurları kullanılarak çalışanların motivasyonları en zorlu süreçlerde dahi canlı tutulmuş olacaktır. Çalışanların iş ortamında mutlu olmaları, rahat hissetmeleri, sevgi ve saygı gördüklerini düşünmeleri kurumları ile aralarındaki bağı güçlendiren temel argümanlardır. Kendini kurumun bir parçası olarak gören çalışanların motivasyon ve doyum seviyeleri artacağından bireysel ve kurumsal performans artışı beklenebilecektir.

Bu çalışmada eğitim kurumlarının bir parçası olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu algılarının performansları üzerindeki etkisi incelenerek alana katkı sağlanmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda ilk bölümde mesleki doyum, iş motivasyonu ve çalışan performansı kavramları açıklanarak aralarındaki ilişkiler incelenecektir. İkinci bölümde öğretim üyeleri üzerine yapılan anket çalışmasının geçerlilik ve güvenilirlik testleri ve oluşturulan hipotez sonuçları verilecektir. Son bölümde ise elde edilen bulgular ışığında değerlendirme ve yorumlara yer verilecektir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Mesleki Doyum

Çalışma hayatı birey ve toplum hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma ortamında maruz kalınan olumlu bir durum bireylerin kişisel ve toplumsal hayat kalitesini arttırırken olumsuz durumlar tam ters etki yapabilmektedir. Bu kapsamda öncelikle ilgili kavramların açıklanması faydalı olacaktır. İlk olarak memnuniyet “ihtiyaç ve gereksinimlerin karşılanmasından duyulan haz” şeklinde tanımlanmaktadır ve bireysel ihtiyaç, beklenti ve gereksinimleri karşılanan bireyler ise memnun olarak kabul edilmektedir (Ali, 2016:100). İşyerinde elde edilen memnuniyet düzeyinin açıklanmasına yönelik oluşturulan “mesleki doyum” kavramı ise “çalışanların başarı ve kazanımları olarak tanımlanabilir. Genel olarak kavramın; üretkenlik, iş performansı ve kişisel refah ile ilgili olduğu değerlendirilmektedir (Dziuba vd., 2020:19). Diğer bir çalışmada ise mesleki doyum, “iş ve işe yönelik faaliyetlerin bizzat kişinin kendisi tarafından değerlendirilmesi sonucu gelişen duygusal bir reaksiyon” (Fırat, 2018:159) şeklinde tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatında bireylerin yaptıkları işe yönelik ve mesleki doyum seviyelerini etkileyebilecek birçok beklentileri olabilmektedir. Bu beklentiler yüksek ücret, terfi, sosyal güvence ve iş güvencesi olarak sayılabilir (Aşık, 2010:46). Bu beklentilerinin karşılanma düzeyi çalışanın iş hayatından elde ettiği doyum ya da doyumсузлук düzeyini belirlemektedir.

Mesleki doyum neticesinde ortaya çıkan olumlu iklim bireysel ve örgütsel başarının temelini oluşturmaktadır. Bireysel olarak toplumda fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bireylerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Örgütsel sonuçların başında ise hedeflere ulaşmada yol gösterici role sahip olması gelmektedir.

Mesleki doyum, bireylerin iş ve işyerlerine olan bağlılıklarını artırmanın yanı sıra iş gücü devir oranını azaltarak örgütsel hedeflerin ulaşılmasına katkı sağlayacaktır (Aşık, 2010:46).

Mesleki doyum ile sık sık karıştırılan bir kavram da iş tatminidir. İş yaşantısı belirli bir mesleği icra ederken faaliyet gösterilen yere göre değişebilen esnek çalışma yapıları olarak düşünülebilir. Dolayısı ile bireyler mesleklerini değiştirmeden çeşitli işletmelerde farklı iş tatmini seviyelerine sahip olabilir. Ancak meslek kavramı daha uzun süreçlerde kişinin yatkınlık, yetenek ve eğilimleri ile yürüttüğü faaliyetler bütünüdür ve genellikle tüm çalışma hayatını kapsar (Fırat, 2018:159). Bu iki kavramı tamamen birbirinden farklı düşünmek doğru olmayacaktır. Çünkü mesleki doyumun oluşmasında iş tatmininin belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda iş tatmini kavramına değinmek faydalı olacaktır. İş tatmini, iş organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda ana faktörlerden biri olarak düşünülebilir (Azırı, 2011:78). Çalışanların iş tatmini seviyesi, çalışma davranışına doğrudan yansır. Düşük iş tatmini seviyesi, azalan istikrar, disiplin, sorumluluk ve düşük güç, dalgalanma, personel eksikliği vb. olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir (Hajdukova vd., 2014:28). Zeynel ve Çarıkçı (2015:234) tarafından yürütülen çalışmada mesleki motivasyon ile iş tatmini arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

Son dönemde mesleki doyum üzerine turizm (Avcı, Dönmez ve Artun, 2017), sağlık (Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Güven, 2019; Terzi ve Polat, 2020) ve eğitim sektörü (Çifçili, 2007; Ertürk ve Keçecioglu, 2012; Öksüz ve Yiğit, 2020) başta olmak üzere birçok alan ve sektörde araştırmalar yapılmıştır. Bazı çalışmalarda ise sektör ayrımı yapılmaksızın doğrudan çalışanlara odaklanılmış veya farklı meslek grupları arasında karşılaştırma (Gümüş, 2006) yapılmıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmaların büyük bir kısmı iş motivasyonunun; iş tatmini, üretkenlik ve başarı üzerinde etkili olduğunu ortaya koyarken dolaylı olarak da örgütsel başarıya katkı sağladığını vurgulamıştır (Azırı, 2011:77). Bu kapsamda mesleki doyumun çalışanların başarı ve verimliliğini arttırırken yaşamlarından daha çok tatmin olan bireylere dönüşmelerine katkı sağladığını söylemek mümkündür.

## 1.2. İş Motivasyonu

Kurumsal hedef ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların yeterlilik düzeylerinin yanı sıra çalışma istek ve arzusuna da sahip olmaları gereklidir. Bir işi yapabilmek için gerekli hüner ve bilgi seviyesini ifade eden çalışma yeterliliği gerek işe alım esnasında gerekse de çalışma rutini içinde yapılacak kontroller ile tespit edilebilir ancak iş motivasyonunun kontrol ve tespiti daha zordur.

Alan yazınında araştırmacılar tarafından kabul edilen birçok motivasyon kuramı bulunmaktadır (Tabak, vd., 2019:411). Bu kuramlar birey ve çalışanları motive eden faktörlere yönelik farklı bakış açısı getirmiştir. İlk olarak motivasyon, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleriyle davranmaları ve çaba göstermeleri” (Karakaya ve Ay, 2007:56) olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir çalışmada motivasyon, “çalışanların farklı ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Cong ve Van, 2013:213). Yöneticilerin temel görevlerinden biri de çalışanlarının en üst performans seviyelerinde bir performans sergilemeleri için motive edilmeleridir. Bu nedenle, benzersiz bireysel ihtiyaçların farkında olmalı, çalışanların kurumsal hedeflere olan ilgisini artırmalı ve davranışlarını kurumsal hedeflere ulaşmaya yönlendirmelidirler.

Motivasyonun iki temel özelliği bulunmaktadır. Birincisi motivasyon kişiye özgüdür çünkü bir çalışanı motive eden bir durum başka bir çalışanı aynı derecede motive etmeyebilir. İkincisi çalışanların motivasyon seviyelerinin çalışan davranışlarında izlenebilmesidir (Saracel vd., 2015:17). Bu sebeple yöneticiler çalışanlarının hareketlerini izleyerek motivasyon seviyelerini belirlemeye çalışmalıdır. Bu sayede motivasyon seviyeleri düşük çalışanlar tespit edilerek düzeltici önlemler hayata geçirilebilir.

İş motivasyonunu etkileyen faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. İçsel faktörler yapılan işin içeriğinden kaynaklanan motivasyon faktörleridir. Çalışanların işe olan sevgi ve bağlılıkları sebebiyle veya işin önemi, yaratıcılık, sorumluluk ve fırsatları nedeniyle motive olmaları içsel motivasyon olarak adlandırılır (Köse, 2019:136). Dışsal faktörler ise iş dışındaki çevresel unsurlardan kaynaklanmaktadır. Performansa dayalı ücret politikaları ile ikramiye, terfi veya takdir edilme gibi uygulamalar dışsal faktörlere en iyi örneklerdir (Ertürk, 2016:3).

Çalışanların sahip olduğu iç ve dış motivasyon faktörleri davranışlarını yönlendiren önemli bir uyarıcıdır. Her bir birey farklı tutum ve davranışlara sahiptir. Bu sebeple başarıyı hedefleyen işletmeler tek bir bireye yönelmek yerine bütün grubu tatmin edecek uygulamaları hayata geçirerek toplumsal motivasyon seviyesini yükseltmeye çalışmalıdır. Organizasyonlar, bir çalışanın iş tatmininden elde ettiği iç motivasyonu belirleme ve değerlendirme yeteneğine sahip olmalı ve bunu dış motivasyon faktörlerini kullanarak daha da arttırabilmelidir (Varma, 2017:11-12).

### 1.3. Çalışan Performansı

Çalışanları kurumların bir parçası olarak gören modern yönetim yaklaşımlarının uygulamaya konması ile birlikte kavrama yönelik çalışmaların hız kazandığı görülmektedir. Ancak çalışanlara verilen görevlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin ölçülmesi günümüz örgütlerinin karşılaştığı en önemli zorluklardan biridir. Performans kavramı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak kavramın “bir grup veya örgütün belirlenen hedefe ulaşabilmesi için gösterdiği çaba” şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Göktaş Kulualp, 2018:602). Bununla birlikte “planlanmış etkinliğin hedefe ulaşma derecesi, belirli bir zaman sonucu elde edilen çıktı veya hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik veya etkinlik düzeyi” (İraz ve Akgün, 2014:227) ve “birey veya gruba verilen görevin istenilen sonuçlar doğrultusunda gerçekleştirilme derecesi” şeklinde yapılan tanımlamalar da mevcuttur (Altındağ ve Akgün, 2015:285).

Çalışan performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesi yöneticiler için önemli bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Bu sayede çalışanların görev tanımlarındaki hedeflere ulaşıp ulaşamadıkları, bireysel iş başarıları, bilgi ve yeteneklerini işlerine yansıtma dereceleri konusunda bilgi sahibi olacaklardır. Bu bilgiyi kariyer planlaması, eğitim gerekliliklerinin tespiti, personel ihtiyacı ve işten uzaklaştırma uygulamalarının kararı için kullanabileceklerdir (Sabuncuoğlu, 2013:258).

Çalışanların iş yerinde sergiledikleri iş performansı; işveren tarafından çalışanlara verilen görev ve sorumlulukları ifade eden “görev performansı” ve işlerin sosyal ve örgütsel çerçevede tanımlandığı “bağlamsal performans” boyutlarından oluşan iki faktörlü bir yapı ile açıklanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997:100). Dolayısı ile çerçevesi görev tanımları ile çizilen görev performansı işten işe farklılık gösterirken bağlamsal performans çalışan kaynaklı olduğu için sabit kalacaktır. Bu yaklaşıma göre; işini seven ve çalıştığı iş yerinde kendini mutlu hisseden çalışanlar işlerine daha sıkı sarılarak kendi performanslarını zorlarken iş yerinde huzursuz ve mutsuz çalışanlar belki de sadece ekonomik endişeler ile görev performansıyla yetineceklerdir.

### 1.4. Mesleki Doyum, İş Motivasyonu ve Performans İlişkisi

Üniversitelerin temel yapı taşı olan akademik personel, eğitim-öğretim görevlerinin yanı sıra bilimsel çalışma ve araştırmalarla mevcut bilgi birikimine ve bilimsel literatüre katkı sağlayarak topluma öncülük etmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015:225). Bu toplumsal liderliğe rağmen üniversiteler, işleyişleri ve performansları bakımından en çok sorgulanan kurumlardan birisi konumundadır (Esen ve Esen, 2015:52).

Yirminci yüzyılda yaşanan özelleştirmeler, artan rekabet olgusu, kalite çalışmaları, değişen toplumsal yapı ve ortaya çıkan performans değerlendirme sistemleri üniversitelerin kurumsal, çalışanlarının da bireysel performanslarının değerlendirilmesi için bir gereklilik haline gelmiştir. Bu kapsamda üniversitenin temel ögesi olan, eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten, araştırma yapan ve topluma hizmet sunan öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilebilmesi için birtakım uygulamalar benimsenmiştir. Bu çalışmalar ile personelin performanslarının tespiti, eksiklerin giderilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi amaçlanmıştır (Esen ve Esen, 2015:53).

Günümüzde başarıyı hedefleyen kurumların temel dayanağı insan kaynağıdır. Çünkü mevcut kaynakların en verimli şekilde örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda kullanılması insana ve insan kaynağının sahip olduğu bilgi, beceri ve donanıma bağlıdır (Tuncer, 2013:88). Ancak çalışanlar ne kadar bilgili ve donanımlı olsalar da iyi bir şekilde motive edilmedikleri takdirde performanslarında istenilen düzeye ulaşamayacaktır. Bu sebeple öncelikle çalışanların mevcut performans düzeylerinin tespiti ve değerlendirilmesi için performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistemden elde edilecek veriler ışığında yüksek performanslar ödüllendirilirken düşük performanslara yönelik düzeltici tedbirler hayata geçirilmelidir. Bu değerlendirme sırasında oluşturulacak hakkaniyet ve adalet çalışanlarda motivasyon düzeyini arttıracaktır. Ayrıca düşük performansa sahip personelin bireysel kapasite ve performansının en etkili şekilde kullanılabilmesi için içsel ve dışsal motivasyonu harekete geçirecek tedbirler hayata geçirilmelidir.

## 2. YÖNTEM

Literatür taraması neticesinde elde edilen bilgiler doğrultusunda bu bölümde; amaç, model ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları ile analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

### 2.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Ülkelerin değişen dünya düzenine uyum sağlayabilmelerindeki temel ölçütlerden biri sahip oldukları yükseköğretim kuruluşlarıdır. Nitelikli, alanında uzman ve araştırma yeteneği yüksek çalışanlar da mensubu oldukları yükseköğretim kurumunun başarısına doğrudan katkı sağlamaktadır. Diğer sektörlerde olduğu gibi yükseköğretim kurumu çalışanlarının performans düzeyleri belirli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Günümüzde ise mesleki doyumu ve motivasyon düzeyi yüksek çalışanlara sahip olmak üniversitelerin en temel

sorunu olarak karşımıza çıkar. Bunun bilincinde olan üniversiteler gerek birtakım teşviklerle mevcut kadrolarını elde tutabilmek gerekse de cazip imkanlar sunarak başarılı bilim insanlarını ithal etmeye yönelik çabalar sergilemektedir. Bu bilgiler ışığında çalışmada, yüksek öğretim kuruluşlarının çabaları neticesinde sağlanan mesleki doyum ve bununla birlikte gelişecek motivasyon faktörünün öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

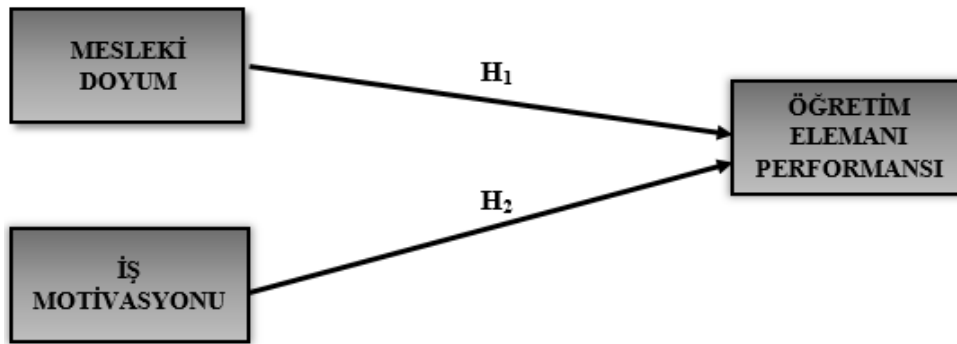
Araştırma modeli çerçevesinde doğruluğu test edilmek üzere belirlenen hipotezler şunlardır;

**H<sub>1</sub>**: Mesleki doyum, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler.

**H<sub>2</sub>**: İş motivasyonu, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler.

Bu kapsamda, mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin araştırılmasına yönelik kurgulanan model aşağıda sunulmuştur.

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye’deki yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. 2001 yılı Yükseköğretim Kurumu istatistiklerine göre akademik personel sayısı 181.117 kişi olan evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından, evrendeki birimler arasından sistematik olarak seçilen ve evreni temsil ettiği kabul edilen örneklem alma yöntemine başvurulmuştur. Örneklem hacmi için Sekaran’ın (2003) örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre 100.000 ve üzeri birime sahip evrenler için %5 hata payı ve %95 güvenilirlik düzeyinde hesaplanan örneklem büyüklüğü en az 384 olmalıdır. Bu kapsamda, zaman ve maliyet tasarrufu göz önüne alınarak maksimum sayıda veri elde etmeyi sağlayacak kolayda örneklem yönteminden faydalanılmış ve yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademik personelden 01 Şubat-31 Mart 2021 tarihleri arasında anket tekniğiyle 524 adet veri toplanmıştır. Eksik ve hatalı kodlamaların veri setinden çıkarılmasıyla birlikte araştırma analizleri 477 adet veri ile gerçekleştirilmiştir.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, bölüm, pozisyon (görev) ve görev sürelerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde, Kuzgun ve arkadaşları (1999) tarafından Herzberg’in iki faktör kuramı temel alınarak, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. “Hiçbir Zaman” ile “Her Zaman” aralığında 5’li likert skalası ile derecelendirilen ölçek; niteliğe uygunluk (13 soru) ve gelişme fırsatı (7 soru) olmak üzere iki boyut ve toplam 20 sorudan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde, Dünder ve arkadaşları (2007) tarafından; Mottaz (1985), Brislin ve diğ., (2005) ile Mahaney ve Lederer (2006)’ in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak geliştirilen “İş Motivasyonu” ölçeği kullanılmıştır. “Motive Etmez, Kararsızım ve Motive Eder” şeklinde üç ayrı cevap seçeneğine sahip ölçek; çalışanların motivasyon düzeyini ölçmeye yönelik içsel motivasyon araçları (9 soru) ile dışsal motivasyon araçları (15 soru) olmak üzere iki boyut ve toplam 24 sorudan oluşmaktadır.

Son bölümde ise Dalgıç (2010) tarafından geliştirilerek çok sayıda çalışma ile geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanan “Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında 5’li likert skalası ile derecelendirilen ölçek tek boyut ve toplam 46 sorudan oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan anketin uygulanması Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 11.01.2021 tarihli ve 101/7 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

## 2.4. Veri Analizleri, Bulgular ve Tartışma

Araştırma metodolojisine ilişkin analizler Microsoft Excel, Statistical Package for the Social Sciences-SPSS 23.0 ve Analysis of Moment Structures-AMOS 26.0 istatistik paket programlarıyla yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle demografik değişkenler frekans analizlerine tabi tutulmuş, devamında ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirilmiştir. Faktöriyel yapıları daha önceki çalışmalarda test edilen ölçekler, ölçüm geçerliliğine yönelik doğrulayıcı faktör analizlerine (DFA) tabi tutulmuştur. DFA neticesinde ölçüm geçerlilikleri sağlanan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri ise Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısıyla belirlenmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine müteakip araştırma modeli çerçevesinde kurulan hipotezler korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir.

### 2.4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma örneklem grubuna ait demografik dağılımlar Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Bölüm	Frekans	Yüzde
Kadın	116	24,3	Fen Bilimleri	107	22,4
Erkek	361	75,7	Eğitim Bilimleri	10	2,1
Toplam	477	100,0	Sosyal Bilimler	319	66,9
Yaş	Frekans	Yüzde	Sağlık Bilimleri	41	8,6
24 yaş ve altı	20	4,2	Toplam	477	100,0
25-30	43	9,0	Pozisyon	Frekans	Yüzde
31-35	44	9,2	Öğretim Üyesi	296	62,1
36-40	171	35,8	Öğretim Görevlisi	119	24,9
41-45	92	19,3	Araştırma Görevlisi	62	13,0
46-50	55	11,5	Toplam	477	100,0
51 yaş ve üzeri	52	10,9	Görev Süresi	Frekans	Yüzde
Toplam	477	100,0	1 yıldan az	42	8,8
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	2-5 yıl	147	30,8
Lisans	11	2,3	6-10 yıl	138	28,9
Yüksek Lisans	115	24,1	11 yıl ve daha fazla	150	31,4
Doktora	351	73,6	Toplam	477	100,0
Toplam	477	100,0			

Katılımcıların;

- %24,3’ü (N: 116) kadın, %75,7’si (N: 361) erkektir.
- %4,2’si (N: 20) 24 yaş ve altı, %9’u (N: 43) 25-30, %9,2’si (N: 44) 31-35, %35’8’i (N: 171) 36-40, %19,3’ü (N: 92) 41-45, %11,5’i (N: 55) 46-50 ve %10,9’u (N: 52) 51 ve üzeri yaş grubundadır.
- %2,3’ü (N: 11) lisans, %24,1’i (N: 115) yüksek lisans, %73,6’sı (N: 351) doktora derecesine sahiptir.
- %22,4’ü (N: 107) fen bilimleri, %2,1’i (N: 10) eğitim bilimleri, %66,9’u (N: 319) sosyal bilimler ve %8,6’sı (N: 41) sağlık bilimleri alanında görev yapmaktadır.
- %62,1’i (N: 296) öğretim üyesi, %24,9’u (N: 119) öğretim görevlisi ve %13’ü (N: 62) araştırma görevlisi pozisyonunda çalışmaktadır.
- %8,8’i (N: 42) bir yıldan az, %30,8’i (N: 147) 2-5 yıl, %28,9’u (N: 138) 6-10 yıl ve %31,4’ü (N: 150) 11 yıl daha fazla süreyle görev yapmaktadır.

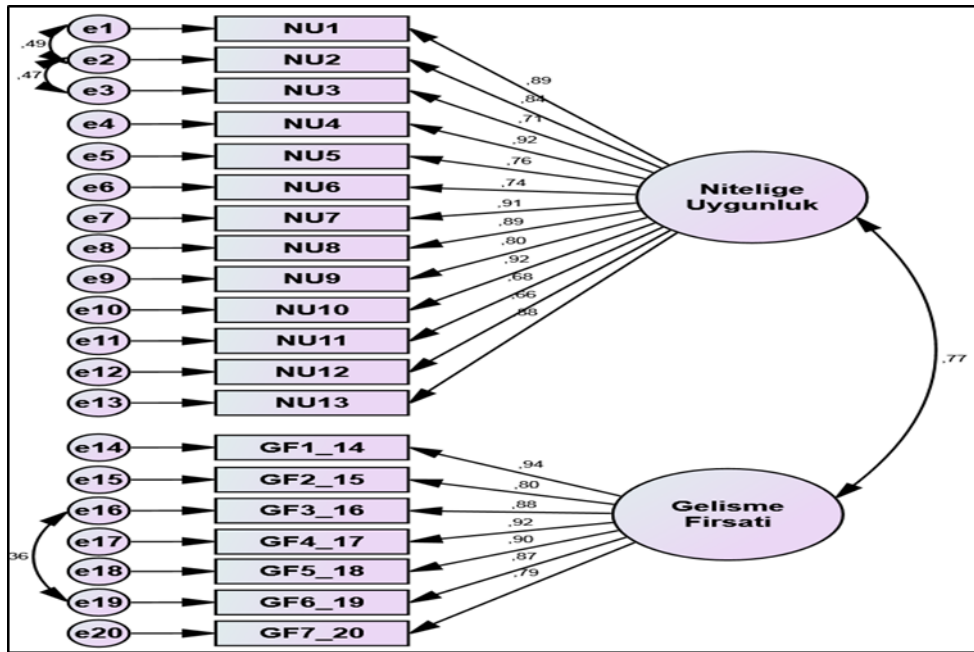
Katılımcıların %75,7 gibi büyük bir kısmını erkeklerin oluşturması ataerkil Türk toplumunda erkeklerin duygu ve düşüncelerini daha rahat açıklarken kadın katılımcıların duygu ve düşüncelerini açıklamakta çekimser davranması ile yorumlanabilir. Katılımcıların yarıdan fazlasının (%55,1) 36-45 yaş aralığında olması yüksek lisans ve doktora eğitimi sonrası üniversitelerde göreve başlayan öğretim üyelerinin mevcut yaş dağılımlarına paralellik göstermektedir. Aynı şekilde katılımcılar eğitim düzeyi, unvan ve çalışma süresi

kapsamında değerlendirildiğinde üniversitelerde mevcut personel yapısına paralel bir katılım sağlandığı görülmektedir.

#### 2.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin faktöriyel yapılarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle niteliğe uygunluk ve gelişme fırsatı olmak üzere iki boyuttan oluşan mesleki doyum ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları, öğretim elemanı mesleki doyum düzeylerinin 4,22 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ölçek ve alt boyutları bağlamında  $-0,437$  ile  $1,152$  aralığında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri ( $< \pm 2$ ) mesleki doyum ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder (George ve Mallery, 2010). DFA neticesinde;  $\chi^2/sd=2,89$ , RMSEA =0,068, CFI=0,96, GFI=0,90, AGFI=0,91, SRMR=0,04 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) iki faktörlü mesleki doyum ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,927 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 2’de sunulmuştur.

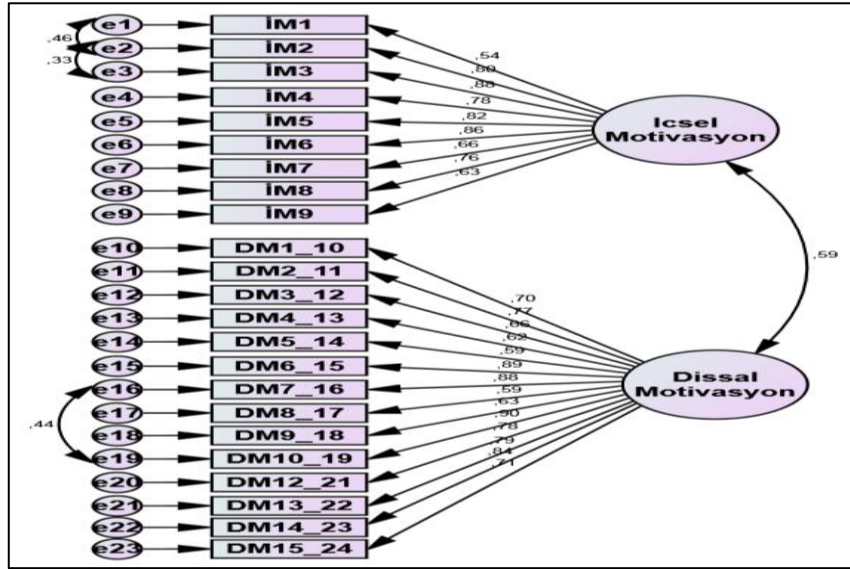
Şekil 2: Mesleki Doyum Ölçeği DFA Diyagramı



Çalışmanın devamında içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki boyuttan oluşan iş motivasyonu ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları öğretim elemanı iş motivasyonu düzeylerinin 2,63 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ölçek ve alt boyutları bağlamında ,515 ile 1,584 aralığında hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri iş motivasyonu ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder. DFA neticesinde;  $\chi^2/sd=2,91$ , RMSEA =0,073, CFI=0,96, GFI=0,85, AGFI=0,87, SRMR=0,04 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan iki faktörlü iş motivasyonu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,842 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 3’te sunulmuştur.

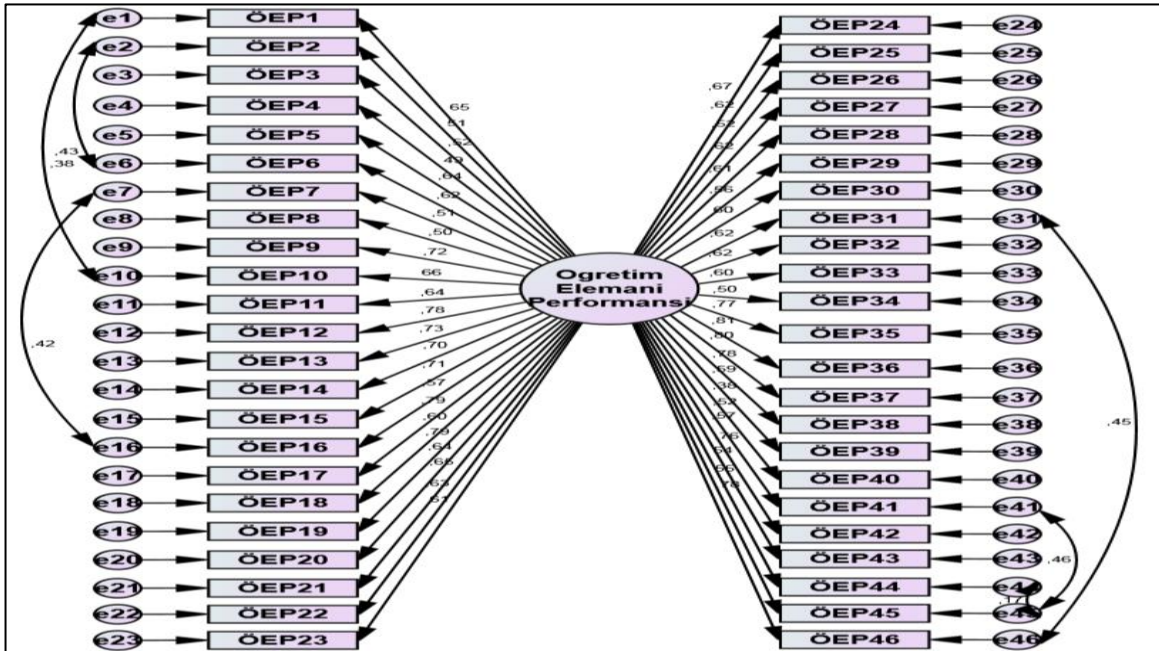


Şekil 3: İş Motivasyonu Ölçeği DFA Diyagramı



Son olarak tek boyuttan oluşan öğretim elemanı performans ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Analiz sonuçları öğretim elemanı performans düzeylerinin 4,18 skoru ile ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte -,611 ve ,244 değerleriyle hesaplanan çarpıklık ve basıklık istatistikleri öğretim elemanı performans ölçeği için normal dağılım koşullarının sağlandığına işaret eder. DFA neticesinde;  $\chi^2/sd=2,88$ , RMSEA =0,065, CFI=0,95, GFI=0,87, AGFI=0,89, SRMR=0,03 şeklindeki uyum iyiliği değerleriyle ölçüm geçerliliği sağlanan tek faktörlü öğretim elemanı performans ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,961 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin DFA diyagramı Şekil 4; ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık ve güvenilirlik (cronbach alpha) istatistikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Şekil 4: İş Motivasyonu Ölçeği DFA Diyagramı



Tablo 2: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Analiz Sonuçları

ÖLÇEK	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Niteliğe Uygunluk	4,2419	,54802	-,937	1,152	,903
Gelişme Fırsatı	4,1812	,50532	-,437	,442	,812
<b>MESLEKİ DOYUM</b>	4,2206	,50645	-,829	1,101	,927
İçsel Motivasyon	2,8248	,26485	-1,377	,515	,835
Dışsal Motivasyon	2,5079	,27102	-1,271	1,584	,743
<b>İŞ MOTİVASYONU</b>	2,6267	,24215	-1,367	1,496	,842
<b>ÖE PERFORMANSI</b>	4,1837	,41834	-,611	,244	,961

### 2.4.3. Hipotez Testleri

Doğrulamalı faktör analizleri neticesinde ölçüm geçerliliği sağlanan ölçekler öncelikle korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda normal dağılım sergileyen ölçeklere yönelik pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

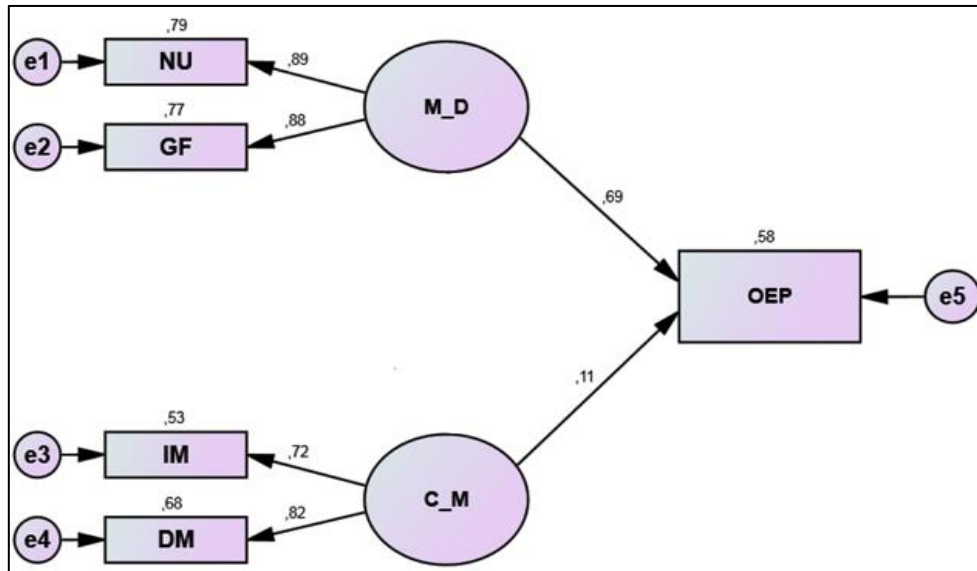
Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

ÖLÇEK	NU	GF	M_D	IM	DM	C_M
1a. Niteliğe Uygunluk	1					
1b. Gelişme Fırsatı	,780**					
<b>1. MESLEKİ DOYUM</b>	,976**	,898**				
2a. İçsel Motivasyon	,324**	,387**	,363**			
2b. Dışsal Motivasyon	,346**	,458**	,403**	,597**		
<b>2. İŞ MOTİVASYONU</b>	,375**	,479**	,431**	,828**	,944**	
<b>3. ÖE PERFORMANSI</b>	,687**	,646**	,709**	,355**	,408**	,431**

\*\*p<0,01

Değişkenler arası korelasyon tablosu incelendiğinde; araştırma modeli bağlamındaki tüm değişkenlerin birbirleriyle p<0,01 düzeyinde pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Anlamlı korelasyonların varlığına istinaden gerçekleştirilen hipotez testleri aşağıda sunulan yapısal eşitlik modeliyle sınanmıştır.

Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli





Hipotez testleri çerçevesinde kurulan yapısal eşitlik modeline göre değişkenler arasındaki yol katsayılarının (standardize edilmiş  $\beta$ ) yanı sıra standart hata, p ve R2 değerleri Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları**

DEĞİŞKENLER	Standardize $\beta$	Standart Hata	p	R <sup>2</sup>
H <sub>1</sub> Mesleki Doyum ---> ÖE Performansı	,694	,046	,000	,580
H <sub>2</sub> İş Motivasyonu ---> ÖE Performansı	,112	,090	,020	

$\chi^2/sd=2,73$ , RMSEA =0,066, CFI=0,95, GFI=86, AGFI=0,88, SRMR=0,02 uyum iyiliği değerleri ile yapısal eşitlik modeli neticesinde elde edilen istatistikler aşağıdaki sonuçları ortaya koymaktadır:

- Mesleki doyum, öğretim elemanı performansının anlamlı bir yordayıcısıdır ( $\beta$ : **,694**;  $p<0,001$ ). Bununla birlikte öğretim elemanı performansı üzerindeki pozitif yönlü değişimin %58'i, mesleki doyum ve iş motivasyonu faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre araştırmanın, "**H<sub>1</sub>**: Mesleki doyum, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler" isimli hipotezi **desteklenmiştir**.
- İş motivasyonu, öğretim elemanı performansının anlamlı bir yordayıcısıdır ( $\beta$ : **,112**;  $p<0,05$ ). Bununla birlikte öğretim elemanı performansı üzerindeki pozitif yönlü değişimin %58'i, mesleki doyum ve iş motivasyonu faktörleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre araştırmanın, "**H<sub>2</sub>**: İş motivasyonu, öğretim elemanı performansını pozitif yönde etkiler" isimli hipotezi **desteklenmiştir**.

Gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda; üniversitelerde yürütülen eğitim öğretim faaliyetleri ile bilimsel araştırma faaliyetlerinin önemli bir yapı taşı olan öğretim elemanlarının mesleki doyum ve motivasyon seviyelerinin bireysel performansları üzerinde etkisi ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlar Baltacı vd. (2016:63) ve Altındağ ve Akgün (2015:294) tarafından tespit edilen bireysel performans ve motivasyon ilişkisi alan yazını ile paralellik sergilemektedir.

İş ve işe ilişkin yürütülen diğer faaliyetlerin kişinin kendi algıları kapsamında değerlendirilmesi sonucu geliştirdiği duygusal bir reaksiyon olarak tanımlanan mesleki doyum kavramı öğretim elemanları özelinde değerlendirildiğinde eğitim öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerine yönelik bireysel duygu ve düşünceleri olarak kabul edilebilir. Toplum aydınlatarak yön veren, toplumsal kültürün gelişimine katkı sağlayan ve yürüttüğü bilimsel faaliyetler ile ekonomik ve ulusal kalkınmaya katkı sağlayan bir işte çalışıyor olmak öğretim elemanlarının mesleki doyum seviyelerini arttıracaktır. Sonuç olarak kendisine verilen eğitim ve araştırma görevlerinde çalışmaktan mutlu olan öğretim elemanlarının bireysel performanslarını arttırması kaçınılmazdır.

Mesleki doyumun yanı sıra öğretim elemanı motivasyon düzeyinin de performans üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etme süreci olarak tanımlanan motivasyon kavramı öğretim elemanları özelinde değerlendirildiğinde özellikle kendini gerçekleştirme ve toplumsal fayda yaratma gibi sonuçları olan akademik görevlerin, çalışanların işe yönelik motivasyonuna olumlu katkı yapacağı değerlendirilmektedir. Kendini gerçekleştirdiğini ve topluma fayda sağladığı düşünen çalışanların bireysel performansını en üst seviyelerde sergilemesi kaçınılmazdır.

## SONUÇ

Üniversiteler yürüttükleri eğitim öğretim faaliyetleri ve bilimsel araştırmalar ile toplumsal ve ekonomik hayata yön veren kuruluşlardır. Bu yönlendirmedeki en önemli unsur sahip oldukları akademik personel kadrolarıdır. Bu kapsamda girdi ve çıktısı insan olan üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mesleki doyum seviyeleri ve iş motivasyonları ön plana çıkmaktadır. Üniversitelerin misyon ve vizyon uygulama süreçlerinin önemli bir unsuru olan öğretim elemanları öncelikle kendileri için kurumları tarafından belirlenen performans kriterlerini karşılamalıdır. Bu ise öğretim elemanlarının potansiyellerini en üst düzeyde sergilemelerini engelleyecek problemlerin olmadığı ve özgürce çalışabilecekleri bir çalışma ortamının tesis edilmesiyle mümkündür. Ayrıca öğretim elemanlarına bu ortamı sunarak doğru şekilde motive edecek ve işlerinde memnun hissetmelerini sağlayacak yöneticilere ihtiyaç vardır.

Motivasyon faktörlerinin kişiselliği doğrultusunda her çalışanı işe yönelik motive edecek farklı yöntemler kullanılabilir. Bazı çalışanlar için yönetim tarzı, işten alınan haz veya beklentiler gibi içsel faktörler etkili olurken diğerleri için terfi, maaş, ikramiye veya kâr payı gibi dışsal faktörler etkili olmaktadır (Abuhashesh, 2019:3).

Bu çalışmada öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu düzeylerinin bireysel performansları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında tanımlayıcı istatistiklerin

değerlendirilmesine müteakip araştırma ölçeklerinin faktöriyel yapılarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ölçüm geçerliliği sağlanan ölçekler öncelikle korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda normal dağılım sergileyen ölçeklere yönelik pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Anlamlı korelasyonların varlığı üzerine teorik çerçevede oluşturulan modele ilişkin hipotez testleri yapısal eşitlik modeliyle sınanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda çalışmamızın her iki hipotezi desteklenerek mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanlarının performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışılan iş ile toplumsal ve ulusal fayda sağladığı inancı öğretim elemanlarının mesleki doyum ve iş motivasyonu seviyelerini arttıracaktır. Sonuç olarak kendisine verilen eğitim ve araştırma görevlerinde çalışmaktan mutlu olan öğretim elemanlarının bireysel performanslarını arttırması kaçınılmazdır.

Araştırmanın birtakım kısıtları mevcuttur. Bunlardan ilki olan verilerin anlık olarak toplanması, kişilerin genel görüşlerini yansıtabilme noktasında alınacak objektif yanıtları sınırlayabilmektedir. Kolayda örneklem yönteminin seçimi ise araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Örnekleme ulaşılabilirlik noktasında her ne kadar zaman ve maliyet gibi avantajları olsa da homojen bir örneklem dağılımının sağlanamaması, dolayısıyla araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi bakımından dezavantaj teşkil eder. Gelecek çalışmalarda araştırma konusunun farklı örneklem ve farklı anket teknikleriyle çalışılması faydalı olacaktır. Ayrıca akademik personelin mesleki doyum ve iş motivasyonunu etkileyebilecek muhtemel faktörlerin tespiti için geliştirilecek yeni modellerin de literatüre katkı sağlayacak sonuçlar ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abuhashesh, Mohammd; Al-Dmour, Rand ve Masa'deh, Ra'ed (2019) "Factors That Affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions", *Journal of Human Resources Management Research*, s.1-23.
- Akman, Yener (2017) "Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki", *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(27), s.71-88.
- Akşit Aşık, Nuran (2010) "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, 467, s.31-51.
- Ali, Wasif (2016) "Understanding the Concept of Job Satisfaction, Measurements, Theories, and Its Significance in The Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework", *Archives of Business Research*, 4(1), s.100-111.
- Altındağ, Erkut ve Akgün, Bahar (2015) "Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerinde Etkisi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (30), s.281-297.
- Avcı, Umut; Gümüş Dönmez, Filiz ve Artun, Cemal (2017) "Mesleki Doyum ve Mesleği Bırakma Niyeti İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), s.111-127.
- Baltacı, Adem, Tiyek, Ramazan ve Burgazoğlu, Hüseyin (2016) "Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı ve Motivasyon Faktörleri ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Sosyal Hizmet İşletmeleri Açısından İncelenmesi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), s.49-79.
- Bislin, Richard W.; Kabigting, Florencio; Macnab, Brent; Zukis, Bob ve Worthley, Reginald (2005) "Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation", *International Journal of Cross-Cultural Management*, 5(1), s.87-103.
- Borman, Walter C. ve Motowidlo Stephan J. (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10(1), s.99-109.
- Cong, Nhat N. ve Dung, Nguyen V. (2013) "Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC)", *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), s.212-217.
- Çiççili, Vakur (2007). "Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Dalgıç, Gülay (2010) "Öğretim Elemanı Performans Değerlendirme Envanterleri (ÖEPDE) Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), s.92-105.
- Dündar, Süleyman, Özutku, Hatice ve Taşpınar, Fatih (2007) "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme Ampirik Bir İnceleme", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, s.105-119.
- Dziuba, Szymon T.; Ingaldi, Manuela ve Zhuravskaya, Marina (2020) "Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance as Elements Influencing Work Safety", *CzOTO 2020*, 2(1), s.18-25.
- Ertürk, Emel ve Keçecioglu, Tamer (2012) "Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), s.41-54.
- Ertürk, Ramazan (2016) "Öğretmenlerin İş Motivasyonları", *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), s.1-15.
- Esen, Murat ve Esen, Dilek (2015) "Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), s.52-67.
- Fırat, Z. Mehmet (2018) "Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), s.157-176.
- George, Darren ve Mallery, Paul (2003). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4th ed.). Allyn and Bacon Press, Boston.
- Gümüş, Hülya (2006) "Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması", *Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.*
- Güven, Dilek (2019) "Aile Sağlığı Merkezinde Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi", *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), s.6-12.
- Göktaş Kulualp, Halime (2018) "Sağlık Sektöründe Çalışan Performansının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Yol Analizi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), s.600-624.
- Hajdukova, Alexandra; Klementova, Jarmila ve Klementova, Jr Jarmila (2015) "The Job Satisfaction as A Regulator of The Working Behavior", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 19, s.47-476.
- Işık, Metin (2016) "Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü ve Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.*
- İraz, Rıfat ve Akgün, Özlem (2014). "Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14 (1-2), s.201-224.
- Kaya, Ferit ve Oğuzöncül, Ayşe F. (2016) "Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), s.248-255.
- Köse, Ertuğrul (2019) "Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), s.131-148.

- Kuzgun, Yıldız; Sevim Aydemir, Seher ve Hamamcı, Zeynep (1999) “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11), s.14-28.
- Mahaney C. Robert ve Lederer Albert L. (2006) “The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success”, Project Management Journal, 37(4), s.42-54.
- Meydan, C. Harun ve Şeşen, Harun (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, 2. bs., Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mottaz J. Clifford (1985) “The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction”, The Sociological Quarterly, s.26(3).
- Öksüz, Yücel ve Yiğit, Şeyma (2020) “Öğretmenlerin Öğretimde Bilinçli Farkındalık ile Mesleki Doyum Düzeyleri İlişkisi”, Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 5(1), s.38-49.
- Ören, Kenan ve Yüksel, Hasan (2012) “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), s.34-59.
- Sabuncuoğlu, Zeynel (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. 7.bs., Beta Basın Yayıncılık, İstanbul.
- Saracel, Nüket; Taşseven, Özlem ve Ay, Necdet (2015) “Örgütsel Stresin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Social Sciences Research Journal, 4(4), s.12-34.
- Sekaran, Uma (2003) Research Methods for Business, John Wiley High Education Press, New York.
- Terzi Banu ve Polat, Şehrinaz (2020) “Occupational Satisfaction of Nurses and Intergenerational Difference in Occupational Satisfaction”, Arc Health Sci Res, 7(1), s.36-42.
- Tuncer, Polat (2013) “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”, Sayıştay Dergisi, 88, s.87-108.
- Varma, Chandrakant (2017) “Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance”, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 6 (2), s.10-20.
- Yavuz Tabak, Burcu; Sönmez, Emre; Yenel, Kübra ve Kan, Adnan (2019) “Öğretmenlerin İş Motivasyonu Kaynakları Ölçek Geliştirme Çalışması”, Sakarya University Journal of Education, 9(3), s.408-433.
- Zeynel, Esra ve Çarıkçı, İlker H. (2015) “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3), s.217-248.

# Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldıрма ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama<sup>1</sup>

## Investigation of Psychological Mobbing and Perceived Social Support Levels of Health Workers an Application in Konya Province

Sevda KARA \*  
Ş. Didem KAYA \*\*

### ÖZ

Psikolojik yıldıрма, baskı ya da zorbalık şeklinde tanımlanmaktadır. Sosyal destek ise ihtiyacı olan kişiye yardım eli uzatabilen kişilerin sayısını kapsamaktadır. Psikolojik yıldıрма ile baş etme yollarından biri de sosyal destektir. Bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarının psikolojik yıldıрма ile algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi ve iki kavram arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Çalışma, tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Çalışma Eylül 2016-Ocak 2017 tarihleri arasında Konya ilinde bir üniversite hastanesi ve bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini toplam 2901 sağlık çalışanından, örneklem büyüklüğü ise 345 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada Aiello ve diğ. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından yapılan Mobbing Ölçeği ile Zimet ve diğ. (1988) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Eker ve diğ. (2001) tarafından yapılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde; yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılanların %54,2'si kadın, %45,8'i ise erkektir. Mobbing Ölçeği'ne ait ortalama puan ve standart sapma 2,810±1,639; Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'ne ait ortalama puan ve standart sapma 5,684±0,245 olarak bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan değişkenlerine göre Psikolojik Yıldıрма puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (p<0,05). Cinsiyet, yaş, unvan ve mesleki deneyim değişkenine göre Algılanan Sosyal Destek puanı arasında anlamlı düzeyde farklılık çıkmıştır (p<0,05). Yapılan korelasyon analizi sonucunda çalışanların psikolojik yıldıрма düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur (r=-0,154; p<0,01). Algılanan sosyal destek düzeyinin, psikolojik yıldıрма algısı üzerindeki etkisi %2,4 oranında açıklanmaktadır. "Sağlık çalışanlarının algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça psikolojik yıldıрма düzeyi azalmaktadır" şeklinde söylenebilmektedir.

### ANAHTAR KELİMELELER

Algılanan Sosyal Destek; Mobbing; Psikolojik Yıldıрма; Sağlık Çalışanları

### ABSTRACT

Psychological intimidation is defined as oppression or bullying. Social support covers the number of people who can help the person in need. One way of coping with psychological intimidation is social support. The aim of this study is; The aim of this study is to investigate the perceived social support levels of health workers with psychological intimidation and to determine the relationship between two concepts. The study is a descriptive study. The population of the study consists of a total of 2901 health workers and a sample size of 345 people. Aiello et al. (2008) and the Turkish adaptation of the Mobbing Scale by Laleoğlu and Özmete (2013) and Turkish adaptation developed by Zimet et al. (1988), Eker et al. (2001) by the Multidimensional Scale of Perceived Social Support was used. In the analysis of data; Percentage, mean, standard deviation, t test, ANOVA test, correlation and regression analysis were used. %54,2 of the participants were female and %45,8 were male. The mean score and standard deviation of the Mobbing Scale were 2,810 ± 1,639; The mean score and standard deviation for the Perceived Social Support Scale were found to be 5,684 ± 0,245. According to gender, age, educational status, title variable, there was a significant difference between Psychological Intimidation scores (p <0.05). There was a significant difference between Perceived Social Support score according to gender, age, title and professional experience variable (p <0.05). As a result of the correlation analysis, a negative correlation was found between the levels of psychological intimidation and perceived social support of the employees (r =-0,154; p <0,01). The impact of perceived social support on the perception of psychological intimidation is %2,4. As the perceived social support level of health workers increases, the level of psychological intimidation decreases".

### KEYWORDS

Perceived Social Support; Mobbing; Psychological Intimidation; Health Workers

Makale Geliş Tarihi / Submission Date		Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance	
15.06.2021		23.09.2021	
Atf	Kara, S. ve Kaya, Ş. D. (2021). Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldıрма ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 381-399.		

<sup>1</sup> Bu çalışma Doç. Dr. Ş. Didem Kaya'nın danışmanlığında yürütülen "Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldıрма ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Hemşire, Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi, nikirik1987@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-2345-6789

\*\* Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, dkaya@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0729-1886

## GİRİŞ

Mobbing kavramı; psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, iş yeri zorbalığı ve psikolojik taciz gibi kavramlar ile de adlandırılmaktadır. Bu çalışmada mobbing kavramı psikolojik yıldırma olarak kullanılmaktadır. Leymann, psikolojik yıldırma bir ya da birkaç kişi tarafından diğer kişiye yönelik sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı davranışlarda bulunulması ve bu davranışlar sonucunda da kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesi olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik yıldırma, iş yerinde çatışmalara ve farklı sorunlara yol açabilmektedir. İş yerinde psikolojik yıldırmanın amacı mağdurun üzerinde psikolojik baskı uygulayarak; ısrarlı yıldırıcı, aşağılayıcı haksız söz ve ithamlarla onur kırıcı davranışlarda bulunarak mağdurun işten ayrılmasını sağlamaktır (Yıldırım, 2009: 12-15). Psikolojik yıldırma, güçlü olan çalışanların, güçsüz olan çalışanlara uyguladığı sürekli, odaklanmış ve zarar veren bir iletişim şekli olarak da ortaya çıkmaktadır (Sandvik, 2003: 5-6).

Sosyal destek ve algılanan sosyal destek ise kişileri hayata bağlamak ve bireyin çevresindeki insanlarla etkileşimleri sırasında algıladığı olumlu destektir ve her anlamda önemli hissettirmektir. Sosyal destek genel olarak kişi zorluklarla karşılaştığında çevresindekilerin verdiği destek ve yardımı kapsamaktadır. Ayrıca bu yardımlardan kasıt sadece psikolojik yardımlar olmayıp fiziksel yardımlar da olabilmektedir (Özyolcu, 2015: 55). Algılanan sosyal destek ise stres altındaki bireylerin ayakta durabilmelerine yardım edebilecek ya da olmadığı durumlarda kişinin hayatında fazladan risk faktörü olma özelliği taşıyan önemli bir kaynak olarak var olmaktadır (Metz, 2017: 26). Eğer bireyin algılanan sosyal destek düzeyi yüksek olursa psikolojik yıldırma düzeyinin bireye verdiği zarar da düşme gözlemlenebilir. Bu ters ilişkinin araştırılması sağlık çalışanlarına algılanan sosyal desteğin psikolojik anlamda nasıl faydalı olabileceğinin ve yıldırmanın nasıl azaltılabileceği hakkında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Psikolojik Yıldırma Olgusu

İngilizce bir kelime olan “mobbing” kelimesi “şiddetle alakalı ve yasaya uygun olmayan kalabalık” anlamına gelen “mob” kelimesinden türemiştir. “Mob” kelimesinin etimolojik kökeni Latince’den gelen “kararsız kalabalık” olarak Türkçeye çevirebileceğimiz “mobile vulgus” kelimesine dayanmaktadır (İlhan, 2010: 2). Mobbing kavramı; psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet ve psikolojik taciz gibi kavramlar ile de adlandırılmaktadır. Bu terim ilk olarak Konrad Lorenz tarafından literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra ise; çocuklar arasında anlaşmazlıkları inceleyen Heinemann tarafından kullanılmıştır. Hayvan davranışlarını inceleyen Lorenz psikolojik yıldırma kavramını 1960’larda bir grup küçük hayvanın daha büyük tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırılarını tanımlamak amacıyla kullanmıştır. Heinemann ise ders ortamında öğrencileri gözlemlenmiş ve birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğu hedef alarak ona yönelik yıkıcı, saldırgan ve zararlı davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanmıştır (Tetik, 2010: 1-2).

#### 1.1.1. Psikolojik Yıldırma Kavramı

Psikolojik yıldırma bireyi çalışma hayatında engelleyici kötü davranışlara maruz bırakarak, taciz eden, bilinçli olarak uygulanan ve tedavisi mümkün olmayan birtakım rahatsızlıklara neden olan, zamanla kişiye ciddi ölçüde acı veren ve rahatsızlık hissettiren tutum ve davranışların devamlılık arz etmesiyle gelişen süreç içerisinde meydana gelen bir kavramdır (Karabacak ve Hacıcaferoğlu, 2020: 2443). Diğer bir tanımla psikolojik yıldırma; bireyin karakterini, onurunu, gururunu ayrıca fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü aşağılayarak mesleğini yapmasına engel oluşturacak bütün fiili, sözlü, yazılı davranışları içeren kötü niyetli yaklaşımlardır (Hirigoyen, 2000: 61).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), psikolojik yıldırma kavramını “intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığı ile bir veya bir grup çalışana zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış” şeklinde tanımlanmıştır (Chappell ve Di Martino, 1998: 2). While Field (1996), psikolojik yıldırma için ‘bullying’ kavramını kullanmıştır. Bu kavramla anlatılmak istenen, kişinin işyerinde tekrarlanan eleştiriler, aşağılayıcı söz ve davranışlar, yüksek sesle azarlamalar gibi düşmanca bir dizi davranışa maruz kalmasıdır. Field’e göre psikolojik yıldırma, maruz kalan kişinin öz benliğini zedeleme veya öldürme çabası için yapılmaktadır. Bu davranışın altında bulunan ana sebep ise; yok etme, üstünlük kurma ve buyruğu altına alma arzudur. Vickers ise psikolojik yıldırma ile ilgili açıklamasında, başkalarına acı verme ve verilen acıdan zevk duyma durumuna işaret etmektedir (Yöney ve Kılınç, 2020: 4). Psikolojik yıldırma maruz kalan kişiler gördükleri zarara bağlı olarak “işiyi yeterince ilgilenemez, adapte olamaz ve ilerleyen süreçte görevini yerine getiremez” konuma gelmektedirler.

### 1.1.2. Sağlık Kurumlarında Psikolojik Yıldırma

Çalışma temposunun yoğun olması, stresin en üst düzeyde yaşanması, farklı meslek gruplarının bir arada bulunması ve hizmet verilecek kişilerle birebir temas halinde olması sebebiyle sağlık çalışanları diğer sektörlerde çalışanlara oranla daha fazla yıldırma maruz kalmaktadır (Çimen ve Deniz, 2017: 221). İş yerinde veya bulunduğu sosyal ortamda yıldırma davranışlarına maruz bırakılan kişi, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması, iş yaşantısı ve sosyal hayatta depresyon gibi birçok farklı yönden zarar görebilmektedir (Karabacak ve Hacicaferoğlu, 2020: 2443). Bu sebeple, sağlık çalışanlarının, sağlık kurumlarının ve hastaların güveni için psikolojik yıldırma alanında pek çok çalışma yapılmıştır. Hubert ve Veldhoven (2001: 417) yaptıkları çalışmada, eğitim hizmetlerinde, kamu yönetiminde ve sağlık hizmetlerinde diğerlerine göre yıldırmanın daha fazla olduğunu saptamışlardır. Sağlık ekibi üyeleri arasında hemşirelerin psikolojik yıldırma maruz kaldıkları belirtilmektedir. Yıldırım ve Yıldırım (2007: 1449) kamu hastanesi ile özel hastanede çalışan 505 hemşirenin %86,5'sinin son bir yılda iş yerinde psikolojik yıldırma davranışı ile karşılaştığını, Karcıoğlu ve Akbaş (2010: 139), kamu hastanesinde çalışan 210 hemşirenin %38,6'sının psikolojik yıldırma mağduru olduğunu belirlemiştir. Türkiye'de yapılan bir çalışmada sağlık çalışanlarının %5,2'sinin, Avustralya'da bir kamu hastanesinde yapılan çalışmada çalışanların %26'sının, Norveç'te 7986 çalışana ulaşılan bir çalışmada çalışanların %8,6'sının psikolojik yıldırma maruz kaldıkları belirlenmiştir (Çimen ve Deniz, 2017: 230). TBMM 2011: 25-26) yayınlamış olduğu 'İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporunda', iş yerinde psikolojik şiddetin sıklıkla yaşandığı sektörlerin başında sağlık sektörü olduğu ve sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer meslek gruplarına göre 16 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Raporda, İstanbul'da 505 hemşireyi kapsayan bir çalışmada da hemşirelerin %86'sının psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmiştir. Weber ve diğ. (2007: 267), Almanya'da hemşirelerin psikolojik yıldırma maruz kalma oranlarının %3, Avrupa'da ise %2 ile %15 arasında değiştiğini belirtmektedir. Güney Afrika'da kamu ve özel hastanelerde çalışan 1044 sağlık çalışanının %60-70'inin, Portekiz'de sağlık sektöründe çalışanların %51'inin, Jamaika'da 832 sağlık çalışanının %46'sının psikolojik yıldırma yaşadığı saptanmıştır (Kılıç ve Tel, 2017: 35). Pai ve Lee (2011: 1412) Tayvan'da çalışan hemşirelerin işyerinde karşılaştığı psikolojik yıldırma davranışlarını ve bu davranışların etkilerini belirlemek amacıyla 521 hemşire üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda; katılımcılardan, 155 (%29,8)'i psikolojik yıldırma, 67 (%12,9)'si cinsel tacize, 268 (%51,4)'i sözlü tacize maruz kaldıklarını ve 102 (%19,6)'sinin de fiziksel şiddet yaşadığını saptamışlardır. Heather ve diğ., (2010: 2732)'nin Kanada'daki hastane ortamlarında yıldırma davranışının tükenmişlik düzeyine etkisini belirlemek amacıyla 415 hemşire üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda; yıldırma maruz kalmak ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

İngiltere'de psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan çalışmalarda en çok önem verilen konu eğitim olarak ifade edilmektedir. Bu konuda çalışanlara; farkındalığın artırılması, şiddet ile ilgili detaylı bilgi verilmesi ve korunma yöntemleri gibi üç aşamalı özel eğitimler verilmesi, bilinçli bir örgüt yapısını oluşturarak psikolojik yıldırma ile ilgili ciddi bir farkındalık artışı sağlamıştır. İngiltere'de, Sağlık Bakanlığının önderliğinde 14.10.1999 tarihinde, "Ulusal Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personele Yönelik Şiddet Durdurma Kampanyası: Ulusal Sağlık Hizmetlerinde Şiddete Sıfır Tolerans" kampanyası başlatılmıştır (Department of Health, 1999: 226). İsveç, psikolojik yıldırma karşı özel yasal düzenleme yapan ilk AB ülkesidir. Türkiye mobbing kavramı ile ilk defa; işverene işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu Tasarısı ile tanışmıştır. Genelde kadınlar üzerinden yürüdüğü sanılan mobbing, erkekleri de aynı şiddete mağdur etmektedir. Mağdurları genelde kadın olmasına rağmen, ülkemizdeki ilk mobbing davasını bir erkek bürokrat açmıştır (TBMM, 2011: 11). Kowalczyk ve diğ. (2007: 90)'da Polonya'da çalışan 501 doktorun yıldırma konusundaki tepkilerini araştırmışlardır. Doktorların %33'ünde üstlerinin uyguladığı ses yükseltmesi, %16'sının diğer meslektaşlarının yanında üstlerinin uygunsuz davranışlarda bulunduğu, %11'inin de hasta yanlarında yıldırma davranışları yaşadıkları belirtilmiştir.

### 1.1.3. Psikolojik Yıldırma ile Mücadele Yöntemleri

#### 1.1.3.1. Psikolojik Yıldırma ile Bireysel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik yıldırma sürecinde ayakta kalabilmek için üst düzey bilinçlenmenin sağlanması ve bu yöntemle kişinin kendisine karşı olan güvenini ayakta tutmaya çalışması gerekmektedir. Bireyin ilk önce kendisine karşı duyduğu özgüveni arttırmak çok önemlidir. Özgüven, bireyin tek başına bu sürece sağlıklı bir şekilde katılımını sağlayan bir yetenektir (Göymen, 2020: 18). Yine bu noktada kişinin yapması gereken en önemli karşı koyma yöntemi hedef olmayı kabullenmemektir. Çünkü genelde baskıyı hisseden çalışanların ilk yaptığı davranış korkmak, sinmek ve dolayısıyla hedef olmayı kabul etmektir (Sönmeztekin, 2016: 76). Bireysel anlamda en önemli başa çıkma yöntemleri; güven, özgüven ve bilinçlenme, duyguları kontrol etme, soğukkanlı

olmaya çalışmak, meditasyon yapmak, dinlenmek, hobi edinmek, dengeli ve düzenli beslenmek, düzenli olarak spor yapmak, kendisini eğitmeye ve geliştirmeye çalışmak olarak sıralanabilmektedir (Kırel, 2008: 84).

### 1.1.3.2. Aile ve Yakın Çevrenin Yapabileceği Sosyal Destek

Psikolojik yıldırma sürecinde kurban en büyük desteği ailesi tarafından görmek istemektedir. Kurbanın en çok güveneceği kişiler ailesini kapsamaktadır. İş hayatında yaşadığı olguyu her seferinde ailesiyle paylaşabilmektedir. Ailesinin hak verdiğini bilmek kurbanı rahatlatmaktadır. Ailenin seçimi kurbanı dinlemeye yönelik olmalıdır (Çetinkaya, 2016: 37).

### 1.1.3.3. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütte açık yönetim anlayışının benimsenmesi psikolojik yıldırma engellemenin etkili yöntemlerinden biridir. Yönetim, örgüt içindeki problemlerin ve bu problemlerin çözümü için gereken düşüncelerin ast üst ilişkisi çerçevesinde düzenlenmesini sağlamalıdır. Böyle bir durum söz konusu olduğunda psikolojik yıldırma yaşayan kişiler bu durumu yönetime çekinmeden aktarabilirler. Aynı zamanda saldırmaya yatkın olan kişilerin kurumun politikasının farkında olması da bireyi yıldırma konusunda engellemektedir (Hogh ve Dofradottir, 2001: 485).

Psikolojik yıldırmanın çalışma ortamında meydana gelmemesi amacıyla liderlik anlayışının farklılaşması da gerekmektedir. Bu anlayışa göre lider bireylere rol model olmalıdır. Liderin rol model olması bireyler tarafından örnek teşkil ederek bu durum çalışanlar açısından örgüt kültürü olarak düşünülür ve bütün bireyler aynı modele uyum sağlamaktadır (Resch ve Schubinski, 1996: 295). Örgütsel sağlığın olması da psikolojik yıldırma etkilemektedir. Miles (1969: 378)'e göre örgütün sağlıklı olması demek, sadece etrafında yaşamını devam ettirmek değil, aynı zamanda devamlı gelişmekte olan, sorunlarla baş etmede ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgütü ifade etmektedir.

Türkiye'de mobbinge mücadele amacıyla Alo 170 mobbing mücadele hattı kurulmuştur. Bu hattı arayanlardan %57'sinin erkek, %43'ünün ise kadın olduğu belirtilmektedir. Bu hattı arayanların genel şikayet sebepleri ise ilk olarak istifaya zorlama, daha sonra görev yeri değişikliği, hakaret ve kötü söz söyleme, yasal hak kullanımını ihlal etmek, iftira atmak, fiziksel şiddet ve son olarak da cinsel taciz şeklinde sıralanmaktadır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 245).

## 1.2. Sosyal Destek

Sosyal destek, ihtiyacı olan kişiye yardım eli uzatabilen kişilerin sayısını kapsamaktadır. Sosyal destek, kişinin sosyal ilişkilerinin niceliğinden çok niteliğini kapsayan bir olgudur. Yani kişinin ilişkili olduğu birey sayısından çok manevi olarak paylaşımında bulunabileceği, güven duyduğu ve kendisinin özel olarak nitelediği kişiyle kurduğu bağdaki sosyal desteği içermektedir (Ardahan, 2006: 2). 1970'li yıllarda literatürdeki yerini alan sosyal destekten; Cassel (1976: 108), sosyal çevrenin ve sosyal desteğin bireyin stresle ve olumsuz durumlarla başa çıkmadaki etkisinden bahsetmektedir ve insan sağlığının devamı için psiko- sosyal süreçlerin önemini vurgulamaktadır.

Yalnızlık, yaşlılıktan ziyade daha çok genç ve ergenlerde görülen değişik duyguları kapsayan; kaygı, öfke, üzüntü ve kendini farklı görme gibi istenmeyen ve hoş olmayan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Çeçen, 2008: 2). Yeni doğan bir bebeğin bile çevresinin yardımı olmadan yaşamını sürdürmesi mümkün değildir. Yaşamına devam edebilmesi için doğumdan itibaren çevresindeki insanlarla iletişim içine girmektedir. Bireyler, sosyal dünyasındaki çabalarını sadece toplum içindeki diğer bireylerle kurduğu sosyal ilişkiler sayesinde sağlamaktadır (Kozaklı, 2006: 43). Redmann (2006: 168) yapılan araştırmaların, farklı türdeki sosyal desteğin kişiler üzerinde aynı ölçüde etkili olmayacağını göstermiştir. Bu nedenle bireyin ne ölçüde hangi yoğunlukta desteğe ihtiyacı olduğunu belirlemek önemlidir. Eğer birey ihtiyacı olan türde ihtiyacı olduğu kadar destek alırsa, o bireyde olumlu etkiler ve davranışlar oldukça yüksek olmaktadır.

### 1.2.1. Sosyal Desteğin Boyutları

Sosyal destek kişisel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kişisel sosyal destek, kaynakları bireyin gerek iş ortamında ya da hayatına ilişkin olaylarla ilgili başa çıkma potansiyelini attırmaktadır. Kişisel sosyal destek kaynakları başta aile üyeleri, eşler ve arkadaşları kapsar. Örgüt kökenli sosyal destek kaynakları ise örgüt, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarını kapsar. Örgütten, yöneticiden ve çalışma arkadaşlarından gelen destek bireyin işe ilişkin becerilerini sürdürmede ve işe bağlılığında oldukça etkilidir (Kurt, 2013: 28-29). Bruhn ve Philips (1984: 151-152), sosyal desteğin nitel ve nicel boyutlardan oluştuğunu, zamana ve duruma göre değişebilen bir kavram olduğunu ve bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda değiştiğini belirtmektedir.



### 1.2.2. Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal destek, stres altındaki bireylerin ayakta durabilmelerine yardım edebilecek ya da olmadığı durumlarda kişinin hayatında fazladan risk faktörü olma özelliği taşıyan önemli bir kaynak olarak var olmaktadır (Mete, 2017: 26). Başka bir ifadeyle bireylerin başkaları ile güven veren bağlara sahip olduğu ve bu bireylerden kendisine destek sağlanacağına dair düşüncesi olarak tanımlanabilmektedir. Sorensen ve Pinquart (2010: 248)'a göre algılanan sosyal destek, iyimserlik, dışa dönüklük, yalnızlık düzeyi, nevrozizm ve düşmanca duygular üzerinde etkili olmaktadır. Bireyin stresle başa çıkma yolları ve algıladıkları sosyal destek üzerine yapılan araştırma sonucu aileden, arkadaşan ve özel bir bireyden algılanan sosyal destek arttıkça, stresle etkili başa çıkma yolları yöntemlerinin arttığı tespit edilmiştir (Özdemir, 2017: 61). Kişilerin hayatında çoğu dönemde oldukça önemli etkisi olan destek aileden sağlanan sosyal destektir. Sosyal destek kuramı, ailenin verdiği desteğin bireyin hayatında yaşadığı strese yönelik azaltıcı etkisi bulunduğu, fiziki sağlık ve mental sağlık anlamında da koruma amaçlı etkisi olduğu bilinmektedir. Diğer bir sosyal destek kaynağı ise arkadaşlardan alınan destektir. Arkadaştan alınan destek ergenlikten itibaren, yaşamın bütün dönemlerinde kişi açısından en kıymetli olan aile desteğinin verdiği etkiyle eşit olmakla birlikte, bazen aileden üstün olabilen sosyal destek türüdür (Yıldırım, 2017: 33).

Alan yazında sosyal destek kavramı ile ilgili açıklamalar yapılırken algılanan ve sağlanan sosyal destek ifadeleri görülmektedir. Algılanan ve sağlanan sosyal destek kavramları farklı iki kavramdır. Algılanan sosyal destek bireyin ihtiyaç duyduğunda yardım davranışının ortaya çıkacağına dair inanç ve kişisel bir değerlendirme iken sağlanan sosyal destek diğer insanlar tarafından gösterilen, gerçekleştirilmiş yardım davranışdır (Akeren, 2017: 32).

### 1.2.3. Sağlık Kurumlarında Algılanan Sosyal Destek

Sosyal destek konusunda yapılan çalışmalarda iki önemli nokta üzerinde durulmuştur. Bunlardan ilki, sosyal desteğin sağlık ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. İkinci yaklaşımda ise sosyal desteğin en önemli görevi stres verici olayların bireye verdiği zararları azaltarak ya da dengeleyerek ruh sağlığını korumasıdır. (Elmacı, 2006: 408). Ayrıca araştırmalar farklı kaynaklardan elde edilen farklı türlerdeki sosyal desteğin bireyler üzerinde aynı düzeyde etkili olmadığını göstermektedir. Sosyal desteğin etkisini belirleyen en önemli konu bireyin ne tür desteğe ihtiyacının olduğudur. Eğer birey sosyal desteğe ihtiyacı olduğu zamanda ve ihtiyaç duyduğu türde destek alabilirse, bu desteğin pozitif etkisi de oldukça yoğun olacaktır (Redman, 2006: 168).

Abualrub (2004: 73) hemşireler üzerinde yaptığı sosyal destek araştırmasında; iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin, iş performansını arttırdığını ve iş stresi seviyesini azalttığını saptamıştır. Sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik sağlık açısından önemli bir kaynak olduğu ve tedavi edici bir özelliğinin olduğu kabul görmektedir. Pearson (1986: 391), yaptığı araştırma sonucunda sosyal destek görme ile ölüm oran arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulmuştur.

Kaya ve diğ. (2012: 362)'nin sağlık kurumunda birim sorumluları üzerinde yaptığı çalışma sonucunda sosyal desteğin, iş yerindeki stresin olumsuz etkilerine yönelik, doğrudan mutluluk kaynağı olarak tampon görevi gören ve stres seviyesinin azaltılmasında etkili rol oynayan, depresyonu azaltmaya yarayan ve bağışıklık sistemini de olumlu yönde etkilediğini ve sosyal desteğin bir kür etkisi gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Akın (2008: 160), hemşireler üzerinde sosyal desteğin, örgütsel destek, iş-aile çatışmaları ve yaşam doyumu ile ilişkilerini incelediği araştırmada; sosyal destekle yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin iş, aile çatışması ile anlamlı ve negatif yönde ilişkisi olduğu bulgularını elde etmiştir. Ayrıca araştırmacı, kişinin iş örgütünden elde ettiği destek arttıkça, bu durumun iş-aile çatışmasını azalttığı ve sosyal desteğin yaşam doyumu ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu bulmuştur.

Sosyal destek özellikle sağlık kurumlarında psikolojik yıldırma yönelik büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar ailelerinden, meslektaşlarından ve gerektiğinde üstlerinden yeterince sosyal destek alırlarsa psikolojik yıldırma yönelik dirençleri artmaktadır.

## 2. MATERYAL VE METOT

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, Konya ilinde bir üniversite hastanesi ve bir devlet hastanesinde hizmet veren sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ile algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi ve iki kavram arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017 yılı Konya ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde ve bir devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanları [hekim, hemşire, hasta bakıcı, tıbbi sekreter ve diğer sağlık personeli (teknisyen, laborant, temizlik personeli)] oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak hastane bilgi işlem biriminden alınan bilgiye göre; hekim (763), hemşire (871), hasta bakıcı (376), tıbbi sekreter (538) ve diğer sağlık personeli (353) olmak üzere toplam 2901 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Herhangi bir özel hastaneden izin alınmadığı için araştırma bir devlet ve bir üniversite hastanesiyle sınırlandırılmıştır

## 2.3. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın etik izni İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu'nun 2016/567 sayılı kararı ile alınmıştır. Hastane çalışanlarına anket uygulamak amacıyla hastane başhekimliklerinden yazılı izin alınmıştır. Ayrıca, anket formunun uygulanması sırasında araştırmayı kabul eden çalışanlardan da bilgilendirilmiş yazılı onam alınmıştır.

## 2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Konya ilinde bir devlet ve bir üniversite hastanesi olmak üzere bu hastanelerde çalışan sağlık personellerine ulaşabilmek için Eylül 2016-Ocak 2017 ayları arasında, çalışmayı kabul eden hastanelerde çalışan hemşire, hekim, hasta bakıcı, tıbbi sekreter ve diğer sağlık personeli (teknisyen, laborant, temizlik personeli) şeklindeki gruplarla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Veri toplama formu; tanımlayıcı özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, statü, mesleki deneyim, çalışılan kurumdaki mesleki deneyim ve çalışılan birim), psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeyi ölçeğini içeren üç bölümden oluşmaktadır.

Mobbing Ölçeği (çalışmada mobbing ifadesi için psikolojik yıldırma kavramı kullanıldığından ölçek için de psikolojik yıldırma ölçeği ifadesi kullanılmıştır), Aiello ve diğ. (2008:9-24) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması çalışması Laleoğlu ve Özmete (2013: 19-20) tarafından yapılmıştır. 7'li Likert tipinde olup 38 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık şeklinde sıralanmaktadır. Mobbing Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0,778 olarak ölçülmüştür. Mobbing ölçeğinin iş arkadaşları ile ilişkiler boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,550, tehdit ve taciz boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,543, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,541, özel yaşama müdahale boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,552 ve işe bağlılık boyutunun  $\alpha$  katsayısı ise 0,499 olarak ölçülmüştür. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ise Zimet ve diğ. (1988: 30-41) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Eker ve diğ. (2001: 17-25) tarafından yapılmıştır. Toplam 12 maddeyi kapsamaktadır. Ölçeğe verilebilecek yanıtlar 1 ile 7 arasında değişmektedir. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; özel bir insan, aile ve arkadaş şeklinde sıralanmaktadır. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0,708 olarak ölçülmüştür. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin özel bir insan boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,545, aile boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,541 ve arkadaş boyutunun  $\alpha$  katsayısı 0,556 olarak ölçülmüştür.

## 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; Cronbach Alpha, normallik testi, yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın istatistiksel analiz aşamasında öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testinde ( $p=0.200$ ;  $p>0.05$ ); ortalama ve ortanca değerler birbirine yakın değerler olduğu için (ortalama=2.8439; ortanca=2.8400) ve Skewness ve Kurtosis değerleri -1,96 ile +1,96 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek parametrik testler uygulanmıştır (Akdoğan ve Uşun, 2017:8). Bağımsız iki grup için toplanan puanların birbirinden istatistiksel anlamda farklı olup olmadığını tespit etmek için Bağımsız örneklem t testi, üç veya daha çok bağımsız grubun bağımlı bir değişken ile aralarında istatistiksel anlamda farklılığın olup olmadığını saptamak için ise ANOVA testi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ilişki saptanan ölçek ve alt boyutları arasında regresyon analizi yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Tablo 1’de katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

**Tablo 1. Katılımcılar ile İlgili Tanımlayıcı Bulgular**

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	187	54,2
Erkek	158	45,8
<b>Yaş</b>		
18-25	58	16,8
26-35	132	38,3
36-45	108	31,3
46 ve üzeri	47	13,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	273	79,1
Bekar	72	20,9
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	57	16,5
Ön Lisans	100	29,0
Lisans	155	44,9
Lisansüstü	33	9,6
<b>Çalışan Statüsü</b>		
Hemşire	105	30,4
Doktor	97	28,1
Hasta Bakıcı	46	13,3
Tıbbi Sekreter	62	18,1
Diğer	35	10,1
<b>Mesleki Deneyim</b>		
1-5 yıl	44	12,8
6-10 yıl	84	24,3
11-15 yıl	120	34,8
16-20 yıl	50	14,5
21 yıl ve üzeri	47	13,6
<b>Çalıştığı Kurumdaki Kıdem</b>		
1-5 yıl	58	16,8
6-10 yıl	97	28,1
11-15 yıl	110	31,9
16-20 yıl	47	13,6
21 yıl ve üzeri	33	9,6
<b>Çalışılan Birim</b>		
Dahili Birim	111	32,2
Cerrahi Birim	77	22,3
Acil	35	10,1
Yoğun Bakım	41	11,9
Poliklinik	45	13,1
Diğer	36	10,4
<b>TOPLAM</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1.’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunu %54,2 oranla kadınlar oluşturmaktadır. Çalışanlardan araştırmaya en çok katılım sağlayan yaş grubunun %38,3 oranı ile 26-35 yaş

grubu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu %79,1'i oranı ile evli katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin veriler incelendiğinde, en yüksek katılım %44,9 oranında lisans düzeyindedir. Katılımcıların meslek gruplarına bakıldığında en yüksek katılımı sağlayan mesleğin %30,4 oranı ile hemşirelerden oluştuğu görülmektedir. Çalışanlardan araştırmaya en çok katılım sağlayan mesleki deneyim grubu %34,8 oranı ile 11-15 yıl olduğu görülmektedir. Çalışanlardan araştırmaya en çok katılım sağlayan kurumdaki kıdemi en fazla olan grup %31,9 oranı ile 11-15 yıl olduğu görülmektedir. Katılımcıların hastanede görev yaptıkları bölüme göre dağılımı incelendiğinde; en yüksek katılım %32,2 oranında dahili birimlerden ve daha sonrasında da %22,3 oranında cerrahi birimlerden olmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek ölçek puanları incelendiğinde; psikolojik yıldırma ölçeğine ait ortalama puan ve standart sapma  $2,810 \pm 1,639$  bulunmuştur. Psikolojik yıldırma ölçeği alt boyutları ortalama ve standart sapmaları incelendiğinde; iş arkadaşları ile ilişkiler alt boyutu  $1,902 \pm 0,156$  puan, tehdit ve taciz alt boyutu  $1,327 \pm 0,181$  puan, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutu  $2,125 \pm 0,271$  puan, özel yaşama müdahale alt boyutu  $2,110 \pm 0,354$  puan ve işe bağlılık alt boyutu  $3,481 \pm 0,842$  puan almıştır. Algılanan sosyal destek ölçeğine ait ortalama puan ve standart sapma  $5,684 \pm 0,245$  olarak bulunmuştur. Algılanan sosyal destek ölçeği alt boyutları ortalama ve standart sapmaları incelendiğinde; özel bir insan boyutu  $5,649 \pm 0,341$  puan, aile boyutu  $5,854 \pm 0,345$  puan ve arkadaş boyutu  $5,550 \pm 0,361$  puan almıştır.

Tablo 2 ve 3'te katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ölçek ve alt boyutları arasında fark olup olmadığına bakılmıştır.

**Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Yıldırma, Algılanan Sosyal Destek ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması**

		Psikolojik Yıldırma Ölçeği	Alt Boyutlar				
			İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Özel Yaşama Müdahale	İşe Bağlılık
Cinsiyet	Kadın	2,932±1,798	1,851±0,154	1,329±0,192	2,075±0,290	2,008±0,337	3,422±0,796
	Erkek	2,665±1,421	1,961±0,137	1,323±0,169	2,183±0,236	2,210±0,344	3,550±0,893
Test ve p değeri		t=1,512 p=0,124	t=0,154 p=0,000	t=0,283 p=0,777	t=-3,722 p=0,000	t=-5,508 p=0,000	t=-1,410 p=0,159
Medeni Durum	Evli	2,947±1,743	1,901±0,158	1,313±0,176	2,120±0,266	2,096±0,366	3,470±0,836
	Bekar	2,290±1,012	1,904±0,151	1,377±0,197	2,142±0,292	2,118±0,308	3,527±0,872
Test ve p değeri		t=3,065 p=0,000	t=-0,149 p=0,881	t=-2,662 p=0,014	t=-0,622 p=0,534	t=-0,466 p=0,641	t=-0,527 p=0,598
		Algılanan Sosyal Destek	Alt Boyutlar				
			Özel Bir İnsan	Aile	Arkadaş		
Cinsiyet	Kadın	5,660±0,246	5,652±0,327	5,842±0,347	5,486±0,361		
	Erkek	5,712±0,242	5,645±0,360	5,867±0,344	5,625±0,348		
Test ve p değeri		t=-1,604 p=0,049	t=0,183 p=0,853	t=-0,666 p=0,506	t=-3,604 p=0,000		
Medeni Durum	Evli	5,688±0,246	5,663±0,342	5,837±0,339	5,562±0,366		
	Bekar	5,671±0,244	5,597±0,337	5,913±0,361	5,503±0,342		
Test ve p değeri		t=0,508 p=0,613	t=1,468 p=0,147	t=-1,592 p=0,100	t=1,278 p=0,220		

Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre psikolojik yıldırma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve özel yaşama müdahale alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Fakat sağlık çalışanlarında cinsiyete göre tehdit ve taciz, işe bağlılık ve toplam psikolojik yıldırma puanları arasında ise farklılık çıkmamıştır ( $p > 0,05$ ). Sağlık çalışanlarının medeni

duruma göre psikolojik yıldırma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; toplam psikolojik yıldırma ile tehdit ve taciz alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). İş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık puanları arasında ise farklılık çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre toplam algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; özel bir insan ve aile boyutunda, istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olmadığı ( $p>0,05$ ) fakat cinsiyete göre arkadaş ve toplam algılanan sosyal destek arasında fark olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Sağlık çalışanlarının medeni duruma göre toplam algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; medeni durum değişkeni ile toplam algılanan sosyal destek algıları ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Yaş, Eğitim durumu, Birim ve Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Psikolojik Yıldırma ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması**

		Psikolojik Yıldırma Ölçeği	Alt boyutlar				
			İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Özel Yaşama Müdahale	İşe Bağlılık
<b>Yaş</b>	18-25 <sup>1</sup>	2,323±0,977	1,949±0,150	1,359±0,209	2,224±0,254	2,224±0,306	3,741±0,739
	26-35 <sup>2</sup>	2,883±1,763	1,861±0,170	1,331±0,193	2,071±0,293	1,994±0,371	3,393±0,854
	36-45 <sup>3</sup>	2,890±1,622	1,948±0,129	1,280±0,148	2,174±0,224	2,217±0,339	3,537±0,901
	46 ve üzeri <sup>4</sup>	2,021±1,888	1,849±0,136	1,379±0,164	2,037±0,276	1,978±0,254	3,276±0,713
	Toplam	2,810±1,640	1,902±0,157	1,326±0,182	2,124±0,272	2,100±0,354	3,481±0,842
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=2,160</b> <b>p=0,092</b>	<b>F=10,372</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=4,472</b> <b>p=0,004</b>	<b>F=7,574</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=13,394</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=3,472</b> <b>p=0,016</b>
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise <sup>1</sup>	2,642±1,509	1,835±0,140	1,348±0,160	2,042±0,249	1,973±0,298	3,263±0,744
	Ön lisans <sup>2</sup>	3,084±1,893	1,914±0,152	1,350±0,205	2,125±0,272	2,147±0,326	3,580±0,684
	Lisans <sup>3</sup>	2,675±1,546	1,892±0,154	1,300±0,172	2,123±0,283	2,048±0,358	3,387±0,950
	Lisansüstü <sup>4</sup>	2,905±1,387	2,023±0,134	1,342±0,179	2,273±0,191	2,424±0,310	4,000±0,661
	Toplam	2,810±1,639	1,902±0,157	1,327±0,182	2,125±0,271	2,101±0,354	3,481±0,842
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=1,524</b> <b>p=0,208</b>	<b>F=11,395</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=1,990</b> <b>p=0,115</b>	<b>F=5,234</b> <b>p=0,002</b>	<b>F=14,941</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=6,884</b> <b>p=0,000</b>
<b>Unvan</b>	Hemşire <sup>1</sup>	2,970±1,876	1,841±0,168	1,377±0,212	2,049±0,340	1,995±0,377	3,420±0,770
	Hekim <sup>2</sup>	2,819±1,472	1,942±0,146	1,277±0,141	2,196±0,230	2,211±0,318	3,691±0,929
	Hasta bakıcı <sup>3</sup>	2,849±1,615	1,871±0,129	1,304±0,133	2,106±0,192	1,973±0,313	3,326±0,701
	Tıbbi sekreter <sup>4</sup>	2,898±1,749	1,938±0,143	1,325±0,181	2,192±0,253	2,182±0,351	3,581±0,897
	Diğer Personel <sup>5</sup>	2,098±0,862	1,950±0,138	1,347±0,206	2,068±0,183	2,136±0,311	3,114±0,718
	Toplam	2,810±1,640	1,902±0,156	1,327±0,181	2,125±0,272	2,101±0,354	3,481±0,842
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=1,977</b> <b>p=0,098</b>	<b>F=8,418</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=4,264</b> <b>p=0,002</b>	<b>F=5,467</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=7,624</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=4,047</b> <b>p=0,003</b>
<b>Çalıştığınız Birim</b>	Dahili birim <sup>1</sup>	2,910±1,767	1,876±0,135	1,302±0,146	2,127±0,278	2,022±0,312	3,504±0,773
	Cerrahi birim <sup>2</sup>	2,984±1,827	1,859±0,161	1,347±0,204	2,050±0,287	2,006±0,367	3,377±0,828
	Acil <sup>3</sup>	2,640±1,187	2,013±0,180	1,318±0,184	2,257±0,205	2,300±0,392	3,886±0,759
	Yoğun bakım <sup>4</sup>	2,196±0,813	1,910±0,175	1,356±0,184	2,146±0,306	2,262±0,349	3,658±0,825
	Poliklinik <sup>5</sup>	3,657±1,983	1,939±0,146	1,305±0,182	2,117±0,216	2,167±0,324	3,333±0,880
	Diğer <sup>6</sup>	1,944±0,161	1,913±0,109	1,361±0,220	2,132±0,257	2,083±0,317	3,222±0,989
	Toplam	2,810±1,640	1,902±0,156	1,327±0,182	2,125±0,272	2,100±0,354	3,481±0,842
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=6,351</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=6,410</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=1,199</b> <b>p=0,309</b>	<b>F=2,971</b> <b>p=0,012</b>	<b>F=6,974</b> <b>p=0,000</b>	<b>F=3,296</b> <b>p=0,006</b>
<b>Mesleki Deneyim</b>	1-5 yıl <sup>1</sup>	2,484±1,237	1,920±0,151	1,334±0,177	2,204±0,253	2,182±0,297	3,750±0,751
	6-10 yıl <sup>2</sup>	3,150±1,840	1,903±0,181	1,337±0,195	2,162±0,268	2,057±0,371	3,583±0,795
	11-15 yıl <sup>3</sup>	2,622±1,552	1,897±0,149	1,320±0,189	2,089±0,283	2,104±0,373	3,400±0,920
	16-20 yıl <sup>4</sup>	2,778±1,474	1,945±0,141	1,269±0,146	2,160±0,231	2,210±0,369	3,460±0,862
	21 yıl üzeri <sup>5</sup>	3,021±1,888	1,950±0,135	1,380±0,164	2,037±0,276	1,979±0,255	3,277±0,713
	Toplam	2,810±1,639	1,902±0,156	1,327±0,181	2,125±0,272	2,110±0,354	3,481±0,842
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=1,954</b> <b>p=0,101</b>	<b>F=2,462</b> <b>p=0,045</b>	<b>F=2,450</b> <b>p=0,046</b>	<b>F=3,407</b> <b>p=0,009</b>	<b>F=3,593</b> <b>p=0,007</b>	<b>F=2,449</b> <b>p=0,046</b>

Sağlık çalışanlarının eğitim durumuna göre toplam psikolojik yıldıma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Toplam psikolojik yıldıma ile tehdit ve taciz alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; İş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutlarında farklılığın lisansüstü grubundan kaynaklandığı ( $4>2>3>1$ ) görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının unvana göre toplam psikolojik yıldıma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; tüm alt boyutlarda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Toplam psikolojik yıldıma puanı arasında ise bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; iş arkadaşları ile ilişkiler boyutunda farklılığın diğer personel grubundan ( $5>2>4>1$ ); tehdit ve taciz boyutunda farklılığın hemşire grubundan ( $1>2$ ), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda farklılığın hekim grubundan ( $2>4>1>5$ ), özel yaşama müdahale boyutunda farklılığın hekim grubundan ( $2>4>1>3$ ), işe bağlılık boyutunda farklılığın hekim grubundan ( $2>4>5$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının çalıştığı birim değişkenine göre toplam psikolojik yıldıma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık ve toplam psikolojik yıldıma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Fakat çalışılan birim ile tehdit ve taciz alt boyutu arasında bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Gruplar arası homojenite olmadığından Post Hoc Tests ile hangi gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için Games-Howell testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda farklılığın acil biriminden ( $3>1>2$ ), özel yaşama müdahale boyutunda farklılığın acil biriminden ( $3>4>1>2$ ), işe bağlılık boyutunda farklılığın acil biriminden ( $3>4>5>6$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının mesleki deneyim değişkenine göre toplam psikolojik yıldıma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; tüm alt boyutlarda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Fakat mesleki deneyim ile toplam psikolojik yıldıma arasında bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; iş arkadaşları ile ilişkiler ve tehdit ve taciz boyutunda farklılığın 21 yıl ve üzeri grubundan ( $5>1$ ), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık boyutunda farklılığın 1-5 yıl grubundan ( $1>5$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının kurumdaki mesleki deneyim değişkenine göre toplam psikolojik yıldıma düzeyleri ile alt boyutları karşılaştırıldığında; tehdit ve taciz ve iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Fakat kurumdaki mesleki deneyim ile iş arkadaşları ile ilişkiler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık ve toplam psikolojik yıldıma arasında farklılık çıkmamıştır ( $p>0,05$ ). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise gruplar arası homojenite olmadığından Post Hoc Tests ile Games-Howell testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; tehdit ve taciz boyutunda farklılığın 21 yıl ve üzeri ( $5>4>2$ ), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutunda farklılığın 1-5 yıl ( $1>2>5$ ) grubundan kaynaklanmaktadır.

**Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının Yaş, Eğitim durumu, Birim ve Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Algılanan Sosyal Destek ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması**

		Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Alt boyutlar		
			Özel Bir İnsan	Aile	Arkadaş
Yaş	18-25 <sup>1</sup>	5,733±0,205	5,607±0,348	6,004±0,337	5,586±0,323
	26-35 <sup>2</sup>	5,670±0,249	5,647±0,329	5,829±0,319	5,532±0,409
	36-45 <sup>3</sup>	5,654±0,246	5,627±0,346	5,817±0,355	5,518±0,318
	46 ve üzeri <sup>4</sup>	5,734±0,270	5,755±0,347	5,819±0,368	5,627±0,353
	Toplam	5,684±0,245	5,649±0,341	5,853±0,345	5,550±0,361
Test ve p değeri		<b>F=2,111</b> <b>p=0,099</b>	<b>F=1,959</b> <b>p=0,120</b>	<b>F=4,597</b> <b>p=0,004</b>	<b>F=1,300</b> <b>p=0,274</b>

<b>Eğitim Durumu</b>	Lise <sup>1</sup>	5,687±0,269	5,671±0,384	5,815±0,377	5,574±0,337
	Ön lisans <sup>2</sup>	5,672±0,249	5,592±0,344	5,902±0,331	5,520±0,385
	Lisans <sup>3</sup>	5,688±0,242	5,664±0,331	5,840±0,339	5,558±0,360
	Lisansüstü <sup>4</sup>	5,702±0,209	5,712±0,294	5,833±0,357	5,560±0,343
	Toplam	5,684±0,245	5,649±0,342	5,853±0,345	5,550±0,361
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=0,157</b> <b>p=0,925</b>	<b>F=1,478</b> <b>p=0,220</b>	<b>F=1,012</b> <b>p=0,388</b>	<b>F=0,350</b> <b>p=0,789</b>
<b>Unvan</b>	Hemşire <sup>1</sup>	5,630±0,234	5,650±0,283	5,793±0,347	5,448±0,379
	Hekim <sup>2</sup>	5,716±0,242	5,709±0,344	5,827±0,372	5,611±0,344
	Hasta bakıcı <sup>3</sup>	5,688±0,274	5,685±0,396	5,831±0,361	5,549±0,344
	Tıbbi sekreter <sup>4</sup>	5,653±0,225	5,557±0,339	5,887±0,278	5,516±0,319
	Diğer Personel <sup>5</sup>	5,810±0,235	5,600±0,412	6,079±0,256	5,750±0,348
	Toplam	5,684±0,245	5,649±0,341	5,854±0,345	5,550±0,361
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=4,373</b> <b>p=0,002</b>	<b>F=2,215</b> <b>p=0,067</b>	<b>F=5,095</b> <b>p=0,001</b>	<b>F=5,928</b> <b>p=0,000</b>
<b>Çalıştığınız Birim</b>	Dahili birim <sup>1</sup>	5,655±0,248	5,630±0,347	5,887±0,364	5,448±0,376
	Cerrahi birim <sup>2</sup>	5,674±0,252	5,656±0,374	5,792±0,335	5,575±0,361
	Acil <sup>3</sup>	5,645±0,257	5,600±0,286	5,807±0,316	5,529±0,358
	Yoğun bakım <sup>4</sup>	5,665±0,216	5,592±0,295	5,768±0,380	5,634±0,317
	Poliklinik <sup>5</sup>	5,728±0,178	5,700±0,299	5,878±0,291	5,606±0,347
	Diğer <sup>6</sup>	5,801±0,286	5,743±0,394	5,993±0,313	5,667±0,327
	Toplam	5,684±0,245	5,649±0,341	5,854±0,345	5,550±0,361
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=2,530</b> <b>p=0,029</b>	<b>F=1,195</b> <b>p=0,311</b>	<b>F=2,607</b> <b>p=0,025</b>	<b>F=3,377</b> <b>p=0,005</b>
<b>Mesleki Deneyim</b>	1-5 yıl <sup>1</sup>	5,739±0,224	5,591±0,382	6,000±0,354	5,625±0,339
	6-10 yıl <sup>2</sup>	5,672±0,235	5,702±0,319	5,830±0,325	5,482±0,391
	11-15 yıl <sup>3</sup>	5,684±0,249	5,615±0,341	5,867±0,329	5,571±0,355
	16-20 yıl <sup>4</sup>	5,612±0,234	5,595±0,315	5,765±0,359	5,475±0,328
	21 yıl üzeri <sup>5</sup>	5,734±0,269	5,755±0,348	5,819±0,368	5,628±0,353
	Toplam	5,684±0,245	5,649±0,342	5,854±0,345	5,550±0,361
<i>Test ve p değeri</i>		<b>F=2,206</b> <b>p=0,068</b>	<b>F=2,632</b> <b>p=0,034</b>	<b>F=3,134</b> <b>p=0,015</b>	<b>F=2,434</b> <b>p=0,047</b>

Sağlık çalışanlarının yaşa göre toplam algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; çalışanların yaş ile toplam algılanan sosyal destek algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olmadığı ( $p>0.05$ ) fakat çalışanların yaş ile aile boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olduğu bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ise Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; Aile boyutunda farklılığın 18-25 yaş ( $1>2>4>3$ ) grubundan kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumuna göre toplam algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; çalışanların eğitim durumu ile toplam algılanan sosyal destek puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

Sağlık çalışanlarının unvana göre toplam algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; çalışanların unvana göre ile toplam algılanan sosyal destek algıları, aile ve arkadaş alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Fakat unvan ile özel bir insan alt boyutu arasında farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Gruplar arası homojenite olduğundan Post Hoc Tests ile hangi guruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; aile ve arkadaş boyutunda farklılığın diğer personel grubundan ( $5>2>1$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının çalıştığınız birime göre algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; çalıştığınız birim ile toplam algılanan sosyal destek ve aile ile arkadaş boyutunda, istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Fakat çalıştığınız birim ile özel bir insan alt boyutu arasında farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Gruplar arası homojenite olduğundan Post Hoc Tests ile hangi guruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; aile

boyutunda farklılığın diğer grubundan ( $6 > 2 > 4$ ) arkadaş boyutunda da farklılığın diğer birim grubundan ( $6 > 1$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının mesleki deneyime göre algılanan sosyal destek ile alt boyutları karşılaştırıldığında; özel, aile ve arkadaş alt boyutu ile çalışanların mesleki deneyim ile toplam algılanan sosyal destek algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Fakat mesleki deneyim ile toplam algılanan sosyal destek arasında farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ). Gruplar arası homojenite olduğundan Post Hoc Tests ile hangi gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; aile boyutunda farkın 1-5 yıl grubundan ( $1 > 4$ ) kaynaklandığı görülmektedir. Özel ve arkadaş boyutunda farkın 21 yıl ve üzeri grubundan ( $5 > 1$ ) kaynaklandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının algılanan sosyal destek puan ortalamaları ile çalıştığınız kurumdaki deneyiminiz değişkenine göre yapılan analiz sonucunda, çalışanların çalıştığınız kurumdaki kıdemleri ile toplam algılanan sosyal destek ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ).

Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve alt boyutları ile algılanan sosyal destek alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5'e göre çalışanların psikolojik yıldırma düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmuştur ( $r = -0,154$ ;  $p < 0,01$ ). Çalışanların psikolojik yıldırma düzeyleri ile aileye yönelik sosyal destek algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,213$ ;  $p < 0,01$ ). Çalışanların psikolojik yıldırma düzeyleri ile arkadaş grubu algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,156$ ;  $p < 0,01$ ). Çalışanların psikolojik yıldırma alt boyutu olan iş arkadaşları ile ilişkiler grubu ile algılanan sosyal destek alt boyutu olan özel bir insan grubuna yönelik algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,115$ ;  $p < 0,05$ ). Korelasyon matrisine bakıldığında çalışanların iş arkadaşları ile ilişkiler düzeyleri ile aileye yönelik algıları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r = 0,149$ ;  $p < 0,01$ ). İlgili matris takip edildiğinde çalışanların iş ve kariyer ile ilgili engellemeler düzeyleri ile aileye yönelik sosyal destek algıları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = 0,142$ ;  $p < 0,01$ ) (Kalaycı, 2010).

**Tablo 5. Ölçekler ve Alt Boyutları Arası Korelasyon Analizi**

DEĞİŞKENLER		İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Özel Yaşama Müdahale	İşe Bağlılık	Özel Bir İnsan	Aile	Arkadaş	Psikolojik Yıldırma	Algılanan Sosyal Destek
İş Arkadaşları ile İlişkiler	r	1									
	p										
Tehdit ve Taciz	r	0,159**	1								
	p	0,003									
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	r	0,289**	-0,046	1							
	p	0,000	0,394								
Özel Yaşama Müdahale	r	0,743**	0,249**	0,190**	1						
	p	0,000	0,000	0,000							
İşe Bağlılık	r	0,115*	-0,113*	0,709**	0,124*	1					
	p	0,032	0,036	0,000	0,021						
Özel bir insan	r	-0,115*	-0,010	0,040	-0,045	0,010	1				
	p	0,033	0,850	0,462	0,405	0,856					
Aile	r	0,149**	0,031	0,142**	0,079	0,138*	0,167**	1			
	p	0,006	0,561	0,008	0,142	0,010	0,002				
Arkadaş	r	0,032	-0,042	0,009	0,074	0,047	0,273**	0,271**	1		
	P	0,556	0,433	0,875	0,170	0,387	0,000	0,000			



Psikolojik Yıldırma Düzeyleri	r	-0,054	0,014	0,099	-0,048	0,108 *	0,049	-0,213**	-0,156**	1	
	p	0,313	0,792	0,065	0,373	0,045	0,363	0,000	0,004		
Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri	r	0,032	-0,011	0,089	0,053	0,092	0,677**	0,680**	0,746**	-,154**	1
	p	0,555	0,841	0,098	0,329	0,086	0,000	0,000	0,000	0,004	
TOPLAM		345	345	345	345	345	345	345	345	345	345
**0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.											
* 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.											

Korelasyon analizi sonucu ilişki çıkan değişkenler arasında regresyon analizi yapılmıştır. Sağlık çalışanların algılanan sosyal desteğe yönelik algıları psikolojik yıldırmaya yönelik algıyı etkilemektedir” ilişkisi için bağımsız değişken olarak ele alınan algılanan sosyal destek ile bağımlı değişken olarak ele alınan psikolojik yıldırma regresyon analizine tabi tutulmuş ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6. Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Arasında Regresyon Analizi**

Bağımsız değişken	$\beta$	Std. Hata	t	F	p	R <sup>2</sup>
Sabit	8,644	2,029	4,260	8,284	0,004	0,024
Algılanan Sosyal Destek	-1,026	0,357	-2,878			
Sabit	8,719	1,469	5,934	16,230	0,000	0,045
Aile alt boyutu	-1,009	0,251	-4,029			
Sabit	6,736	1,345	5,008	8,557	0,004	0,024
Arkadaş alt boyutu	-0,707	0,242	-2,925			
<b>Bağımlı değişken: Psikolojik Yıldırma</b>						

Analiz sonuçlarına göre, psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek puanı istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir (F=8,284; p=0,004). Bu sonuç araştırmada algılanan sosyal destek ile psikolojik yıldırma algısını tahmin etmenin istatistiksel olarak mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Algılanan sosyal desteğin psikolojik yıldırma üzerindeki etkisi %2,4 oranında açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>= 0,024). Psikolojik yıldırma ve aile puanına baktığımızda istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir (F=16,230; p=0,000). Bu sonuç ailenin, psikolojik yıldırma etkisini %4,5 oranında açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0,045). Psikolojik yıldırma ve arkadaş puanı arasında da anlamlı sonuç görülmektedir (F=8,557; p=0,004). Bu sonuç arkadaşın, psikolojik yıldırma etkisini %2,4 oranında açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0,024).

Analiz sonuçlarına göre, iş arkadaşları ile ilişkiler ve özel bir insan puanı istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç vermektedir (F=4,602; p=0,033). Bu sonuç araştırmada özel bir insan ile iş arkadaşları ile ilişkiler algısını tahmin etmenin istatistiksel olarak mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Özel bir insan boyutunun, arkadaş ile ilişkiler üzerindeki etkisi %1,3 oranında açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>= 0,013). İş arkadaşları ile ilişkiler ve aile puanı istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir (F=7,742; p=0,006). Bu sonuç araştırmada aile ile iş arkadaşları ile ilişkiler algısını tahmin etmenin istatistiksel olarak mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Ailenin, arkadaş ile ilişkiler etkisini %2,2 oranında açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0,022). İş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve aile puanı istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir (F=7,051; p=0,008). Bu sonuç araştırmada aile ile iş ve kariyer ile ilgili engellemeler algısını tahmin etmenin istatistiksel olarak mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Ailenin, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler etkisini %2,0 oranında açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0,020). İşe bağlılık ve aile puanı istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermektedir (F=6,654; p=0,010). Bu sonuç araştırmada aile ile işe bağlılık algısını tahmin etmenin istatistiksel olarak mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Ailenin, işe bağlılık etkisini %1,9 oranında açıklamaktadır (R<sup>2</sup>= 0,019).

#### 4. TARTIŞMA

Çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeyleri incelenmiştir. Psikolojik Yıldırma Ölçeği’ne ait ortalama puan ve standart sapma 2,810±1,639; Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ‘ne ait ortalama puan ve standart sapma 5,684±0,245 olarak bulunmuştur. Psikolojik Yıldırma Ölçeği’nin en yüksek ortalamaya sahip işe bağlılık alt boyutuna ait ortalama puan ve standart sapma 3,481±0,842; Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’nin en yüksek ortalamaya sahip aile boyutuna ait ortalama puan ve standart sapma 5,854±0,345 olarak bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan değişkenlerine göre psikolojik yıldırma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (p<0,05). Cinsiyet, yaş, unvan ve meslek deneyim değişkenine göre algılanan sosyal destek puanı arasında anlamlı düzeyde farklılık çıkmıştır (p<0,05).

Araştırma bulgularına göre; sağlık çalışanlarının cinsiyete göre işyerinde psikolojik yıldırmaya uğrama düzeyi bakımından aralarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Sadece psikolojik yıldırmının tehdit ve taciz ile işe bağlılık alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Erkek çalışanların psikolojik yıldıрма puan ortalamasının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni erkek çalışanların çalışma hayatlarında kendilerini daha zorunlu hissetmeleri ve işini kaybetme korkusundan kaynaklandığı söylenebilmektedir. Benzer olarak Yıldız ve diğ. (2013: 23)'nin yaptığı araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2007: 357) tarafından yapılan çalışmada da aynı sonuca ulaşılmıştır. Farklı olarak Çarıkçı ve Yavuz (2009: 11)'un yaptığı çalışma sonucunda çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik yıldıрма algıları değişmemektedir.

Sağlık çalışanlarının işyerinde psikolojik yıldıрма alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). 18-25 yaş ve 46 ve üzeri yaş gruplarındaki sağlık çalışanlarının işyerinde psikolojik yıldırmının bütün alt boyut puan ortalamasının diğer yaş gruplarından anlamlı düzeyde daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Çalışanların yaşları ile ters bir orantı göstermektedir. Yani gençlerin diğer yaş gruplarına oranla psikolojik yıldırmaya daha maruz kaldıkları düşünülmektedir. 18-25 yaş grubunda yıldırmının fazla olması bu yaş grubunun işe yeni başlamış olmalarına ve henüz mesleki anlamda yeterli olmamalarına bağlıdır. Çarıkçı ve Yavuz (2009: 11)'un yaptığı çalışma sonucunda da çalışanların yaşları büyüdükçe psikolojik yıldıрма algılarıyla ilgili tutum puanları azalmaktadır.

Sağlık çalışanlarının işyerinde psikolojik yıldıрма alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Sadece psikolojik yıldırmının tehdit ve taciz alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur. Medeni durum bakımından bekar çalışanların psikolojik yıldırmının alt boyutu olan tehdit ve taciz puan ortalamasının evli çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekar çalışanların evlilere göre kendilerini daha yalnız hissetmeleri ve sosyal destek (eş ve çocuk) eksikliği nedeniyle tehdit ve tacizi daha yoğun yaşadıkları düşünülmektedir. Palaz ve diğ. (2008: 12)'nin yaptığı çalışmada psikolojik yıldırmaya maruz kalma oranı evlilerde %77,4 ve bekar, dul ve ayrı yaşayanlarda ise %22,6 oranında bulunmuştur. Kılıç ve diğ. (2016: 6)'nın yaptığı çalışmada çalışanların medeni durumlarına bakıldığında psikolojik yıldırmaya maruz kalma davranışlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Aksoy (2008: 79)'un yaptığı çalışmada ise bekar çalışanların daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının işyerinde psikolojik yıldıрма ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Sadece psikolojik yıldırmının tehdit ve taciz alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Eğitim durumu bakımından lisansüstü çalışanların psikolojik yıldırmının alt boyutlarının puan ortalamasının lise, ön lisans ve lisans düzeyindeki çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna neden olarak lisansüstü çalışanların daha bilinçli olması, yıldırmayı daha çabuk fark edebilmesi ve olayları daha fazla irdelemesi gösterilebilir. Yıldız ve diğ. (2013: 25)'nin yaptığı araştırmada da lisansüstü eğitime sahip sağlık çalışanları daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kalmaktadır. Palaz ve diğ. (2008: 12)'nin yaptığı çalışmada lise ve altı eğitime sahip çalışanlara %19,8 oranında ve üniversite ve lisans üstü çalışanlara ise %80,2 oranında psikolojik taciz uygulandığı saptanmıştır. Sezerel (2007: 115)'in yaptığı araştırmada ise, ön lisans mezunlarının daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Sağlık çalışanlarının unvan değişkenine göre işyerinde psikolojik yıldıрма ve alt boyutları arasında bir farklılık vardır ( $p<0,05$ ). Psikolojik yıldırmının tehdit ve taciz alt boyutunda hemşire grubunun puan ortalaması diğer gruplardan (hekim, hasta bakıcı, tıbbi sekreter ve diğer personel) daha fazladır. Hemşirelerin yoğun iş temposu altında çalışıyor olması ve kendi işleri dışında da iş yükleniyor olması hemşirelerde yıldırmının yoğun yaşanmasına sebep olmaktadır. Psikolojik yıldırmının iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık alt boyutlarının hekim grubunun puan ortalamaları diğer gruplardan daha fazla çıkmıştır. Hekimler arasında ast üst meselesinin fazla olması üstten kaynaklı yıldırmaya maruz kalmaları ve gereksiz işler yapmak zorunda kalmaları da yıldırmının yaşanmasına sebep olmaktadır. Yiğitbaş ve Deveci (2011: 5)'nin yaptığı çalışmada psikolojik yıldırmaya maruz kalanların daha çok hemşireler, sonrasında ise hekimler ve sağlık memurları oldukları görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının birim değişkenine göre işyerinde psikolojik yıldıрма ve alt boyutlarının çalıştığı anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Sadece psikolojik yıldırmının tehdit ve taciz alt boyutunda bir farklılık bulunmamıştır. Psikolojik yıldırmının bütün alt boyutlarında acil grubunun puan ortalamasının diğer gruplardan (dahili, cerrahi, yoğun bakım, poliklinik ve diğer birim) daha yüksek olduğu görülmektedir. Acilde görev alan sağlık çalışanları daha yoğun ve daha karmaşık bir ortamda çalıştıkları için yıldırmayı daha yoğun yaşayabilmektedirler.

Sağlık çalışanlarının işyerinde mesleki deneyim değişkenine göre psikolojik yıldırma alt boyutları arasında bir farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Fakat mesleki deneyim ile toplam psikolojik yıldırma arasında bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Yıldız ve diğ. (2013: 27)'nin yaptığı çalışmada kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre algılanan sosyal destek ve arkadaş alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Cinsiyet bakımından erkek çalışanların algılanan sosyal destek puan ortalamasının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gümüş (2015: 68)'ün yaptığı çalışma sonucunda da erkek çalışanların algıladığı sosyal destek düzeyleri kadınların algıladıkları sosyal destek düzeyinden daha fazladır. Bu durum erkeklerin eş desteğinin kadınlardan daha fazla olduğu yönünde yorumlanabilmektedir.

Sağlık çalışanlarının algılanan sosyal destek alt boyutu olan arkadaş boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). 18-25 yaş arasındaki grupta arkadaş alt boyut puan ortalamasının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu yaş grubu sorunlarını daha çok arkadaşları ile paylaşmasında kaynaklanabilmektedir. Yaş ilerledikçe arkadaşın yerini aile ve eş almaktadır. Farklı olarak Uyan (2014: 75) yaptığı çalışma sonucunda yaş grupları arasında algılanan sosyal destek düzeyinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının medeni durum, eğitim durumu ve çalıştığı kurumdaki kıdem değişkenine göre algılanan sosyal destek ve alt boyutları arasında bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Benzer olarak Sönmezsoy (2018: 50)'un yaptığı çalışmada bireylerin medeni durumlarına göre algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Farklı olarak Kaya ve diğ. (2012: 365)'nin yaptığı çalışma sonucunda evli çiftlerin diğerlerine oranla aileden sağladığı sosyal destek daha fazladır. Turgut (2014: 159)'ün çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça algılanan sosyal destek düzeyi puanının da arttığı gözlemlenmiştir. Argon ve Selvi (2013: 198), tarafından yapılan çalışmada bu araştırmanın bulgularına benzer olarak sosyal desteğin kıdeme göre değişmediğini tespit etmiştir.

Sağlık çalışanlarında unvan değişkenine göre algılanan sosyal destek ve alt boyutları arasında bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Toplam algılanan sosyal destek, aile ve arkadaş alt boyutlarının diğer sağlık çalışanları grubu puan ortalamasının diğer gruplara göre (hemşire, hekim, hasta bakıcı ve tıbbi sekreter) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çivilidağ (2011: 157) yaptığı çalışmada unvan değişkenine göre algılanan sosyal destek arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini saptamıştır.

Sağlık çalışanlarının birim değişkenine göre özel bir insan alt boyutu ile arasında anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Birim değişkenine göre toplam algılanan sosyal destek, aile ve arkadaş alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Algılanan sosyal desteğin aile ve arkadaş alt boyutlarında diğer personel grubu puan ortalamasının diğer gruplara (dahili birim, cerrahi birim, acil, yoğun bakım ve poliklinik birim) göre daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının mesleki deneyim değişkenine göre algılanan sosyal destek ve alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Algılanan sosyal desteğin özel bir insan ve arkadaş alt boyutunun 21 yıl ve üzeri grubu puan ortalamasının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aile alt boyutunun ise 1-5 yıl grubu puan ortalamasının diğer gruplara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur ( $r=-0,154$ ;  $p<0,01$ ). Benzer şekilde Çivilidağ (2011: 181)'in yaptığı çalışmada da psikolojik yıldırma düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur ( $r=-0,157$   $p<0,05$ ). Algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça psikolojik yıldırma düzeyinde azalma görülmektedir. Çalışmada, algılanan sosyal destek algısının %2,4'ünün psikolojik yıldırma tarafından; algılanan sosyal destek düzeyinin, özel bir insan alt boyut algısının %1,3'ünün arkadaş ile ilişkiler alt boyutu tarafından açıklandığı görülmektedir. Algılanan sosyal destek düzeyinin, arkadaş alt boyut algısının %2,4'ünün ise psikolojik yıldırma tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Özellikle algılanan sosyal desteğin alt boyutu olan aile desteğinin; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, işe bağlılık ve psikolojik yıldırma üzerinde ters yönlü ilişkisi vardır ( $p<0,05$ ). Yani, sağlık çalışanlarının aile desteği arttıkça psikolojik yıldırma maruz kalma puanlarının da azalacağı düşünülmektedir. Ayrıca algılanan sosyal desteğin psikolojik yıldırma üzerine temel etki etmesi ve tampon görevi görmesi sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma düzeyleri üzerine pozitif yönde etki etmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızda psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek ilgili elde ettiğimiz sonuçlar literatürle uyumlu ve yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da tutarlılık göstermektedir. Psikolojik yıldırma ile mücadele yollarından biri olan algılanan sosyal desteğin çalışanlar için önemi ve gerekliliği ortaya konulmuştur. Çalışanlarda algılanan sosyal destek ne kadar fazla olursa bireyin psikolojik yıldırma karşısında o kadar güçlü olacağı düşünülmektedir. Özellikle aile desteği yıldırma konusunda daha etkili olmakla beraber arkadaş ve özel birinin desteğine de ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda sağlık kurumlarında psikolojik yıldırmanın azaltılması ve sosyal desteğin artırılmasına yönelik;

- Çalışmamızda hemşire ve hekimlerde psikolojik yıldırma düzeyi daha fazla bulunmuş olması sebebiyle; sağlık kurumlarında çalışanların görev tanımlarının, iş yüklerinin ve iş tasarımlarının gözden geçirilmesi, eleman sayılarının artırılması önerilmektedir.
- 18-25 yaş grubunda psikolojik yıldırma düzeyi fazla çıkmıştır. Bu yaş grubunun işe yeni başlayan grup olması nedeniyle işe uyum ve hizmet içi programlara psikolojik yıldırma ile ilgili eğitimlerin dahil edilmesi önerilmektedir.
- Aile desteğinin, diğer destek gruplarına göre psikolojik yıldırmaya etkisi daha fazla çıkmış olmasından dolayı, özel insan ve arkadaş desteğinin de artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.
- Sağlık kurumlarında çalışma arkadaşlarından gelen yardımseverlik davranışlarının örgüt kültürü olarak yerleştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abualrub, Raeda Fawzi, (2004) "Job Stress, Job Performance, And Social Support Among Hospital Nurses", Journal of Nursing Scholarship 36, s. 73-78.
- Aiello, Antonio, Deitinger, Patrizia, Nardella, Christian ve Michela Bonafede, (2008) "A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The "Val.Mob." Scale, Prevention Today 3, s. 9– 24.
- Akdoğan, Eda ve Salih Uşun, (2017) "Sınıf Öğretmenliği Lisans Programının Öğretmen Adaylarının Görüşleri Doğrultusunda Bağlam, Girdi, Süreç ve Ürün (CIPP) Modeli İle Değerlendirilmesi" İlköğretim Online 16, s. 826-847.
- Akeren, İhsan, (2017) "Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek ve Güvenilirlik ile Psikolojik Yardım İhtiyacının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akın, Mahmut, (2008) "Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri" Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 25, s. 141-170.
- Aksoy, Fikret, (2008) "Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ardahan, Melek, (2006) "Sosyal Destek ve Hemşirelik", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 9, s. 1-8.
- Argon, Türkan ve Çiğdem Selvi, (2013) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Girişimcilik Değerleri ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki", International Journal of Social Science 6, s. 179-206.
- Bruhn, John, G. ve Billy Philips, (1984) "Measuring social support: A synthesis of current approaches", Journal of Behavioral Medicine, 7, s. 151-169.
- Cassel, J. (1976) "The Contribution of Social Environment to Host Resistance", The Johns Hopkins University School of Hygiene and Public Health 104, s. 107-123.
- Cemaloğlu, Necati ve Abbas Ertürk, (2007) "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 5, s. 345-362.
- Chappell, Duncan ve Vittorio Di Martino, (1998) "Violence At Work", Geneva, International Labor Organization, s. 2.
- Çarıkcı, İlker, Hüseyin ve Hüseyin Yavuz, (2009) "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 10, s. 11.
- Çeçen, Rezan, Ayşe, (2008) "Öğrencilerinin Cinsiyetlerine ve Ana Baba Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 6, s. 416.
- Çetinkaya, Neslihan, (2016) "Belediye Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ile Güdülenme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Mersin İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.
- Çimen, Mesut ve Serkan Deniz, (2017) Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları, 1. bs., Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Çivilidağ, Aydın, (2011) "Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.
- Department of Health, (1999) "Campaign to Stop Violence against Staff Working in the NHS: NHS Zero Tolerance one", Department of Health, London, s. 226
- Eker, Doğan, Arkar, Haluk ve Hülya Yıldız, (2001) "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirligi", Türk Psikiyatri Dergisi 12, s. 17-25
- Elmacı, Figen, (2006) "Parçalanmış ve Bütünlüğünü Koruyan Aileye Sahip Ergenlerin Depresyon ve Uyum Düzeylerinde Sosyal Desteğin Rolü", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi 6, s. 405-423.
- Göymen, Yusuf, (2020) "İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları", Toros Üniversitesi, İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi 7, s. 31-60.
- Gümüş, Hülya, (2015) "Evli Bireylerin Algılanan Sosyal Destek Düzeyi ve Yaşam Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalı, Yalova.
- Heather K, Spence Laschinger, Ashley L, Grau, Joan Finegan ve Piotr Wilk, (2010) "New Graduate Nurses" Experiences of Bullying and Burn Out In Hospital Settings, Journal of Advanced 12, s.2732-2742.
- Hirigoyen, M.F., (2000) Manevi Taciz: Gündelik Hayatta Sapkın Şiddet. (Çev: Heval.Bucak), 1.bs., Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Hogh, Annie ve Andrea Dofradottir, (2001) "Coping with Bullying in the Workplace", European Journal of Work and Organizational Psychology 10, s. 485-495.
- Hubert, Adrienne ve March Van Veldhoven, (2001) "Risk Sectors For Undesirable Behavior and Mobbing", European Journal of Work and Organizational Psychology 10, s. 415-424.
- İlhan, Ümit, (2010) "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", Ege Akademik Bakış 10, s. 1-12.
- Kalaycı, Şeref, (2010) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karabacak, Büşra ve Serkan Hacıcaferoğlu, (2020) "Antrenörlerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi", Journal of Social and Humanities Sciences Research 7, s. 2443-2450.

- Karcioğlu, Fatih ve Sevil Akbaş, (2010) “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24, s. 139-162.
- Kaya, Didem, Akgeçici, Tahir ve Adnan Çelik, (2012) “A Research Levels of Perceived Social Support on The Responsible Persons of The Hospital Units”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 21, s. 357-370.
- Kılıç, Nurhayat ve Havva Tel, (2017) “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi”, Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 25, s. 31-40.
- Kılıç, Taşkın, Çiftçi, Fatma ve Şeyma Şener, (2016) “Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler”, Journal of Health and Nursing Management 3, s. 6
- Kırel, Çiğdem, (2008) Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kowalczyk, Krystyna, Jankowiak, Barbara, Krajewska-Kulak, Elzbieta, Sierakowska, Matylda, Lewko, Jolanta ve Krystyna Klimaszewska, (2007) “Exposure The Doctors to Aggression in The Workplace”, Advances in Medical Sciences 32, s. 89-92
- Kozaklı, Hatice, (2006) “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kurt, Esra, (2013) “Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.
- Laleoğlu, Ayşegül ve Emine Özmete, (2013) “Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Sosyal Politikalar Çalışmaları, s. 19-20.
- Leymann, Heinz, (1990) “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Victims 5, s.119- 126
- Mete, Ceren, (2017) “İzmir’de Yaşayan Roman Ergenlerin Psikolojik Sağlamlıklarının Algılanan Sosyal Destek, Mizah Kullanımı ve Sosyal Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İzmir.
- Miles, Matthew B. (1969) “Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground”. Organizations and Human Behavior: Focus on Schools. Fred Carver and Thomas J. Sergiovanni (Eds.) McGraw- Hill Book Company. New York.
- Özdemir, Deniz, (2017) “Onkoloji Eğitim Hemşireliği Biriminde Eğitim Alan Meme Kanseri Hastalarında Stresle Başa Çıkma Yolları ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Konya.
- Özyolcu, Ertuğrul, (2015) “Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Sosyal Destek Durumlarının İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı, Lefkoşa.
- Pai Hsiang-Chu ve Sheuan Lee, (2011) “Risk Factors For Workplace Violence in Clinical Registered Nurses in Taiwan”, Journal Clinical Nursing, (9-10), s.1405-1412.
- Palaz Serap, Özkan, Sultan, Sarı, Necla, Göze, Fehim, Şahin, Nurdan ve Ömrüye Akkurt, (2008) “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 10, s. 12.
- Person, Judith, (1986) “The Definition and Measurement of Social Support”, Journal of Counseling & Development 64, s. 390-396.
- Redman, Tom, (2006) “The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer?”, British Journal of Management 17, s. 167-175.
- Resch, Martin and Marion Schubinski, (1996) “Mobbing- Prevention Management in Organizations”, European Journal of Work and Organizational Psychology 5, s. 295-307.
- Sandvik, Pamela, Lutgen, (2006) “Burned By Bullying in The American Workplace: Prevalence, Perception, Degree, And Impact”, Journal of Management Studies, s. 5-6.
- Sezerel, Hakan, (2007) “Örgütlerde Mobbing’in Etkileri ve Tülomsaş-Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi AŞ’de Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sorensen, Silvia. ve Martin Pinquart, (2010) “Influences on Loneliness in Older Adults: A Meta Analysis”, Basic and Applied Social Psychology 23, s. 245-266.
- Sönmezsoy, Nureddin, (2018) “Akademisyenlerin Algıladıkları Sosyal Destek ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sönmeztekin, Burcu, (2016) “Sağlık Sektöründe Üst Yönetimin Mobbing Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Programı, İstanbul.
- TBMM, (2011) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Nisan 2011, Ankara. (erişim: [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_rapor\\_no\\_6.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf))
- Tetik, Semra, (2010) “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12, s. 1-10.
- Turgut, Gizem, (2014) “Algılanan Sosyal Destek ve Duygusal Zekâ Düzeyinin İş Tatminine Etkisinin Devlette Çalışan Üç Farklı Meslek Grubunda Karşılaştırılması: Mühendis, Doktor ve Öğretmen”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Uyan, Adil, (2014) “Ergenlerde Algılanan Stres ile Sosyal Destek Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Psikoloji Programı İstanbul.
- Weber Andreas, Hörmann, Georg ve Volker Köllner, (2007) “Mobbing a work related risk factor of service based society?”, *Gesundheitswesen* 69, s.267-276.
- Yıldırım, Dilek, (2009) “Mobbing ve İş Yerinde Taciz”, *Sağlıcakla Dergisi* 12, s. 12-15.
- Yıldırım, Aytolan ve Dilek Yıldırım, (2007) “Mobbing the Workplace By Peers and Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working İn Healthcare Facilities İn Turkey and its Effect on Nurses”, *Journal of Clinical Nursing* 16, s. 1444-1453
- Yıldırım Tuğçe, (2017) “Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı ile Algılanan Sosyal Destek ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Klinik Psikoloji Programı, İstanbul.
- Yıldız, Gültekin, Akbolat, Mahmut ve Oğuz Işık, (2013) “Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2, s. 27.
- Yiğitbaş, Çağla ve Süleyman Erhan, Deveci, (2011) “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 1, s. 5.
- Yılmaz, Yöney, Esma ve Erhan Kılınç, (2020) “Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmanın Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi* 11, s. 34-52.
- Zencirkıran Mehmet ve Aşkın Keser, (2018), *Örgütsel Davranış*, 1. bs., Dora Basın Dağıtım.
- Zimet, Gregory, Nancy W. Dahlem, Sara G. Zimet ve Gordon K. Farley, (1988) “The Multidimensional Scale of Perceived Social Support”, *Journal of Personality Assessment* 52, s. 30-4.

# 2011'den Günümüze Suriyeli Göçü Bağlamında Yazın Çözümlemesi

## Literature Analysis in the Context of Syrian Immigration from 2011 to the Present

Yeliz POLAT \*  
Zeynep TURĞA \*\*

### ÖZ

Türkiye bağlamında uluslararası göç olgusu değerlendirildiğinde, Osmanlı'nın son döneminde ve cumhuriyetin ilk yıllarında Osmanlı'nın eski tebaalarından Anadolu'ya yoğun göçlerin yaşandığı görülmektedir. Bu göç akını 1950'lerde Arnavut 1980'lerde de Bulgaristan'dan gelen göçmenler ile devam etmiştir. Bu sürecin son halkası ise 2011 sonrası Suriye'deki halkın demokrasi mücadelesine karşı rejimin bastırma çabaları ile milyonlarca Suriyeli, Türkiye başta olmak üzere Lübnan ve Ürdün gibi ülkelere sığınmıştır. Türkiye'nin ev sahipliği yaptığı bu yoğun kitlesel Suriyeli göçü, ülkenin sosyal, kültürel, demografik ve ekonomik dinamiklerinde değişime neden olmuştur. Böylece sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal hayatta büyük yankı uyandıran Suriyeli göçü, aynı zamanda akademik çalışmalarda da etkisini göstermiştir. Bu bağlamda yazın çalışmasında, Türkiye'de uluslararası göç bağlamında ele alınan Suriyeli göçüne yönelik 2011-2021 yılları arasında yayınlanmış olan 430 makale, doküman taramasına dayalı olarak nicel ve nitel olmak üzere iki boyutlu çözümlenmiştir. Elde edilen nicel veriler, durum saptayıcı araştırma yöntemine göre, nitel veriler ise içerik çözümleme yöntemine göre irdelenmiştir. Yapılan analizler sonucu, elde edilen dokümanların en fazla eğitim, kültür, medya, ekonomi ve sağlık, en az ise kadın ve yükseköğrenim temalarında ele alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, dokümanların tematik kodlamalarında en fazla "Suriyeli temel eğitimdeki öğrencilerin eğitim alanında karşılaştıkları sorunlar" ve "Suriyelilere yönelik tutumlar" başlığı altında ele alındıkları tespit edilmiştir.

### ANAHTAR KELİMELER

Türkiye, Uluslararası Göç, Suriyeli Göçü, Yazın Çözümleme

### ABSTRACT

When the immigration phenomenon is evaluated in the context of Turkey, it is seen that there were intense immigrations from the former subjects of the Ottoman Empire to Anatolia in the last period of the Ottoman Empire and the first years of the republic. This influx of immigration continued with immigrants from Albania in the 1950s and from Bulgaria in the 1980s. In the last link of this process, after 2011, as a result of the regime's efforts to suppress the people's struggle for democracy in Syria, millions of Syrians took refuge in countries such as Lebanon and Jordan, especially Turkey. This massive Syrian immigration hosted by Turkey has caused a change in the country's social, cultural, demographic and economic dynamics. Thus, the Syrian immigration, which had great repercussions in social, cultural, economic and political life, also showed its effect in academic studies. In this context, in the literature study, 430 articles published between 2011-2021 on Syrian immigration, which was discussed in the context of international migration in Turkey, were analyzed in two dimensions as quantitative and qualitative. In the study, document scanning, one of the qualitative research designs, was used. The quantitative data obtained during the document scanning were analyzed according to the status determination research study method, and the qualitative data were analyzed according to the content analysis method. As a result of the analyzes made, it was determined that the obtained documents discussed the themes of education, culture, media, economy and health the most, and women and higher education the least. In addition, it has been determined that in the twenty-two sub-thematic coding of the documents, the topics of "problems faced by Syrian students in primary education" and "attitudes towards Syrians" are mostly discussed.

### KEYWORDS

Turkey, International Migration, Syrian Immigration, Literature Analysis

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
22.07.2021	23.09.2021
Atıf	Polat, Y. ve Turğa, Z. (2021). 2011'den Günümüze Suriyeli Göçü Bağlamında Yazın Çözümlemesi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 400-420.

\* Dr. Öğretim Üyesi, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi, ylzaktas@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6980-5742.

\*\* Doktora Öğrencisi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ABD, turgazeynep12@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5603-6238.



## GİRİŞ

İnsanoğlu, hayatı boyunca dış etmenler ve istekleri doğrultusunda sürekli bir yer değişiminde bulunmuştur. İnsanların bir yerden başka bir yere gerçekleştirmiş oldukları bu devinimi, literatürde göçün tanımı olarak geçmektedir. İnsanoğlunun yer değişikliğiyle gerçekleştirmiş olduğu bu göç serüveni hem sebep hem de sonuç bakımından farklılıklar göstermiştir. Bu yönüyle göç, konjonktürel dinamik bir yapıya sahiptir. Göç, insanoğlunun sadece fiziksel bir mekân olarak gerçekleştirdiği değişim değil aynı zamanda sosyal bir değişimi de ifade etmektedir. Göçmenler, göç sürecinde kendi kültürel değerlerini ve kimliklerini de göç edilen ülkelere taşımaktadır. Bu süreçte, göçmenler kendileriyle birlikte taşıdıkları değer yargılarını göç ettikleri kültürlerde de yaşatmaya çalışmaktadırlar.

2011 sonrası, Suriye’de meydana gelen iç karışıklar, birçok insanın ölümüne ve insanların yurtlarını terk etmesine neden olmuştur. İnsanların maruz kaldığı bu zulüm karşısında, tercih yapma imkânı kalmadan kaçabildikleri ilk yere sığınmışlardır. Suriyelilerin zulümden kaçarak sığındıkları ilk ülkelerden biri de Türkiye olmuştur. Hem coğrafi yakınlık hem de Türkiye’nin ılımlı ve hoşgörü politikasına dayanan “açık kapı” politikasından (Polat, 2017: 277) dolayı Suriyeliler tarafından Türkiye, sığınılacak ilk ülke olmuştur. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün 2021 yılı Haziran verilerine göre, 3.675.485 Suriyeli Türkiye’de yaşamaktadır (www.goc.gov.tr, 2021). Türkiye’nin ev sahipliği yaptığı bu kitlesel göç, sosyo-kültürel ve ekonomik olarak önemli toplumsal etkilere neden olmaktadır. Kentleşmenin %80’lerin üzerinde olduğu Türkiye’de, kent alanlarında özellikle de kayıtlı il nüfusuna göre daha yoğun Suriyeli nüfusunu barındıran Kilis, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa, Mersin, Adana, Mardin gibi (www.goc.gov.tr, 2021) şehirlerde Suriyeli göçü daha yoğun etki yaratmaktadır. Türkiye’deki hem beşeri hem de sosyal bilimlere etkileyen Suriyeli göçü, akademik çalışmalarda da yerini almıştır. Yazın çalışmalarında, Suriyeli göçüne yönelik Türkiye’nin göç politikası, göçlerin sebebiyet verdiği göç sorunsalı ve göç sorununa yönelik çözüm önerileri ele alınmıştır. Araştırmada, Suriyeli göçünün yazın çalışmalarındaki konumu tespit edilerek, Türkiye’deki Suriyeli göç sorunsalının tespiti ve önemi ile henüz hiç ya da yeteri derecede sorunsallaştırılmamış konuların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de Suriyeli göçü bağlamında ele alınan 430 makale ele alınarak derinlemesine analiz edilmiştir.

## 1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, nitel araştırma desenlerinden doküman taramasından yararlanılmıştır. Doküman taraması, araştırmacının ulaşmak istediği olgu ve olaylar hakkında bilgi veren ve kanıt niteliği taşıyan yazılı ve yazısız materyallerin analizidir. Doküman taraması başta sosyal bilimciler olmak üzere birçok farklı bilim dallarında destekleyici veri ve ana veri olarak kullanılmaktadır. Sosyal bilimcilerin ulaşmayı hedeflediği olgu ve olaylar, birtakım kanıt ve keşiflerle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, araştırmacının ulaşmayı hedeflediği olgu ve olaylar hakkındaki kanıtları araştırma konusu hakkında bilgi içeren dokümanlar oluşturmaktadır. Araştırmacı, ulaşmayı hedeflediği amaçların güvenilirliğini arttırmak için doküman taraması yaparken birtakım araştırma aşamalarına dikkat etmesi gerekmektedir. Doküman taraması; dokümanları elde etme, dokümanlarının orijinalliğini tespit etme, dokümanlarını kavrama, verileri çözümleme ve elde edilen verilerden yararlanma olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır (Forster’dan aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2011: 193). Bu bağlamda, araştırma da Suriye göçünü ele alan 430 makale, yazın taramasına dayalı olarak çözümlenmiş ve Suriyeli göçünün literatürdeki niceliksel ve niteliksel boyutları incelenmiştir. Bu çerçevede, öncelikle Suriyeli göçüne ilişkin yazın çalışmalarının tespiti için, “TR Dizin”, “DergiPark” ve “Academia” dergi listelerinde; uluslararası göç ve Suriyeliler başlıkları altında taranarak 2011-2021 yılları arasında üretilen makalelere ulaşılmıştır. Ulaşılan 430 makaleden elde edilen veriler, öncelikle tarihsel sürece göre konu sınıflandırılmasına tabi tutulmuştur. Ardından, makaleler; sosyal, kültürel, ekonomik, hukuki, sağlık, küreselleşme, siyasi, yönetsel ve kavramsal sınıflandırmalara tabi tutularak özel olarak incelenmiştir.

Doküman taramasının dördüncü aşaması olan, verilerin çözümleme evresinde ise elde edilen yazın çalışmaları nicel ve nitel olmak üzere iki yönetime dayalı olarak çözümlenmiştir. Araştırmada, elde edilen dokümanların nicel analizinde, nicel araştırma analiz yöntemlerinden *durum saptayıcı* araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Durum saptayıcı, evrende ulaşılması amaçlanan karakteristik olguların hangi aralıklarla ele alındığının tespiti yapılarak bu verilerin sayısal dökümünü ortaya koyan araştırma yöntemidir (Sencer ve Irmak, 1984: 25). Araştırmanın nitel çözümlenmesinde ise veri analiz yöntemlerinden *içerik çözümleme* yöntemi kullanılmıştır. İçerik analiz yöntemi, herhangi bir yazın çalışmasında yer alan temaları, kavramları, karakter ve nesnelere ortaya koyarak sayısal çıkarımında bulunma işlemidir. Literatürde, içerik analiz yöntemi nitel argümanların nicel olarak ifade edilme yöntemi olarak kullanılsa da aslında içerik analiz yöntemi özünde nitel araştırmaya dayanmaktadır (Kızıltepe, 2017: 253-262). İncelenen yazın çalışmaları sonucu, içerik analiz yöntemine dayalı olarak Suriyeli göçüne ilişkin Uluslararası Suriyeli Göçü, Suriyeliler, Suriyeli Sorunu,

Çocuk, Aile, Eğitim, Din, Medya, Sanat, Kadın, Kentleşme, Kültür, Ekonomi, Sosyal Hizmetler ve STK'lar, Yönetim, Siyasa ve Yerel Yönetimler, Güvenlik, Diplomasi, Hukuk, Vatandaşlık, Sağlık, Kurumsal 22 alt tema ve bu temaları temsil eden kod oluşturulmuştur. 430 makale çözümlenmiş fakat bazı makalelerin birden fazla tematik alana girmesi nedeni ile aynı anda farklı iki temada yer bulmuştur. Bu nedenle Tablo 8'deki toplam sayı 450 olarak verilmiştir. Araştırma, Türkiye'de Türkçe ve yabancı dilde yayın yapan dergiler ile sınırlandırılmıştır.

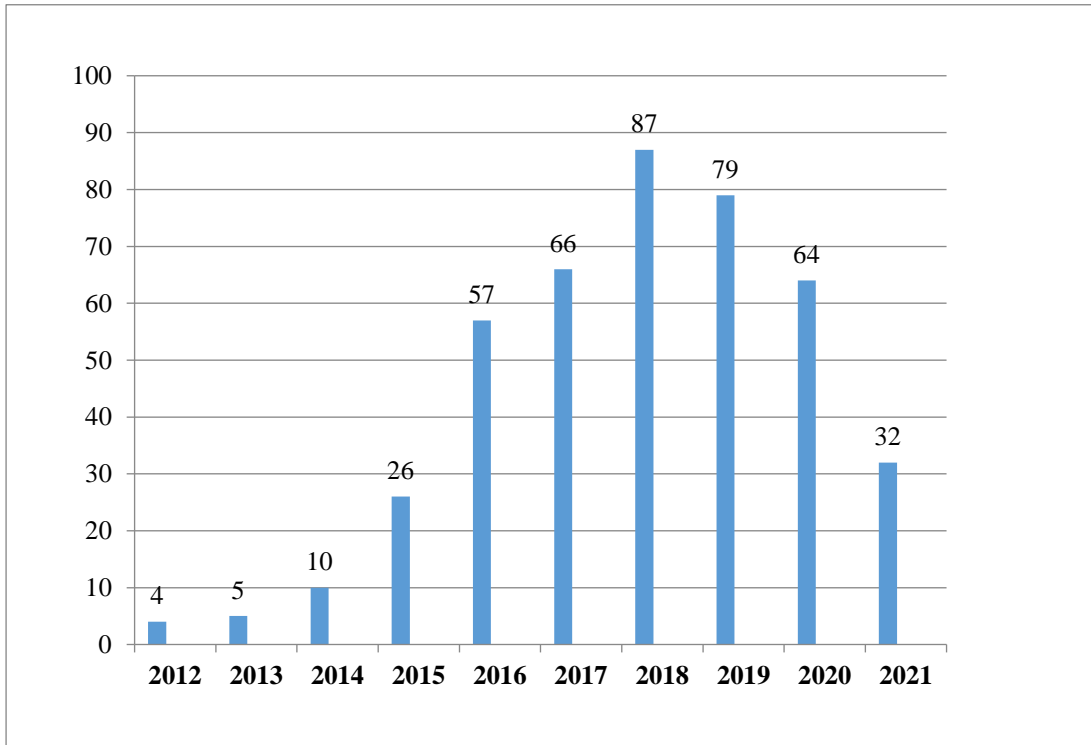
## 2. SURIYELİ GÖÇÜ BAĞLAMINDA ALAN YAZIN ÇÖZÜMLEMESİ

2011 sonrası Suriyeli göçüyle birlikte uluslararası göç, Türkiye için önemli bir sorunsal ve gündemi meşgul eden önemli bir çalışma alanı olmuştur. Ülke genelinde büyük bir önem arz eden bu alan, akademik çalışmalarda da kendini göstermiştir. Uluslararası göç alanında ele alınan yazın çalışmalarında önemle durulan Suriyeli göçü, Suriyelilerin kalıcı olmasıyla birlikte gittikçe üzerinde yoğunlaşılacak ve yazın çalışmalarının ana temasını oluşturan önemli bir sorunsaldır. İlgili yazın çalışmasında da uluslararası göç ve Suriye göçünü konu edinen 430 yazın çalışması ele alınarak hem nicel hem de nitel bağlamda çözümlenmiştir.

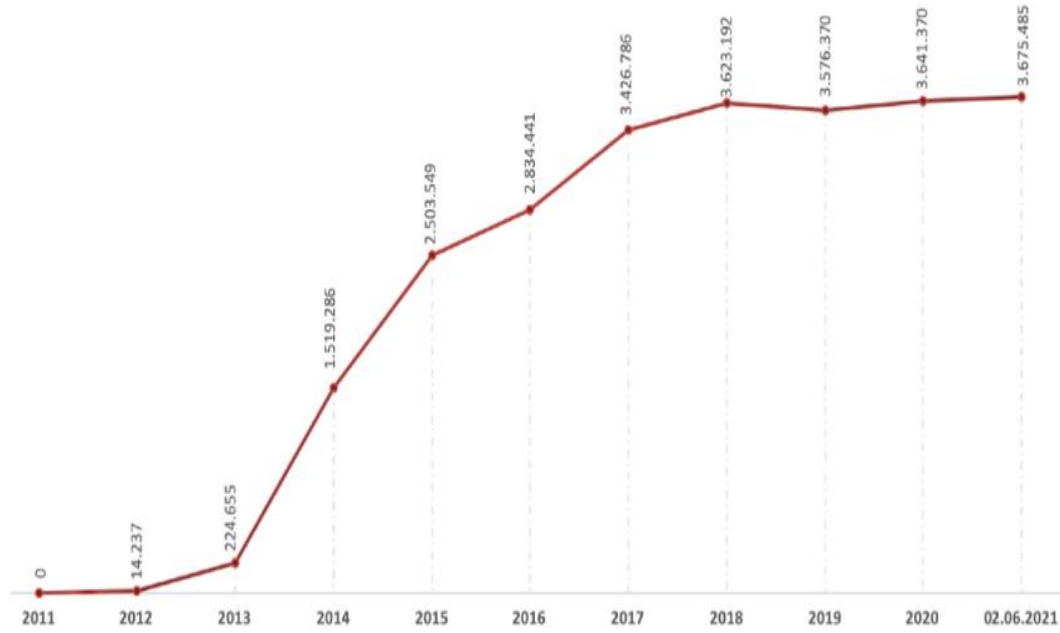
### 2.1. Suriyeli Göçü Alan Yazının Nicel Çözümü

Suriyeli göçü alan yazının nicel çözümlenmesinde öncelikle tarihsel olarak 2012'den günümüze yapılan çalışmaların sayısındaki değişim tespit edilmiştir. Ardından çalışmaların ana sorunsalları tespit edilerek sosyal, kültürel, sağlık, ekonomik, yönetsel, siyasal vb. başlıklar altında yazın çalışmalarının konu dağılımı ele alınmıştır. Ardından yazın çalışmalarının araştırma yöntemleri tespit edilerek çalışmaların yazın çalışmalarının yayımlandığı dergiler, yazın çalışmalarının örneklem dağılımı, yazın çalışmalar nitel, nicel ve karma olarak sınıflandırılmıştır. Ardından çalışmaların saha araştırma bölgeleri tespit edilerek en çok hangi mekânsal örgütlenmelerin sorunsallaştırıldığı tespit edilmiştir. Son olarak da çalışmalardaki Suriyelilere yönelik tanımlamalar belirlenerek sınıflandırılmıştır.

Şekil 1. Yazın Çalışmalarının Tarihsel Dağılımı



Şekil 2. Yıllara Göre Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler

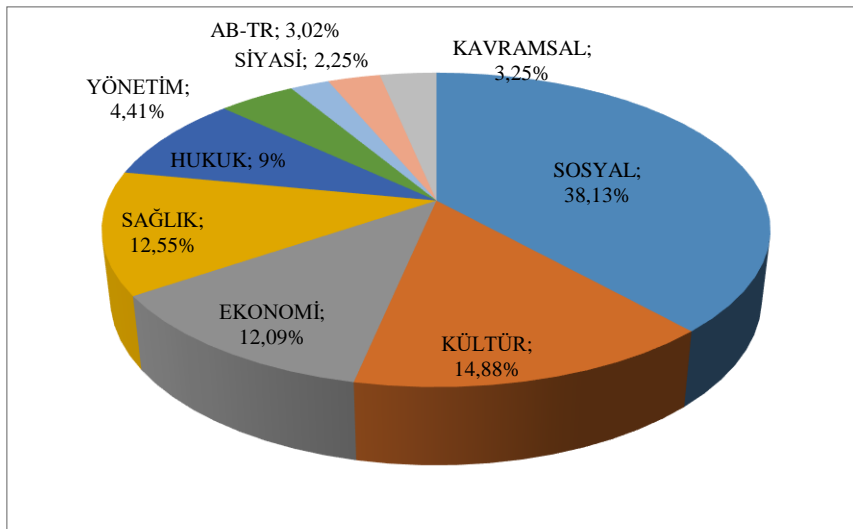


Kaynak: (www.goc.gov.tr, 2021)

Türkiye'deki Suriyeli sayısındaki artışa paralel olarak 2012 yılı sonrası Suriyeli göçü üzerine kaleme alınan yazın çalışmalarında, niceliksel olarak artış yaşanmıştır. Özellikle, 2015 yılından 2018 yılına kadar Suriyelilere yönelik yazın çalışmalarında ciddi artışların yaşandığı tespit edilmiştir. 2019 yılında Suriyeli göçmen sayısında yaşanan görece azalış yayına da yansımış ve yayın sayısı 79'a gerilemiştir. Bu gerileme 2020 yılında da devam etmiştir. Fakat 2021 yılının ilk 4 ayındaki yayın sayısı 32 olmuştur. Yani 2021 yılı itibarıyla yayın sayısının daha da artacağı bu konuya olan akademik ilginin devam edeceği ifade edilebilir.

İncelenen yazın çalışmaları sonucu, Suriyelilere yönelik en erken tarihli yazın çalışmalarının 2012 yılında kaleme alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, bu dönemde ele alınan yazın çalışmalarının hukuki bağlamda ele alındığı tespit edilmiştir. Bu dönemde hukuki bağlamda ele alınan örnek çalışmalardan biri de Poyraz (2012) tarafından kaleme alınan yazın çalışmasıdır. İlgili yazın çalışmasında, uluslararası ve ulusal yasal düzenlemeler çerçevesinde Suriyelilerin hukuki statüsü incelenmiştir. İlerleyen yıllarda, Suriyelilerin kalıcı olmasıyla birlikte Suriyelilere yönelik ele alınan yazın çalışmalarında da artışlar yaşanmıştır. Suriyelileri konu alan yazın çalışmalarının en fazla 2018 ve 2019 yıllarında kaleme alındığı tespit edilmiştir.

Şekil 3. Yazın Çalışmalarının Konu Dağılımı



Yukarıdaki grafikte, ele alınan yazın çalışmalarının konu dağılımına yer verilmiştir. İlgili grafik incelendiğinde, ele alınan 430 makalenin en fazla sosyal boyutta (f=164) ele alındığı görülmektedir. Sosyal boyutta ele alınan çalışmaların alt başlıklarında ise daha çok çocukların eğitim hayatı, medya, Suriye göçünün

Türkiye’ye genel etkileri ve Suriyelilerin yaşamış oldukları sorunlar yer almaktadır. Ayrıca, eğitim alanında ele alınan yazın çalışmalarının çoğunluklu olarak ilkökul, ortaokul ve lise düzeyindeki öğrenciler bağlamında ele alındıkları ancak yükseköğrenim gören öğrencilere yönelik yazın çalışmalarının yeteri düzeyde ele alınmadıkları tespit edilmiştir. İncelenen yazın çalışmalarında; ana okul, ilkökul, ortaokul ve lise düzeyindeki öğrencileri konu alan toplam 65 yazın çalışması tespit edilmiştir. Yükseköğrenim gören Suriyeli öğrencilere yönelik ise 12 yazın çalışmasının ele alındığı tespit edilmiştir. Sosyal boyuttan sonra üzerinde en fazla çalışmanın yer aldığı diğer bir alan ise kültürdür (f=64). Kültürel bağlamda ele alınan yazın çalışmalarının alt başlıkları ise daha çok Suriyelilerin entegrasyon süreçleri ve dışlanma olgusudur. Ayrıca, kültürel bağlamda ele alınan yazın çalışmalarında yerel halk ve Suriyeliler arasındaki algı ve tutum düzeylerini konu alan yazın çalışmalarının örnekleminin çoğunluğunu, üniversite öğrencilerinin oluşturduğu tespit edilmiştir. Sosyal ve kültürel boyuttan sonra üzerinde en fazla çalışmanın yer aldığı alanlar sağlık (f=54), ekonomi (f=52), ve hukuktur (f=39). Ekonomi alanında ele alınan çalışmalar, daha çok Suriyeli göçünün Türkiye’ye ekonomik etkileri ve Suriyelilerin çalışma sorunları üzerine kaleme alınmıştır. Sağlık boyutunda ele alınan çalışmalar ise daha çok Suriyelilerin savaş yaralanmaları ve kadın sağlığı üzerine kaleme alınmıştır. Hukuki alanda ise mülteci hukuku, yabancılar ve koruma kanunu ve geçici koruma rejimi üzerine çalışmalar sıklıkla yer almaktadır. Suriye göçüne yönelik ele alınan çalışmalarda konu dağılımı bakımından en az çalışmanın ise siyasi alanda (f=11) ele alındığı tespit edilmiştir. Siyasi alanda ele alınan yazın çalışmaları ise genellikle yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarını içermektedir. Diğer ele alınan yazın çalışmalarının dağılımı: Türkiye’deki göç örgütlenmesi çerçevesinde “Yönetim” (f=19), Suriyeli göçü ve uluslararası göçün teorik çerçeveden ele alındığı “Kavramsal” (f=14) ve Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki ilişkiler bağlamında “AB-TR” (f=13)’dir.

**Tablo 1. Yazın Çalışmalarında Araştırma Yöntemleri**

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ		
<b>Nicel Araştırma</b>		<b>%12,79 (f=55)</b>
<b>Karma Araştırma</b>		<b>%4,18 (f=19)</b>
<b>Nitel Araştırma</b>	Literatür Derleme	% 59,55 (f=212)
	Saha Araştırması	% 39,60 (f=141)
	Literatür Çözümleme	% 0,84 (f=3)
	<b>Toplam</b>	<b>% 82,79 (f=356)</b>

İncelenen yazın çalışmalarında; nicel araştırma (f=55), karma araştırma (f=19) ve nitel araştırma (f=356) olmak üzere üç farklı araştırma yönteminin kullanıldığı ve araştırma yöntemlerinden en fazla “nitel araştırma yöntem”inden yararlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı yazın çalışmaları da “*literatür derleme, saha araştırması ve literatür çözümleme*” olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmıştır. Bu kategoride de yazın çalışmalarının çoğunluklu olarak literatür derlemesi bağlamında ele alındıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 2. Yazın Çalışmalarının Yayınlandığı Sosyal Bilimler Dergi Listesi**

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ							
ACSES Dergisi	1	Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi	1	İletişim Çalışmaları Dergisi	5	Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi	2
Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Çocuk ve Medeniyet Dergisi	1	İlköğretim Online	1	Sosyal Çalışmalar Üzerine Akademik Perspektif Dergisi	2
Adıyaman Üniversitesi SBE Dergisi	2	Çocuk, Edebiyat ve Dil Eğitimi Dergisi	1	İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	Sosyal Çalışma Dergisi	1
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Çukurova Eğitim Fakültesi Dergisi	1	İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	1	Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi	2
AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi	1	Çukurova İlahiyat Dergisi	1	İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi	3	Sosyal Güvenlik Dergisi	1

Ahi Evran İİBF Dergisi	2	Darulfunün Dergisi	1	International Journal of Georaphy and Georaphy Education	2	Sosyal Güvence Dergisi	1
Ahi Evran Üniversitesi SBE Dergisi	1	Dicle Üniversitesi İİBF Dergisi	1	İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	1	Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi	10
Akademik Bakış Dergisi	3	Dini Araştırmalar Dergisi	1	İstanbul Hukuk Mecmuası	1	Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi	4
Akademik Hassasiyetler Dergisi	1	Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi	2	İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE Dergisi	1	Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi	2
Akademik Yaklaşımlar Dergisi	1	Doğu Coğrafya Dergisi	1	İstem Dergisi	1	Sosyoekonomi Dergisi	2
Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi	2	Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi	1	İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları	2	Sosyoloji Araştırmaları Dergisi	3
Akdeniz İletişim Dergisi	1	Ege Eğitim Dergisi	1	İş ve Hayat Dergisi	4	Sosyolojik Düzen Dergisi	1
Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi	1	Eğitimde Kuram ve Uygulama	1	Journal of Economy Culture and Society	2	Spor Bilimleri Araştırma Dergisi	1
Alanya Akademik Bakış Dergisi	1	Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi	1	Journal of Economic Development and Social Research	1	Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	1
Alternatif Politika Dergisi	2	Ekonomi, Politika ve Finans Dergisi	1	Journal of Innovative Research in Social Studies	1	Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi	4
Anadili Eğitim Dergisi	3	Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	1	Journal of Socialand Humanities Sciences	2	Tesam Akademi Dergisi	5
Anadolu Strateji Dergisi	1	Elementary Education	1	Journal of Humanities and Tourism Research	1	The Global a Journal of Policy and Strategy	1
Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergi	1	Eskiyeni Dergisi	1	Journal of Tourism and Gastronomy Studies	1	The Journal Social Science	1
Anadolu Journal of Educational Sciences International	1	E-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi	1	Journal of World of Turks	1	The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences	2
Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Euarsian Journal of Educational Research	2	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi	2	Tihik Akademik Dergisi	1
Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi	1	Etkileşim Dergisi	1	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Toplum ve Sosyal Hizmet	3
Ankara Barosu Dergisi	2	Family Practice and Palliative Care	1	Kafkas Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi	1	TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi	1
Ankara Hacı Bayram Veli Hukuk Fakültesi Dergisi	1	FE Dergisi	1	Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Turkish Journal of Education	1
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	4	Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2	KHO Bilim Dergisi	1	Turkish Studies,	6
Ankara Üniversitesi SBE Dergisi	1	Fiscaoeconomia	1	Kırıkkale Üniversitesi İİBF Dergisi	1	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu	1

Asia Minor Studies	1	FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi	1	Kırkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi	1
ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi	1	Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi	1	KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	1	Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi	3
Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi	1	Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	2	KSÜ İİBF Dergisi	1	Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi	1
Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi	2	Gaziantep Üniversitesi Araştırmaları Dergisi	1	Kültür ve İletişim Dergisi	3	Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi	1
Atatürk Üniversitesi SBE Dergisi	1	Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi	1	Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi	1	Türkiyat Mecmuası	1
Avrasya İncelemeleri Dergisi	2	Gaziantep Üniversitesi Journal of Social Science	1	Legal Hukuk Dergisi	1	Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi	2
Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi	1	Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2	Liberal Düşünce Dergisi	4	Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi	1
Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi	3	Giresun Üniversitesi İİBF Dergisi	1	Marmara Coğrafya Dergisi	2	Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi	3
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi SBE Dergisi	1	Global Journal of Economics and Business Studies	1	Marmara İletişim Dergisi	1	Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi	1
Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi	1	Göç Araştırmaları Dergisi	14	Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi	2	Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi	2
Balkan Sosyal Bilimler Dergisi	2	Göç Dergisi	9	Marife Dergisi	2	Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi	2
Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi	1	Güvenlik Bilimleri Dergisi	2	Marmara Coğrafya Dergisi	2	Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi	3
Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi	1	Güvenlik Çalışmaları Dergisi	1	Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi	1	Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi	1
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi SBE Dergisi	1	Güvenlik Stratejileri Dergisi	3	Marmara İletişim Dergisi	1	Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	1
Bilimname Dergisi	3	Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi	1	M. Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi	1	Uluslararası Karamanoğlu Mehmet Bey Eğitim Araştırmaları Dergisi	1
Bilimsel Eğitim Araştırmaları Dergisi	1	Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi	1	Mülkiye Dergisi	1	Uluslararası Kriz ve Siyaset Araştırmaları Dergisi	1
Bilgi Dergisi	3	Hacettepe Üniversitesi Yabancı Dil Olarak Türkçe Araştırmaları Dergisi	1	Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	1	Uluslararası Mülteci Hakları Derneği	3

Bilgi ve İletişim Dergisi	2	HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi	1	Nitel Sosyal Bilimler	1	Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi,	1
Birey ve Toplum Dergisi	15	Hastane Öncesi Dergisi	1	Ombudsman Akademi	1	Uluslararası Siyaset Bilimi ve Kentsel Araştırmalar Dergisi	1
Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	Harran Education Journal	1	Ondokuz Mayıs İlahiyat Fakültesi Dergisi	1	Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi	4
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	Harran Üniversitesi İİBF Dergisi	1	Ortadoğu Etütleri	2	Uluslararası Topum Araştırmaları Dergisi	11
CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi	3	Hitit Üniversitesi SBE Dergisi	1	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	Yedi Tepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi	1
ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi	1	Humanitas	1	Pamukkale Üniversitesi SBE Dergisi	1	Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	2	İdeal Kent Dergisi	3	Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi	1	Yönetim Bilimleri	2
Coğrafi Bilimler Dergisi	1	İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi	1	PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi	2	Yönetim ve Ekonomi	1
Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi	1	İktisat ve Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar Dergisi	2	Perspektif Dergisi	1	Yüzüncü Yıl Üniversitesi SBE Dergisi	2
Çalışma İlişkileri Dergisi	1	İlahiyat Akademi	3	SDÜ Fen Edebiyat Sosyal Bilimler Dergisi	1	21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi	1
Çalışma ve Toplum Dergisi	2	Ankara Üniversitesi İLEF Dergisi	1	<b>TOPLAM</b>			<b>370</b>

Tablo 2 incelendiğinde, sosyal bilimler alanında yazın çalışmalarının en fazla Birey ve Toplum (f=15), Göç Araştırmaları (f=14), Uluslararası Toplum Araştırmaları (f=11) ve Sosyal Politika Çalışmaları Dergisinde (f=10) yayımlandığı görülmektedir.

**Tablo 3. Yazın Çalışmalarının Yayımlandığı Sağlık ve Fen Bilimleri Dergi Listesi**

SAĞLIK VE FEN BİLİMLERİ DERGİSİ							
Ahi Evran Medical Journal	1	Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Bilimleri Dergisi	2	Pamukkale Tıp Dergisi	1		
Ahi Evran Tıp Dergisi	1	Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	2	Sağlık ve Toplum Dergisi	3		
Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Harran Tıp Dergisi	1	Sağlık ve Yönetim Dergisi	2		
Archives of Health Science and Research	1	İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi	1	Sağlık Yönetimi ve Liderlik	1		
Aydın Sağlık Dergisi	1	İstanbul Tıp Dergisi	1	Sakarya Tıp Dergisi	1		
Bozok Tıp Dergisi	1	Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi	1	Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi	1		
Bakırköy Tıp Dergisi	1	Journal of Contemporary Medicine	2	STED	8		
Çocuk Acil ve Yoğun Bakım Dergisi	2	Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi	1	Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi	2		
Çukurova Medical Journal	1	Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi	1	Türkiye Klinikleri Dış Hekimliği Bilimleri Dergisi	1		



DEUHFED	2	Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi	1
Damar Cerrahi Dergisi	1	Manisa Celal Bayar Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku Tarihi Dergisi	2
Dicle Tıp Dergisi	1	Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Türkiye Parazitoloji Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergi	1	Mimarlık Planlama ve Tasarım Dergisi	1	Ulus Travma Acil Cerrahi Dergisi,	3
Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi	1	Nesne Psikolojisi Dergisi	1	<b>TOPLAM</b>	<b>60</b>

Tablo 3 incelendiğinde, sağlık ve fen bilimleri alanında yazın çalışmalarının en fazla STED (Sürekli Tıp Eğitim Dergisi), Sağlık ve Toplum Dergisi ve Ulus Travma Acil Cerrahi Dergilerinde yayımlandığı görülmektedir.

Tablo 2 ve 3 birlikte değerlendirildiğinde görülmektedir ki en fazla yazına katkı 370 makale ile sosyal bilimler, ardından 60 makale ile sağlık bilimleri alanında sağlanmıştır.

**Tablo 4. Yazın Çalışmalarının Örnek Dağılımı**

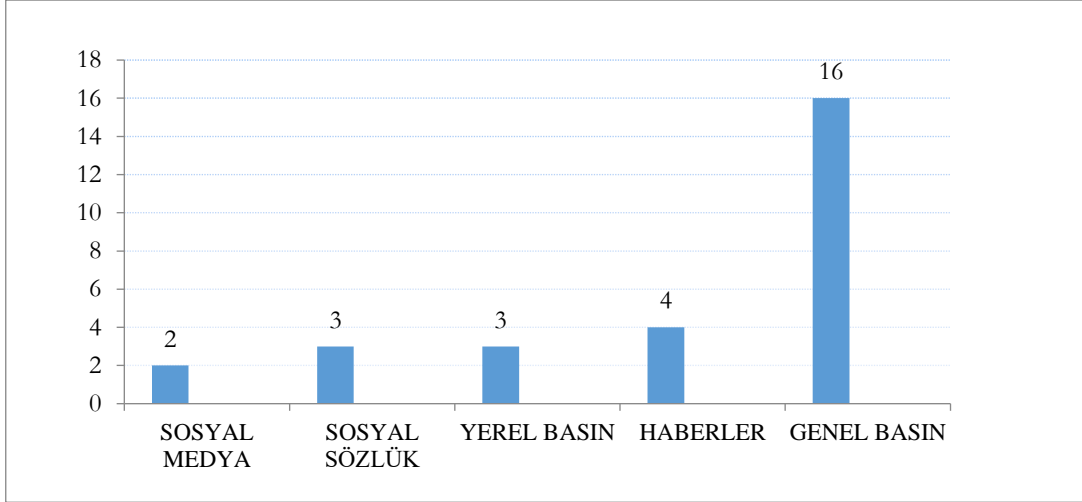
ÖRNEKLEM			
Suriyeliler	113	Film ve sinema	3
Suriyeli öğrenciler	31	Diğer yöneticiler	3
Medya	28	Literatür	3
Suriyeli çocuklar	24	Okul yöneticileri	3
Yerli öğretmenler	23	Materyal	3
Suriyeli kadınlar	18	Konutlar	3
Yerel halk	18	Siyasal örgütlenmeler	3
Yükseköğrenim gören Suriyeli öğrenciler	12	Suriyeli ergenler	3
Yükseköğrenim gören yerel öğrenciler	10	Yerel çocuklar	2
Sivil toplum kuruluşları	7	Oyunlar	2
Yerel öğrenciler	6	Resimler	1
Romanlar	6	Suriyeli müzisyenler	1
Sağlık çalışanları	5	Suriyeli doktorlar	1
Yerel yönetimler	4	Yemek	1
GEM'lerde eğitim veren öğretmenler	4	Diğerleri	85
Yerel kadınlar	4		

Yukarıdaki tabloda, yazın çalışmalarının örneklem dağılımına yer verilmiştir. İncelenen yazın çalışmalarında, örneklem olarak en fazla Suriyeli bireylerin (f=113) ele alındığı tespit edilmiştir. Suriyeli bireylerden sonra en fazla örneklem olarak ele alınan Suriyeli öğrenciler (f=31) ve medyadır (f=28). Medya bağlamında, genellikle gazete ve haber başlıklarının ele alındığı, eğitim alanında ise daha çok ilkökul ve ortaokul seviyesindeki öğrencilerin örneklem olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Eğitim alanında, lise ve yükseköğrenim gören öğrenciler üzerine çalışmalar daha az ele alınmıştır. İncelenen yazın çalışmalarında, özel olarak Suriyeli kadınlar ve yükseköğrenim gören Suriyeli öğrenciler bağlamında ele alan yazın çalışmalarının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Suriyeli kadınları ele alan çalışmalar ise daha çok sağlık alanında ele alındıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, incelenen yazın çalışmalarında Suriyelilerin sosyal kimliklerine dayalı olarak özel çalışmaların da yer aldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan biri de Hajj (2016) tarafından kaleme alınan Suriyeli müzisyenlerin kimlik inşası ve Suriyeli müzik kültürünün ele alındığı yazın çalışmasıdır. Sanat alanında ele alınan çalışmalar; film, sinema, müzik, resim ve kitap alanında ele alındıkları ve örneklem olarak ise en fazla romanların ele alındığı tespit edilmiştir. Materyal olarak ele alınan örneklem ise Türkçe ders kitapları ve Türkçe ders öğretiminde kullanılan materyallerdir. Konut bağlamında ele alınan yazın çalışmalarında, örneklem olarak geçici barınma merkezleri ve sosyal politika aracı olarak yetimhanelerin ele



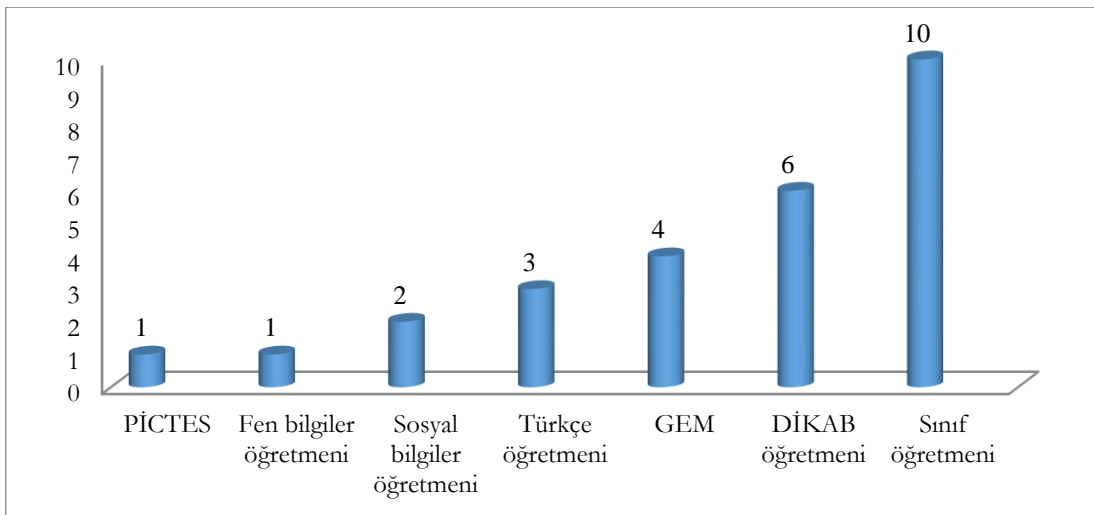
alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, incelenen yazın çalışmalarında kültürel bir olgu olarak Suriyeli yemeklerinin de örneklem olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Akbaba ve Özel (2020) tarafından kaleme alınan çalışmada, Suriyeli göçünün Kilis mutfağındaki kültürel etki düzeyi ele alınmıştır. İncelenen yazın çalışma sonucunda, yerel halkın kendi kültürel mutfağını ön plana çıkartmakla birlikte, Suriyeli göçüne bağlı olarak az da olsa Suriyeli mutfak kültüründen de etkilendikleri tespit edilmiştir.

**Şekil 4. Yazın Çalışmalarında Kullanılan Sosyal Medya Örneklemi**



Yukarıdaki grafikte, Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarının örneklem olarak kullandıkları medya araçları yer almaktadır. Yukarıdaki grafik incelendiğinde, en fazla örneklemin genel basın (f=16) yani gazete başlıklarının yer aldığı en az örneklemin ise sosyal medya (f=2) araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarında örneklem olarak kullanılan haber kanalları; Show TV, Kanal D, Kanal 7 ve Halk TV'dir. Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarında kullanılan sosyal sözlükler; Ekşi Sözlük, İnci Sözlük, İTU Sözlük ve Uludağ Sözlük. Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarında kullanılan sosyal medya araçları ise Youtube ve Twitter'dır. Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarında kullanılan yerel basınlar; Kocaeli, Malatya ve Eskişehir yerel basınıdır. Suriyelilerin konu edinen yazın çalışmalarında en fazla örneklem olarak kullanılan gazeteler ise Hürriyet, Sabah ve Milliyet gazeteleridir.

**Şekil 5. Yazın Çalışmalarında Örneklem Olarak Yer Alan Öğretmenlerin Branş Dağılımı**



Yukarıdaki grafikte, incelenen yazın çalışmalarında, örneklem olarak yer alan öğretmenlerin branş dağılımına yer verilmiştir. İncelenen yazın çalışmalarında, örneklem olarak en fazla sınıf öğretmenleri ve DİKAB (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) öğretmenlerinin yer aldığı tespit edilmiştir.

**Tablo 5. Yazın Çalışmalarının Araştırma Sahaları**

ARAŞTIRMA SAHALARI							
İstanbul	29	Kahramanmaraş	8	Batman	2	Aydın	1
Kilis	24	Konya	6	Elazığ	2	Çanakkale	1
Gaziantep	21	Kayseri	5	Kocaeli	2	Denizli	1
Şanlıurfa	17	Bursa	5	Malatya	2	Erzurum	1
Ankara	13	Adıyaman	5	Nevşehir	2	Muğla	1
Mardin	13	Adana	4	Sakarya	2	Ordu	1
Hatay	12	Kırşehir	4	Trabzon	2	Van	1
Mersin	9	Osmaniye	3	Yozgat	2	Zonguldak	1
İzmir	8	Eskişehir	3	Alanya	1	Ürdün	1

Yukarıdaki tabloda, Suriyelileri konu edinen yazın çalışmalarında saha araştırmalarında kullanılan yerler verilmiştir. Türkiye sınırları içerisinde toplam 35 ilde saha araştırması yapıldığı ve Türkiye sınırları dışında ise 1 bölgenin (Ürdün) saha araştırmasında kullanıldığı tespit edilmiştir. Aydın (2018) tarafından kaleme alınan yazın çalışmasında, Suriyeli göçüne bağlı olarak Ürdün’de yaşanan su sorunu ele alınmıştır.

**Tablo 6. Suriyeli Nüfus Yoğunluğunun En Yüksek Olduğu İller**

İller	Suriyeli Sayısı	İl Nüfusuna Oranı (%)	İller	Suriyeli Sayısı	İl Nüfusuna Oranı (%)
<b>Kilis</b>	109,980	75,78	<b>Mersin</b>	221,870	12,06
<b>Hatay</b>	433,012	26,58	<b>Bursa</b>	178,154	5,83
<b>Gaziantep</b>	450,611	21,78	<b>Konya</b>	117,776	5,28
<b>Şanlıurfa</b>	421,367	20,32	<b>İzmir</b>	147,457	3,38
<b>Adana</b>	251,634	11,24	<b>İstanbul</b>	517,345	3,33

**Kaynak:** (www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638)

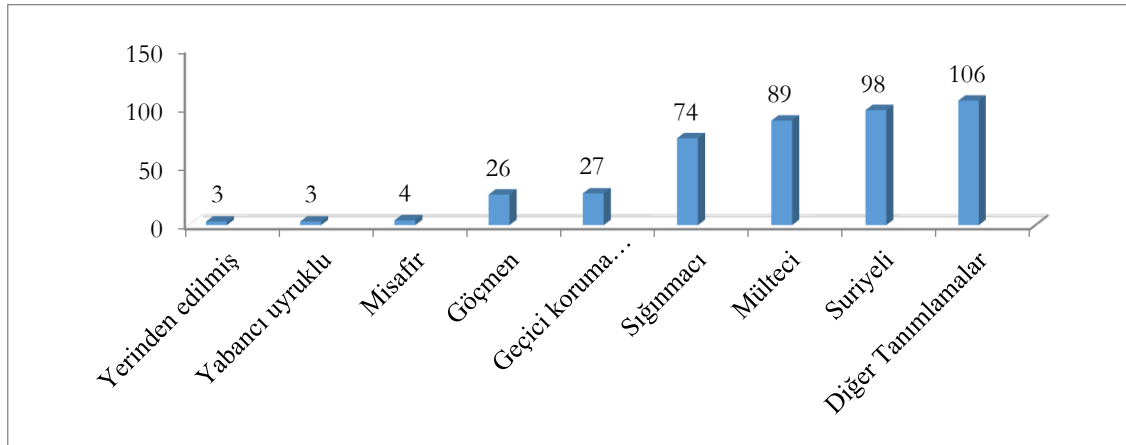
Suriyelileri konu alan saha araştırmalarında, en çok örneklem alınan ilk beş il İstanbul, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa ve Ankara’dır. Göç İdaresinin 2021 Haziran ayı geçici koruma altındaki Suriyelilerin yaşadığı illere göre nüfus yoğunluğu verilerine göre ilk beş il ise Kilis, Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa ve Adana’dır. Nüfus yoğunluğu bakımından 10. sırada ve toplam Suriyeli nüfus sayısı bakımından 1. sırada yer alan İstanbul alan araştırmasında en çok çalışmanın yapıldığı ili oluşturmaktadır. Bunda hem yaklaşık 517 bin Suriyeliyi barındırması hem de üniversite sayısının fazlalığı etki etmektedir. İlk on içinde yer almayan Ankara ise en çok alan araştırması yapılan 5. il konumundadır. Bunda başkent olmasının ve görece üniversite sayısının fazlalığı etki etmektedir. Yaklaşık 433 bin ile en çok ikinci Suriyeli nüfusunu barındıran Hatay ise 12 saha çalışması ile ancak 7. sırada yer almıştır.

**Tablo 7. Yazın Çalışmalarında Örneklem Olarak Yer Alan Yükseköğretim Gören Öğrencilerinin Eğitim Gördükleri Üniversiteler**

ÜNİVERSİTE	SAYI	ÜNİVERSİTE	SAYI
Adıyaman Üniversitesi	1	Gaziantep Üniversitesi	1
Akdeniz Üniversitesi	1	Harran Üniversitesi	1
Ankara Üniversitesi	1	İstanbul Üniversitesi	1
Aydın Üniversitesi	1	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1
Bayburt Üniversitesi	1	Karabük Üniversitesi	1
Bursa Üniversitesi	1	Mersin Üniversitesi	1
Çukurova Üniversitesi	1	Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2
Düzce Üniversitesi	1	Uşak Üniversitesi	1
Ege Üniversitesi	1	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1
Erciyes Üniversitesi	1	<b>TOPLAM</b>	<b>21</b>

Tablo 7 incelendiğinde, saha araştırmasında toplamda 21 üniversitenin kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, en fazla Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'ndeki eğitim gören öğrencilerle çalışmaların yapıldığı tespit edilmiştir.

**Şekil 6. Suriyelilere Yönelik Tanımlamalar**



Grafik 6 incelendiğinde, Suriyelileri tanımlamaya yönelik en fazla “Suriyeli” tanımlamasının kullanıldığı, bu tanımlamadan sonra ise en fazla “mülteci” ve “sığınmacı” tanımlamalarının kullanıldığı tespit edilmiştir. Hukuki olarak Suriyelilerin geçici koruma altındaki bireyler olarak tanımlanmasına rağmen, yazın çalışmalarında bu tanımlamanın oldukça az kullanıldığı (f=27) tespit edilmiştir. Bu bağlamda akademik olarak Suriyelilerin hukuki durumunun tam olarak kavranmadığını ifade edilebilir. Bununla birlikte, Suriyelilere yönelik “misafir” tanımlamaları ve Suriyelilerin mağduriyetine vurgu yaparak “yerinden edilmiş” tanımlamalarının da kullanıldığı tespit edilmiştir. Son olarak, incelenen bazı yazın çalışmalarında Suriyelilere yönelik mutlak bir tanımlamanın kullanılmadığı tespit edilmiştir. Bu yazın çalışmalarında, Suriyeli göçü kavramının ve yazın çalışmalarında ele alınan konu başlıklarının doğrudan başlık olarak ele alındıkları belirlenmiştir. Bu tür yazın çalışmalarında, mutlak bir Suriyeli tanımlaması yer almadığı için, bu yazın çalışmaları “diğer tanımlamalar (f=106)” başlığı altında ele alınmıştır.

## 2.2. Suriyeli Göçü Alan Yazının Nitel Çözümü

Suriye göçü bağlamında 430 makale ele alınmıştır. Ele alınan yazın çalışmaları, nicel ve nitel olmak üzere iki yönetime dayalı olarak derinlemesine incelenmiştir. Bu çalışmanın nitel boyutunu, ele alınan yazın çalışmalarının tematik (içerik) çözümlemesi oluşturmaktadır. İçerik çözümleme yöntemi, dokümanlar içerisinde yer alan kavramlarının belli kategorik kodlar altında sınıflandırılarak metin hakkında çıkarımların yapıldığı araştırma analiz yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2019: 259). Bu araştırma kapsamında 430 makale, içerik çözümleme yöntemine dayalı olarak tematik kodlar altında değerlendirilerek yazın çalışmalarında Suriyeli göçü analiz edilmiştir.

**Tablo 8. Yazın Çalışmalarının Tematik Çözümlemesi**

TEMALAR	KODLAR	Sıklık
ULUSLARARASI SURIYELİ GÖÇÜ	Uluslararası göç	2
	Suriyeli göçü	1
	Suriyeli mülteciler	2
	Suriyeli mülteci sorunu	2
	Mülteci politikası	1
	Suriyeli göçüne ev sahipliği	1
	Yerinden edilmişlik	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>10</b>
SURIYELİLER	Suriyeliler üzerine etnografik çalışma	1
	Suriye evlilikleri	1
	Suriyelilerin sosyo-ekonomik durum analizi	2
	Suriyelilerin sosyo-kültürel durum analizi	2
	Suriyelilerin yaşadıkları sorunlar	3
	Suriyelilerin Türkiye'ye yönelik tutumları	1

	Suriyelilerin aile yapıları	1
	Suriyelilerin gelecek beklentileri	2
	<b>TOPLAM</b>	<b>13</b>
<b>SURİYELİ SORUNU</b>	Suriyeli göçünü yarattığı sorunlar	2
	Suriyelilerin Ürdün’de su problemine neden olmaları	1
	Suriyeli göçün sosyo-ekonomik etki düzeyi	3
	Suriyeli göçün kültürel etki düzeyi	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>7</b>
<b>ÇOCUK</b>	Savaş ve çocuk	1
	Göç ve çocuklar	1
	Suriyeli çocukların oyun ilişkileri	2
	Ergenlerin geleceğe dair umutları	1
	Suriyeli çocuk evliliği	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>6</b>
<b>AİLE</b>	Suriyeli çocukların ailevi ilişkileri	1
	Eğitimde ebeveyn görüşleri	1
	Suriyeli annelerin çocuk eğitiminde yeterlilik düzeyleri	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>3</b>
<b>EĞİTİM</b>	Yabancı dil öğreniminde karşılaşılan sorunlar	3
	Yabancı dil olarak Türkçe öğretimi	2
	Türkçe dersinde materyal kullanımı	1
	Türkçe ders kitaplarının incelenmesi	2
	Çocuklarda kelime envanteri	1
	Okula uyum	2
	Okula uyumda spor aktiviteleri	1
	Okul kültürü	2
	Okulda disiplin sorunları	1
	Eğitim politikası	3
	Eğitim hizmetlerinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesi	2
	Eğitimde öğretmenlerin görüşleri	3
	Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi	1
	Göçmen/sığınmacı eğitimi	3
	Suriyeli öğrencilerle karşılaşılan sorunlar	2
	İstenilmeyen öğrenci davranışları	1
	Öğrencilerin dil ve iletişim sorunları	4
	Fen bilimleri dersinde karşılaşılan sorunlar	1
	Uyum sürecinde eğitimin önemi	2
	Öğretmenlerin Suriyeli öğrencilere yönelik görüşleri	2
	Suriyeli öğrencilerin eğitim durumu ve okullaşma durumları	5
	Suriyeli öğrencilerin eğitimde karşılaştıkları sorunlar	10
	Suriyeli çocukların eğitimde sosyal beceri düzeyleri	1
	Suriyeli öğrencilerin Türkçe dersine yönelik değerlendirmeleri	1
	Suriyeli öğrencilerin Türkçe öğretmenlerine yönelik algı düzeyleri	2
	Eğitimde entegrasyon	4
	Eğitim sorunu	3
	Yabancı öğrencilerin eğitiminde okullar arası işbirliği	1
	Geçici eğitim merkezlerinde (GEM) karşılaşılan sorunlar	1
	Suriyeli Üniversiteli öğrencilerin sosyo-ekonomik durum analizi	4
	Yükseköğrenim gören Suriyelilerin eğitimde karşılaştıkları sorunlar	5
	Yükseköğrenim gören Suriyeli öğrencilerde yılmazlık	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>77</b>
<b>DİN</b>	Çocuklarda tanrı algısı	1
	Din ve kadın	1
	Suriyelilerin dini yaşamaları	1
	Başa çıkma mekanizmasında din	1
	Dini motivasyon kaynağı Kuran-ı Kerim	1
	İmam hatip liselerinde eğitim gören Suriyeli öğrencilerin eğitimde karşılaştıkları sorunlar	1

	Suriyeli öğrencilerin din derslerinde karşılaştıkları sorunlar	2
	Sekülerleşme ve göç	1
	Göç teolojisi	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>10</b>
<b>MEDYA</b>	Medyada Suriyelilere yönelik algı	6
	Medyada Suriyelilere yönelik nefret söylemleri	1
	Medyada ötekileşen Suriyeliler	2
	Medyada Suriyeliler ile yerel halk arasındaki ilişki düzeyi	1
	Medyada Suriyeli kadınlar	1
	Medyada çocuklar	2
	Youtube'da Suriyelilere yönelik nefret söylemleri	1
	Okur yorumlarında Suriyeliler	3
	Web sitelerinde Suriyeliler	1
	Yerel basında Suriyeliler	1
	Haberlerde yabancı dil olarak Türkçe öğretimi	1
	Sosyal medyada Suriyelilere yalan haberler	1
	Sosyal medyada Suriyelilere yönelik algı	1
	Sosyal medyada Suriyeli görseller	1
	Haberlerde Suriyeliler	1
	Haberlerde ayrımcı metaforlar	1
	Haberlerde ötekileşen Suriyeliler	1
	Haberlerde çocuk işçiliği	1
	Siber mekânda faşizm söylemleri	1
		<b>TOPLAM</b>
<b>SANAT</b>	Göçmen filmlerinde göçmen kaçakçılığı	1
	Filmlerde Suriyelilerin mağduriyetleri	1
	Sinemada Suriyeliler	1
	Suriyeli müzisyenler	1
	Çocuk edebiyatında mülteciler	1
	Çocuk edebiyatında mülteci kahramanlar	1
	Romanlarda Suriyeliler	2
	<b>TOPLAM</b>	<b>8</b>
<b>KADIN</b>	Savaş ve Kadın	1
	Kadın ve güvenlik	1
	Yalnız kadınlar	1
	Suriyeli göçmen kadınlar	1
	Kadınların mevcut durumları ve sorunları	3
	Küreselleşme ve kadın	1
	Kadınlarda başa çıkma mekanizması evlilikler	1
	Suriyeli kadınlar kurban ya da sosyal girişimci	1
	Suriyeli kadınların entegrasyon düzeyleri	1
	Kadınların sosyo-kültürel değişimleri	1
	Kadınların sosyal dışlanma algısı	1
	Suriyeli kadınların entegrasyon sürecinde sosyal ağların önemi	1
	Suriyeli kadınların yardım gruplaşmaları	1
	Kadınların işgücü piyasasına katılımı	1
	İş piyasasında kadınların yaşadıkları ayrımcılık	1
Toplumsal cinsiyet bağlamında göç mevzuatının değerlendirilmesi	1	
	<b>TOPLAM</b>	<b>18</b>
<b>KENTLEŞME</b>	Kent tercihleri	2
	Kent kuramları bağlamında Suriyeliler	1
	Kentsel uyum	2
	Suriyelilerin kentteki etki düzeyleri	1
	Kentte güvenlik sorunu	1
	Mekânsal yapı üzerindeki etki düzeyi	1
	Geçici barınma merkezleri	1
	<b>TOPLAM</b>	<b>9</b>

<b>KÜLTÜR</b>	Mültecilerin Algıları	1
	Uyum	6
	Sosyal uyum	4
	Sosyal uyum önündeki engeller	1
	Toplumsal kabul	3
	Entegrasyon	4
	Kültürel uyum	4
	Kültürel uyumda din	1
	Kültürel uyumda okul	1
	Kültürel uyumda okuldaki rehberlik danışmanlarının rol ve sorumlulukları	1
	Farklı değerlere saygı	1
	Sosyal sınıf	1
	Sosyal sermaye	1
	Önyargı	1
	Yabancı	1
	Sosyal dışlanma	2
	Suriyelilere yönelik önyargıların Türkmen öğrencilere yansımaları	1
	Çokkültürlülük	3
	Suriyelilere yönelik algı, tutumlar ve bakış açısı	11
	Yerel halk ve Suriyeliler	1
	Üniversite öğrencilerinin Suriyeli mülteci kavramına yönelik tutumları	1
	Üniversite öğrencilerinin Suriyelilere yönelik tutumları	4
	Öğrencilerin(orta okul, lise) Suriyelilere yönelik tutumları	2
	Suriyeli öğrencilere yönelik tutum ölçeği	1
	Dil eğitimi ve Türkçe ihtiyacı	3
	Suriyelilerin dil öğrenme süreçleri	1
	İletişim sorunu	2
	<b>TOPLAM</b>	
<b>EKONOMİ</b>	Suriyeli göçün iktisadi değerlendirmesi	3
	Ekonometrik analiz	1
	Suriyeli göçün ekonomi üzerindeki etkisi	7
	Kentlerin emek piyasasındaki değişimi	1
	Suriyelilerin istihdamı	3
	Suriyelilerin istihdam problemleri	2
	Suriyelilerin çalışma koşulları	2
	İşgücü piyasasında entegrasyon	2
	Mesleki eğitim ve istihdam	1
	Çalışma hakkı	2
	Çalışma İzni	1
	Maliyet	1
	Ekonomik külfet	1
	İşsizlik	2
	Kayıt dışı istihdam	4
	Suriyelilerin vergi adaleti üzerindeki etki düzeyleri	1
	Girişimcilik	4
	Diaspora girişimcilik	1
	Mülteci girişimciliği	1
	Mülteci restoranlar	1
	Girişimcilik faaliyetlerinde CEESCALE ölçeği	1
	Yerel esnafın Suriyelilere yönelik algı düzeyleri	2
	Çocuk işçiliği	3
	Sokakta çalışan çocuklar	1
	Tekstil sektöründe Suriyeli çocuklar	1
	Suriyelilerin vergi algısı	1
	Kapitalist üretim ilişkisinde Suriyeliler	1
	Ekonomi hukuku bağlamında Suriyeliler	1
<b>TOPLAM</b>		<b>52</b>

<b>SOSYAL HİZMETLER VE STK'LAR</b>	Suriyelilere yönelik sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri	1
	Uluslararası örgütler ve STK'ların insani yardımları	1
	Suriyelilere yapılan sosyal hizmetler	2
	AFAD	1
	Sosyal politika aracı olarak yetimhaneler	1
	İnsani yardımlar	1
	Gençlik merkezlerindeki hizmet kalitesi	1
<b>TOPLAM</b>		<b>8</b>
<b>YÖNETİM</b>	Göç yönetimi	2
	Göç yönetişimi	2
	Göç politikası	3
	Kamu politikaları ve uyum	1
	Kamu kurumları ile uyum	1
	Suriyeli göçün kamu politikaları üzerindeki etki düzeyi	1
<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>
<b>SIYASA VE YEREL YÖNETİMLER</b>	Siyasi partilerin Suriyelilere yönelik politikaları	1
	Politik gençlik örgütlerinin Suriyelilere yönelik söylemleri	2
	Siyasallaşma	1
	Suriyelilerin siyasi durumları	1
	Yerel yönetimler ve yabancılar	1
	Belediyelerin sorumlulukları	1
<b>TOPLAM</b>		<b>7</b>
<b>GÜVENLİK</b>	Güvenlik	5
	Sınır güvenliği	1
	İnsan güvenliği	1
	Düzensiz göçle mücadele	1
	Yasadışı göç	1
<b>TOPLAM</b>		<b>9</b>
<b>DİPLOMASİ</b>	Suriyeli göçünün TR-AB ilişkilerine yansımaları	1
	TR-AB üyelik sürecinde göç yönetimi	2
	TR-AB geri kabul anlaşmasında Suriyeliler	1
	TR-AB Suriyelilere yönelik insani tutumları	1
	AB bağlamında uluslararası göç	2
	Komşu ülkelerin Suriyelilere yönelik politikaları	1
	Türkiye ve Almanya'nın Suriyelilere yönelik sağladıkları hakların değerlendirmesi	1
<b>TOPLAM</b>		<b>9</b>
<b>HUKUK</b>	Mülteci hukuku	3
	İnsan hakları	1
	Sosyal güvenlik hakkı	1
	Uluslararası hukukta Suriyeliler	1
	Suriyeli kaynaklı göç mevzuatı	1
	Yabancılar ve uluslararası koruma	4
	Uluslararası koruma	4
	Geçici Koruma Yönetmeliği	3
	Geçici koruma rejimi	2
	Geçici koruma statüsü	2
	Coğrafi kısıtlama	2
	Suriyelilerin hukuki statüsü	7
	Suriyelilerin iç hukuktaki durumları	1
	Suriyelilerin sosyal, siyasi ev vatandaşlık hukuku bakımından değerlendirmesi	1
	Yasal entegrasyon	2
Suriyeli çocuk evliliğinin hukuki geçerliliği	1	
<b>TOPLAM</b>		<b>36</b>
<b>VATANDAŞLIK</b>	Vatandaşlık hakkı	1
	Misafirlikten vatandaşlığa	1
	Suriyelilerin vatandaşlığı ilişkin görüşleri	1
<b>TOPLAM</b>		<b>3</b>

SAĞLIK	Suriyelilerin sağlık durumları	1
	Savaş yaralanmaları ve ateşli yaralanmalar	4
	Yanık vakaları	1
	Göz yaralanmaları	1
	Depresyon ve ruhsal hastalıklar	2
	Diş çürüklüğü	1
	Hepatit B	1
	Hidrocefali	1
	Pediyatrik pyodermagangrenozum	1
	Kabızlık	1
	Tüberküloz	2
	Retrospektif	1
	Perinatal	1
	Kadın hastalıkları	3
	Jilet yutan kadın	1
	Obezite	1
	Bulaşıcı hastalıklar	1
	Acil toraks yaralanmaları	1
	Mülteci cinnetleri	1
	Fiziksel sağlık	1
	Hayvansal ürün tüketimi	1
	Covid-19'un Suriyelilere etkisi	1
	Psikososyal	1
	Ergenlerin psikososyal durumları	1
	LGBTIQ+ Mültecilerin sağlık ihtiyaçları	1
	Sağlık politikaları	4
	Sıhhat projesi	1
	Toplum sağlığı	1
	Sağlık hakkı	2
	Sağlık yardımları	1
	Sağlık hizmetlerine erişim	2
	Sağlık okuryazarlığı	1
	Savaşın acil servise etkisi	2
	Suriyeli hastalarla Türk hastalarının karşılaştırılması	2
	Suriyeli doktorların sağlık sistemine adaptasyonu	1
	Sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar	1
Sağlık çalışanlar ile iletişim	2	
Sağlık personellerinin iş yükü	1	
Suriyelilerin sağlık hizmetleri üzerindeki etki düzeyleri	1	
<b>TOPLAM</b>		<b>54</b>
KURAMSAL	Göç teorileri	2
	Göç kuramları	2
	Göç çalışmaları	1
	Göç kuramları ve Suriyeliler	1
	Literatür taraması	3
<b>TOPLAM</b>		<b>9</b>
<b>TOPLAM</b>		<b>450</b>

Yukarıdaki tabloda, uluslararası göç bağlamında Suriyelileri konu alan yazın çalışmalarının içerik analiz yöntemine dayalı olarak çözümlenen tematik kodlamalar yer almaktadır. İncelenen yazın çalışmaları sonucu, toplamda 22 alt temada 450 koda ulaşılmıştır. İncelenen bazı yazın çalışmalarında, bir başlıktan birden fazla koda ulaşılmıştır. İncelenen yazın çalışmalarında, en fazla tematik kodlamalarının eğitim teması (f=77) başlığı altında ele alındığı tespit edilmiştir. Eğitim temasında sıklıkla tekrarlanan kodun ise Suriyeli öğrencilerin eğitimde karşılaştıkları sorunlar (f=10) olduğu tespit edilmiştir. Eğitim temasından sonra tematik kodların en fazla yer aldığı tema kültür (f=64) temasıdır. Kültür temasında sıklıkla tekrarlanan kodun ise Suriyelilere yönelik algı ve tutum (f=11) olduğu tespit edilmiştir. Kültür temasından sonra tematik kodların en fazla yer aldığı tema sağlık (f=54) alanıdır. Sağlık alanında sıklıkla tekrarlanan kodlar ise savaş yaralanmaları (f=4) ve



sağlık politikalarının (f=4) olduğu tespit edilmiştir. Sağlık alanından sonra en fazla ele alınan temalar ise ekonomi (f=45) ve hukuk (f=36) temalarıdır. Ekonomi alanında sıklıkla tekrarlanan kodun Suriyeli göçün ekonomik etkileri (f=8) olduğu, hukuk alanında sıklıkla tekrarlanan kodun ise Suriyelilerin hukuki statüsü (f=7) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca incelenen yazın çalışmalarında, hukuki bağlamda ele alınan yazın çalışmalarında farklı bir tema olarak “Suriyeli çocuk evliliklerinin” ele alındığı tespit edilmiştir. Ulusu Karataş (2020), tarafından kaleme alınan yazın çalışmasında, Suriyeli çocuk evliliklerinin yasal düzenlemelerdeki geçerlilik düzeyi, ulusal ve Suriyeli hukuki düzenlemeler bağlamında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Uluslararası Suriyeli göç teması başlığı altında en fazla kodun “Suriyeli mülteci sorunu” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Suriyeliler teması başlığı altında en fazla ele alınan kodun “Suriyelilerin yaşadıkları sorunlar” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Suriyeli teması başlığı altında en fazla kodun “Suriyeli göçün sosyo-ekonomik etki düzeyi” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Din teması başlığı altında en fazla kodun “Suriyeli öğrencilerin din derslerinde karşılaştıkları sorunlar” bağlamında ele alındıkları tespit edilmiştir. Medya teması başlığı altında en fazla kodun “okur yorumlarında Suriyeliler” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Sanat teması başlığı altında en fazla kodun “romanlarda Suriyeliler” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Kadın teması başlığı altında en fazla kodun “kadınların mevcut durumu ve sorunları” bağlamında ele alındıkları tespit edilmiştir. Ayrıca toplumsal cinsiyet bağlamında ele alınan yazın çalışmalarında dikkat çeken kodlardan biri de “LGBTİQ+ bireylerin sağlık ihtiyaçları” ve “toplumsal cinsiyet bağlamında hukuki mevzuatın değerlendirmesi” başlıklarıdır. Beycan Ekitli vd., (2021) Suriyeli LGBTİQ+ bireyleri sağlık hizmetlerinden yararlanma düzeyleri bakımından, Cavlak ve Doğan (2018) ise ulusal hukuki düzenlemeler çerçevesinde hukuki korunmaları çerçevesinde ele almıştır. Kentleşme teması başlığı altında en fazla kodun “kentsel uyum” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Sosyal Hizmet ve STK’lar teması başlığı altında en fazla kodun “Suriyelilere yönelik yapılan sosyal hizmetler” başlığı altında ele alındığı tespit edilmiştir. Yönetim teması başlığı altında en fazla kodun “göç politikası” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Siyasa ve Yerel Yönetimler teması başlığı altında en fazla kodun “politik gençlik örgütlerinin Suriyelilere yönelik söylemler” başlığı altında ele alındığı tespit edilmiştir. Bayram (2020) ve Bayram (2021) tarafından kaleme alınan çalışmada, siyasa gençlik örgütlenmelerinin Suriyelilere yönelik söylemleri medya aracılığı ile incelenmiştir. Güvenlik teması başlığı altında en fazla kodun “güvenlik” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Diplomasi teması başlığı altında en fazla kodun “TR-AB üyelik sürecinde göç yönetimi” başlığı altında ele alındığı tespit edilmiştir. Kuramsal tema başlığı altında ise en fazla kodun “literatür tarama” bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir.

## SONUÇ

İncelenen yazın çalışmaları sonucunda, 2011 yılında patlak veren Suriyeli göçüyle birlikte, uluslararası göç bağlamında Suriyelilere yönelik yazın çalışmalarında artışların yaşandığı tespit edilmiştir. Özellikle, uluslararası göç bağlamında Suriyelilere yönelik yazın çalışmalarının 2015 yılından sonra artışların yaşandığı tespit edilmiştir. Suriyeli göçü bağlamında, 2012 ve 2014 yılları arasında ele alınan çalışmaların daha çok sağlık ve hukuk bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Ancak, ilerleyen süreçlerde Suriyelilerin kalıcı olmasıyla birlikte 2015 yılında Suriye göçüne yönelik çalışmalarda artışların yaşandığı ve göçün sosyal, kültürel, ekonomik, yönetsel ve siyasal boyut olmak üzere farklı alanlar üzerinden de ele alındığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, incelenen yazın çalışmalarında en fazla yazın çalışmalarının 2018 yılında ele alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, genel anlamda uluslararası göç alanında Suriye göçünün önemli bir yer kapladığı ve Suriyeli mültecilerin kalıcı olmasıyla birlikte ilerleyen zamanlarda da uluslararası göç alanında Suriye göçünün önem ve niceliğinin artacağı öngörülmektedir. İncelenen yazın çalışmalarında niceliksel olarak üzerinde durulan konuların çoğunluğunun, sosyal bağlamda ele alındığı tespit edilmiştir. Sosyal boyuttan sonra ele alınan çalışmaların niceliksel olarak sıralanması ise şu şekildedir; kültürel boyut, ekonomik boyut, sağlık boyut, hukuki boyut, yönetsel boyut, kavramsal boyut, küreselleşme ve siyasi boyuttur.

Suriye göçü bağlamında ele alınan yazın çalışmalarının çoğunluğunun sosyal bağlamda ele alındığı ve bu çalışmaların ise çoğunlukla Suriyeli çocukların eğitimi, Suriyeli mültecilerin sosyal medyadaki konumu ve Suriyeli mültecilerin sorun ve etkileri bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Çocukların eğitimi konu alan çalışmalar ağırlıklı olarak temel eğitim sürecindeki anaokul, ilkokul ve ortaokul düzeyindeki öğrenciler üzerine alındığı, yükseköğrenim düzeyinde ele alınan çalışmaların ise oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yükseköğrenim gören öğrencileri konu alan çalışmaların ise daha çok kültürel bağlamda ele alındığı tespit edilmiştir. Eğitim alanından sonra üzerinde en fazla çalışmanın ele alındığı konu ise medyadır. Bu çalışmalarda, daha çok Suriyelilere yönelik olumsuz söylemlerin analiz edildiği ve bu söylemlerin genellikle gazete başlıklarının üzerinden incelendiği tespit edilmiştir. Sosyal bağlamda üzerinde önemle durulan diğer bir başlık ise mültecilerin göç sırasında ve göç sonrasında karşılaştıkları sorunlar ve Suriyeli göçünün

Türkiye'ye etkisidir. Sosyal bağlamda kadınları konu alan yazın çalışmaları incelendiğinde, özel olarak kadınları konu edinen yazın çalışmalarının sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiştir. Oysa ki kadınların hem biyolojik hem de psikolojik olarak göçün en büyük mağdurları olduğu ve bu nedenle kadınlar üzerine daha fazla çalışmaların ele alınması gerektiği önerilmektedir.

Kültürel bağlamda ele alınan yazın çalışmaları incelendiğinde, ele alınan çalışmaların çoğunluğunun entegrasyon ve yerel halk ile Suriyeli mülteciler arasındaki algı düzeyi bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Yerel halk ve Suriyeliler arasındaki algı düzeyini ele alan çalışmaların örnekleminde genellikle, yükseköğrenim gören öğrencilerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Kültürel bağlamda ele alınan çalışmalarda ise ağırlıklı olarak 2018-2019 dönemleri arasında ele alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kültürel bağlamda incelenen diğer yazın çalışmalarından farklı bir konu ise mutfak kültürüdür. Suriye göçünün mutfak kültürü üzerindeki etkisini konu alan ilk çalışmanın 2018 yılında kaleme alındığı tespit edilmiştir.

Ekonomi bağlamında ele alınan yazın çalışmalarının üzerinde durduğu başlıca konuların Suriye göçünün Türkiye ekonomisine etkileri, Suriyelilerin istihdamı ve Suriyelilerin çalışma sorunları bağlamında ele alındıkları tespit edilmiştir. İncelenen yazın çalışmalarında, ekonomi alanında ilk kez 2012 yılında çalışmanın kaleme alındığı ve bu çalışmanın da göç kuramları ve ekonomi ilişkisi bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Ancak, ekonomi alanında ele alınan çalışmaların genellikle 2016-2019 yılları arasında artış gösterdiği ve son yıllarda ekonomi alanında "vergi" konusunun gündeme alındığı tespit edilmiştir.

Hukuki bağlamda ele alınan yazın çalışmaları incelendiğinde ise yazın çalışmalarının genellikle mülteciler hukuku, yabancılar ve uluslararası koruma kanunu, geçici koruma kanunu ve vatandaşlık hakkı bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Hukuk alanında ele alınan ilk yazın çalışmalarının 2012-2013 yılları arasında ele alındığı ve bu alanların daha çok mülteciler hukuku ve yabancılar ve uluslararası koruma kanunu bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca, hukuk alanındaki çalışmalarda ağırlıklı olarak 2016-2018 yılları arasında ele alındığı tespit edilmiştir. Hukuki bağlamda, incelenen yazın çalışmalarından farklı bir boyutta ele alınan çalışmalardan bir diğeri ise uluslararası mülteciler ve koruma kanununun toplumsal cinsiyet bağlamında ele alınması ve Suriyeli çocuk evliliklerinin Türk mevzuatınca ele alınmasıdır. Toplumsal cinsiyet alanında ilk çalışmanın 2016 yılında ve yakın tarihte ise 2018 yılında ele alındığı tespit edilmiştir. Sosyal alanda olduğu gibi hukuki alanda da kadınların ikinci planda kaldığı bu konuda yeterli çalışmalar olmadığı görülmektedir.

Sağlık alanında ele alınan yazın çalışmaları incelendiğinde, çalışmaların daha çok Suriyelilerin sağlık sorunları, Suriyelilerin sağlık hizmetlerine erişimi ve Suriyelilere sağlanan sağlık politikaları bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Suriyelilerin sağlık durumlarını ele alan çalışmaların başlıklarının genellikle savaş yaralanmaları ve kadın hastalıkları olduğu tespit edilmiştir. İncelenen yazın çalışmalarında ilk çalışmanın 2013 yılında ele alındığı ancak 2016-2019 yılında artışların yaşandığı tespit edilmiştir.

Küreselleşme bağlamında ele alınan çalışmalar, incelendiğinde ise çalışmaların çoğunluklu olarak Avrupa birliği ve AB-Türkiye arasındaki göç yönetimi bağlamında ele alındığı ve Suriye göçüyle birlikte AB-TR göç yönetim alanındaki çalışmaların 2015-2020 yılları arasında artış yaşandığı tespit edilmiştir.

Siyasal bağlamda ele alınan çalışmaların temel odak noktası yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının olduğu tespit edilmiştir. Bu alandaki yazın çalışmalarının daha çok 2016-2020 yılları arasında ele alındığı tespit edilmiştir. Yönetimsel bağlamda ele alınan yazın çalışmaları incelendiğinde de yazın çalışmalarının daha çok göç yönetimi ve güvenlik politikaları bağlamında ele alındığı ve özellikle 2015-2017 yılları arasında bu çalışmalarda artışların yaşandığı tespit edilmiştir. Yönetimsel bağlamda, incelenen diğer yazın çalışmalarından farklı bir konuya değinen çalışmalardan biri de Suriyelilerin kamusal kurumlarla olan uyum düzeyidir. Kuramsal bağlamdaki yazın çalışmaları incelendiğinde ise ele alınan çalışmaların genellikle göç kuramları ve göç çözümleme bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir.

Uluslararası göç bağlamında Suriyeli göçü incelendiğinde, genel olarak çalışmaların daha çok sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamda ele alındığı ancak kuramsal bağlamda ele alınan çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası göç dinamiklerinin daha iyi anlaşılması ve buna bağlı olarak Suriyeli göç mekanizmasının daha iyi anlaşılması için uluslararası göç kuramlarının Suriyeli göçü bağlamında ele alınması önerilmektedir. İncelenen yazın çalışmalarında, eğitim bağlamında ele alınan yazın çalışmalarının eğitimde yaşanan sorunlar bağlamında, genellikle ilkökul ve ortaokuldaki öğrenciler bağlamında ele alındıkları tespit edilmiştir. Lise ve yükseköğrenim gören öğrenciler bağlamında yazın çalışmalarının yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, eğitim sorunsalı bağlamında ele alınan yazın çalışmalarının lise ve yükseköğrenim gören öğrenciler bağlamında ele alınması önerilmektedir. İncelenen yazın çalışmalarında, kadınlar başlığı altındaki yazın çalışmalarının yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, göçün dezavantajlı grubunda yer alan kadınları konu alan çalışmalarının niceliksel olarak arttırarak toplumsal cinsiyet farkındalığına katkıda bulunması önerilmektedir. Ayrıca, incelenen yazın çalışmalarında, kentsel bağlamda Suriyeli göçüne yönelik yazın çalışmalarının daha çok ekonomik ve sosyal etki düzeyi bağlamında ele alındığı tespit edilmiştir. Ancak,

Suriyeli göçünün kentteki fiziki etki düzeyi (çevre sorunları, çarpık kentleşme) bağlamında yazın çalışmalarının oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, Suriyeli göçünün kentleşme ve çevresel sorunlar bağlamında ele alınması önerilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akbaba, M., ve Özel, G. (2020) “Kilis İli Yöresel Yemeklerinde Suriye Göçünün Gölgesi”, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), s. 971-982. doi: 10.21325/jotags.2020.590.
- Aydın, A. (2018) “Suriyeli Mültecilerin Etkileri Kapsamında Ürdün’de Su Sorunu”, *Asia Minor Studies*, 6(11), s. 13-26. doi: 10.17067/asm.329947.
- Bayram, P. (2020) “Sosyal Medyada Suriyeli Mülteci Krizine İlişkin Konum Alışlar: Türkiye’deki Politik Gençlik Üzerinden Bir Analiz”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), s. 1213-1251. doi: 10.31795/baunsobed.699018.
- Bayram, P. (2021) “Twitter’da Suriyeli Mültecilerin Temsili: Türkiye’deki Politik Gençlik Üzerinden Bir Analiz”, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), s. 301-323. doi: 10.29023/alanyaakademik.708509.
- Beycan Ekitli, G., Öztürk Turgut, E., ve Dönmez, A. (2021) “LGBTİQ+ Mültecilerde Sağlık Gereksinimleri”, *DEUHFED*, 14(1), s. 77-83. doi: 10.46483/deuhfed.765100.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2019) *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem, Akademi Ankara.
- Cavlak, H., ve Doğan, M. (2018) “Yeniden Yurtlanma Sürecinde Suriyeli Mülteciler: Türkiye'nin Göç Mevzuatının Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi”, *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 1(2), s. 365-373. doi: 10.35235/uicd.467015.
- Hajj, H. (2016) “The Syrian Musicians in Istanbul: The Relationship Between Repertoire and Stage”, *Alternatif Politika*, 8(3), s. 474-487.
- Kızıltepe, Z. (2017). *İçerik Analizi. Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Seggie, F. N., Bayyurt, Y. (Ed.). Anı Yayıncılık, Ankara.
- Polat, Y. (2017), *Türkiye’de Suriyeli Göçmenlerin Entegrasyonu Bağlamında Üniversite Eğitimi Sorunsalı*, H. Özdemir (Haz.), Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi IV Küresel Siyasette Yeni Yönelimler Bildiriler Kitabı.
- Poyraz, Y. (2012) “Suriye Vatandaşlarının Geçici Korunması ve Uluslararası Mülteci Hukuku”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(2), s. 55-69. doi: 10.15337/SUHFD.2017.65.
- Sencer, M., ve Irmak, Y. (1984) *Toplum Bilimlerinde Yöntem*, Say Yayınları, İstanbul.
- Ulus Karataş, ve A. E. (2020) “Geçici Koruma Altındaki Suriye Vatandaşlarının Çocuk Yaşta Evliliklerinin Mukayeseli Hukuka ve Türk Hukukuna Göre Geçerliliği”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78 (1), s. 21-81. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>. (Erişim Tarihi: 5 Haziran 2021).

# Comparison of Employment Impacts of Renewable and Fossil Energy Based Electricity Sectors: The Case of Turkey<sup>1</sup>

## Yenilenebilir ve Fosil Enerjiye Dayalı Elektrik Sektörlerinin İstihdam Etkilerinin Karşılaştırılması: Türkiye Örneği

Yahya ALGÜL \*  
Vedat KAYA \*\*

### ABSTRACT

Considering rapidly rising air pollution and unemployment problem in Turkey, renewable energy may be the most appropriate solution for both of the problems. While positive effect of renewable energy on the environment is widely acknowledged, there isn't sufficient research about its effect on employment statistics. For this reason, in this study, the net employment benefit of the renewable-based electricity sector, against the fossil-based electricity sector, is investigated through Input-Output methodology. The estimation is done for both manufacturing/installation and operation/maintenance phases of solar, wind, hydropower, bioenergy, geothermal, coal, petrol, and natural gas-based electricity sectors, including all of the direct, indirect, and induced effects. According to the estimation results of both approaches and both of the phases, renewable-based electricity sectors are more effective than fossil-based electricity sectors in terms of employment generation. Therefore, besides its claimed benefits in terms of environment, the renewable energy sector may be a major instrument in the sustainable development efforts in Turkey, considering its employment benefits too.

### KEYWORDS

Sustainable Development, Input-Output, Renewable Energy, Green Employment

### ÖZ

Türkiye'de hızla artan çevre kirliliği ve işsizlik sorunları göz önüne alındığında, yenilenebilir enerji her iki sorunla eşanlı mücadele bağlamında en uygun çözüm olabilir. Yenilenebilir enerjinin çevre üzerindeki pozitif etkisi noktasında yaygın bir uzlaşma bulunmasına rağmen, istihdam etkisi yeterince araştırılmamıştır. Bu doğrultuda çalışmamızda, yenilenebilir enerjiye dayalı elektrik sektörünün fosil bazlı elektrik sektörüne kıyasla net istihdam etkisi Girdi-Çıktı metodolojisi ile incelenmiştir. Analiz, güneş, rüzgar, hidroelektrik, biyoenerji, jeotermal, kömür, petrol ve doğal gazla dayalı elektrik sektörlerinin hem üretim/kurulum hem de işletme/bakım aşamaları için doğrudan, dolaylı ve uyarılmış etkilerinin tümünü içermektedir. Her iki yaklaşımın ve her iki aşamanın tahmin sonuçlarına göre, yenilenebilir enerjiye dayalı elektrik sektörlerinin, istihdam yaratma açısından fosil bazlı elektrik sektörlerine göre daha etkili olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, yenilenebilir enerji sektörü çevre açısından iddia edilen faydalarının yanı sıra, istihdam faydaları da dikkate alındığında Türkiye'deki sürdürülebilir kalkınma çabalarında önemli bir araç olabilir.

### ANAHTAR KELİMELER

Sürdürülebilir Kalkınma, Girdi-Çıktı, Yenilenebilir Enerji, Yeşil İstihdam

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
10.07.2021	21.09.2021
Atf	Algül, Y. ve Kaya, V. (2021). Comparison of Employment Impacts of Renewable and Fossil Energy Based Electricity Sectors: The Case of Turkey. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 421-439.

<sup>1</sup> This study is based on the PhD thesis of the first author.

\* Asst. Prof., Erzurum Technical University Faculty of Economics and Administrative Sciences, yahya.algul@erzurum.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3480-9871

\*\* Prof., Atatürk University Faculty of Economics and Administrative Sciences, vkaya@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7206-4236

## INTRODUCTION

The World Summit on Sustainable Development held in 2002 underlines three important aspects of Sustainable Development as the environmental, the economic, and the social ones and the economic one refers to sustained economic growth as a necessary condition of social wellbeing and satisfaction of basic human needs, while the social element refers to providing equality both in terms of income, political participation as well as social integration and cohesion of different groups (Rontos et. al., 2015). The environmental element refers to guaranteeing the provisioning capacity of the ecosystem for the current and future generations (Rontos et. al., 2015).

Looking at those three elements one can see that environmental damage and unemployment are two central problems that may threaten all of the central tenets of sustainable development. According to Stern Review (Stern, 2007), global warming as a mostly outcome of rising greenhouse gas emissions through fossil energy consumption will seriously disrupt the basics elements of life and sustainable development. Some of those disruptions are malnutrition due to limited food production, limited access to drinking water, health problems due to a polluted environment, loss of biodiversity, coastal floodings, and a variety of other environmental disasters.

While environmental problems have very long term dynamics and are analyzed from a much longer perspective, unemployment, on the other hand, is a much urgent problem in terms of satisfaction of human needs and sustainable development. It is because the high unemployment rate isn't solely a statistic about macroeconomics, rather it is a much bigger problem that affects the wellbeing of individuals in terms of malnutrition and other related health problems, psychological disorders such as depression and anxiety, alcohol, and drug addiction (Forstater, 1999; Dasgupta and Ray, 1986).

Moreover, the insufficiency of basic human needs due to unemployment reflects its symptoms at the social level through inequality of opportunity in education for current and next generations, domestic violence, terrorist activities, and crime (Vickrey, 1997; Dursun et. al., 2011). Studies investigated the relation between unemployment and crime for the case of Turkey show that unemployment has a significantly negative effect on the crime rates in Turkey (Ata, 2011; Aksu and Akkuş, 2010). Therefore, alleviating unemployment in Turkey may contribute to the social aspect of sustainable development efforts too.

Another important issue in sustainable development related to unemployment is internal migration. According to the 2006 World Bank report, one of the structural reasons for unemployment in Turkey is the internal migration of the agricultural labor force ongoing since the 1950s, from rural regions to cities in the hope to find a job (Akçoraoğlu, 2010). This type of structural unemployment arises due to a mismatch between the skills of the newly immigrated labor force and industrial requirements. This isn't only an issue for the unemployed, rather it is a broader problem that disrupts social cohesion and causes different types of unrest in society. According to Kar and Comertler(2007), associated with unemployment, internal migration and extreme population density in cities are important components of high crime rates and related social problems.

Besides the social perspective, unemployment is an economic problem of aggregate demand, deficiency of which is one of the most important problems for Keynesian economists. According to this tradition, in times of economic stagnation, waiting for the markets for their self-correction or implying supply-side policies may not be suitable (Bell and Randall, 2004). Rather, employment must be supported by the governments so that with the increasing purchasing power and the multiplier effect economies may recover from deficiency of demand and continue to economic growth and development (Tcherneva, 2008). Otherwise, the cost of waiting for self-correction may be an irreversible loss at employment and GDP.

The general experience shows the significance of high rates of economic growth against the unemployment problem (Islam, 2004). However, growth policies aimed to increase aggregate demand and stimulate employment may result in increased greenhouse gas emissions and environmental damage. This potential tradeoff between environmental policies and employment supportive policies has been an important concern in the literature (Chen, 2019; Moreno and Lopez, 2008; Pollin and Garret-Peltier 2009) Turkish experience, however, has been different. Despite the robust growth performance of the post-1980s period, neither unemployment rates nor pollution statistics have shown a strong downward trend in Turkey. Just the opposite, both unemployment and environmental pollution problems are worsening at the Turkish development experience since the 1980s.

From this perspective, the 1980s are an important turning point for Turkey. Until the 1980s, generally, import substitution policies are implemented in Turkey, but from the 1980s onwards the industrialization strategy has changed towards an export-oriented development regime, , to combine the Turkish economy to the international sphere (Ünal, 2016; Yıldırım and Sezgin, 2003). The argument was the greater liberalization

of trade would eventually lead to a growth in economy and employment, however, growth in employment rates has never been achieved (Yıldırım and Sezgin, 2003).

While unemployment has been a chronic problem for the Turkish economy since the 1980s, this problem recently has deepened even more. In May 2020 unemployment rate in Turkey was 12,9% (Turkstat, 2020a), after 2019's highest rate of 14,7% (Turkstat, 2019a). Moreover, the youth unemployment rate in May 2020 was 24,9% (Turkstat, 2020a), after the 2019 record high of 26,1% (Turkstat, 2019a). Another important statistic about unemployment is those relatively high records occur despite Turkey's relatively low labor force labor participation rates. At 2019 labor force participation rate in Turkey stood at 62,3% while that rate was 80,3% in E.U. countries (OECD, 2019).

Moreover, beyond the rising unemployment problem, the current account deficit is another problem in Turkey. To keep economic growth sustainable in the Turkish economy, it is essential to have a healthy current account balance. But, Turkish growth periods are correlated with rising current account deficits, since imports in Turkey arise faster than exports when the economy is prospering (Ercan, 2007). Since the liberalization of the economy in the 1980s the current account deficit has a persistent structure in Turkey due to the saving gap and reliance on foreign sources in intermediate goods and energy (Özata, 2014).

An important part of that current account deficit in Turkey is the trade deficit that arises through fossil energy import. In 2019 the Turkish trade deficit has been 31,1 billion dollars (Turkstat, 2019b), comparing to the 41,1 billion dollars of fossil energy import at the same period (AA, 2019). Thus lowering the fossil energy import may increase Turkey's energy independence and minimize the trade deficit which subsequently feeds Turkey's persistent financial fragility, financial crisis, and unemployment problems.

Furthermore, due to rapid economic growth applied through energy-intensive obsolete industries and imported fossil fuel environmental pollution, especially air pollution, intensifies in Turkey too. According to the World Bank (2019) per capita, CO<sub>2</sub> emission in Turkey raised more than seven-folds, from 0,61 tonnes in 1960 to 4,48 tonnes in 2014.

Accordingly, rich domestic renewable energy resources may help to both reduce the current account deficit and stress on the environment due to fossil energy consumption in Turkey. Therefore a well-planned renewable energy-based development strategy in Turkey may mitigate both environmental pollution, unemployment problem, and other socioeconomic problems at the same time. Consequently, any well-grounded analysis of the sustainable development for the case of Turkey must address the triple problem of environmental degradation, unemployment, and other socioeconomic problems. In this perspective abundant renewable energy resources, she has maybe a strong cure to this triple problem of Turkey.

While renewable energy has a wide variety of benefits, its employment effect compared to the fossil energy sector is still, however, doubtful (Cameron and Zwaan, 2015). It is because although renewable energy may create new jobs at the microeconomic level, at the macroeconomic level there may be employment loss or gain during the transition period from the fossil energy-based organization to a renewable energy-based organization due to structural and intra-industrial differences among the sectors.

In this perspective, this study aims to estimate net job change in Turkey, due to transitioning the electricity sector from the fossil energy-based structure to renewable energy-based structure. Therefore, the objective of this study is to estimate the net job change due to this transitioning period through the input-output methodology. The input-output method is a useful tool to estimate net employment change, but the insufficiency of the level of industrial disaggregation in the input-output tables limits its use. Since renewable energy is not included as a isolated sector in the Turkish input-output tables, the employment potential of the renewable energy sector cannot be analyzed by conventional input-output methods. In this study, this problem is addressed with the final demand and complete inclusion methods. In this way, the employment potentials of renewable and fossil energy-based electricity sectors are examined both for manufacturing/installation and operation/maintenance phases.

The paper is structured as follows. In section 2 the existing literature about the employment impact of the energy sector is reviewed. Section 3 explains the two different methodologies and basic assumptions employed in this study together with the datasets used. Section 4 presents a summary of the extensive results and discusses the sensitivity of results by comparing the two different approaches employed. Moreover, to double-check the sensitivity of results, the findings are compared to the results of other studies in the literature too. Finally, section 5 provides the main conclusions of the study.

## **1. LITERATURE REVIEW**

With technological advancement, the efficiency of renewable energy technologies has been increasing day by day, which causes both costs to drop and the profitability of the sectors to rise significantly. (REN21, 2019)

In light of these developments, initial studies by the public institutions, industry associations, and non-governmental organizations about renewable energy aimed to raise awareness about the potential advantages of renewable energy over the fossil energy sector. Besides the environmental benefits of renewable energy sectors, initial studies intended to underline the potential employment boosting effect of the sector and attracting the public attention (Kammen, et. al.,2004).

In the last decade, however, the number of peer-reviewed academic studies has been increased rapidly. The types of employment that arise due to new spending are analyzed under three separate headings as, direct, indirect, and induced employment effects. Direct employment effect is the reaction of a given industry given a change in final demand for that specific industry, while indirect employment effect displays the reaction by entire supplying industries from a change in final demand for that specific industry (Henriques et al., 2016). On the other hand, for a particular industry, induced employment effect displays the reaction of the entire industries induced by diminished (expanded) spending of new household's income and inter-industrial transfers lost (created) from the direct and indirect employment effects of the variation in final demand (Henriques et al., 2016).

In general, two different approaches are used to estimate those employment effects in the energy sector. These are the employment factor approaches and input-output based models. Apart from these models, in some studies (Liera et al., 2013; Erdal, 2012; Hillebrand, 2006) different methodologies are employed such as supply chain analysis and surveys. The employment factor approach is the most widely used method in the literature since it can be used without detailed data and expertise. Studies based on the employment factor approaches, however, have a clear lack of authenticity in the results, since those studies by repetitively referencing to other studies disregard the country-specific features and differences (Cameron and Zwaan, 2015). This situation causes inflation of non-authentic studies of the employment factor approach in the literature.

Most of those studies come up with positive employment impact conclusion, although some studies (Böhringer et al., 2013; Cai et al., 2011; Wang et al., 2013; Cai et al., 2014; Sooriyaarachchi et al., 2015; Henriques et al., 2016; Behrens et al., 2016) claim neutral, mixed or even negative employment effect. However, with this method, only direct, and with some weak assumptions, indirect employment figures can be estimated (Mu et al., 2018).

Another important issue in the literature is the negligence of the distinction between the first phase of investment that includes the manufacturing and installation and the second phase of investment that includes operation and maintenance. Those two phases have different spending patterns, employment duration, and characteristics that must be considered separately. In the first phase, in general, employment opportunities are richer than the second phase but the duration of employment opportunities is longer in the second phase. Some studies that considered those two phases separately are Moreno and Lopez (2008), Markaki et al., (2013), Simas and Pacca (2014), and Henriques et al., (2016).

In the literature, a great number of studies investigate only the renewable energy sector in terms of employment and only a few studies (Garret-Peltier, 2017; Tourkolias et al., 2009) take into account the conventional fossil-based energy sector. This makes it very difficult to compare the employment effect of different energy technologies vis-à-vis (Cameron and Zwaan, 2015). Since this study includes petroleum, coal, and natural gas-based thermal power plants as well as, hydraulic, geothermal, wind, solar, and biofuel based power plants' employment generation estimations and comparisons of them, it covers an important gap in the literature.

Because of the different methodologies, scopes, and, datasets used to estimate different employment effects for a variety of different energy sectors, employment estimations vary widely in the literature. For this reason, testing the robustness of the estimations by comparing the estimations with other studies' estimations is important, however, in the literature, only one study intended to do that briefly for the Portuguese and Tunisian case (Cameron and Zwaan, 2015). Although in this study two different methodological approaches are used to test the sensitivity of the results, in the results and discussion section estimations found are compared for other countries' estimations to double-check the sensitivity.

An additional intriguing point in the literature is the concentration of studies on European and other developed countries cases which shows an important gap in the literature and the need for more evidence from developing countries too (Wei, et. al, 2010; Simas and Pacca, 2014). In the case of Turkey, studies were either employed weak methodologies, datasets, or both of them. For example, Çetin and Eğrican(2011) for each MWp installed capacity of solar energy systems assumed 37 to 46 direct employment in Turkey without any clear estimation or referencing to their assumption. Then by assuming multiplier effect two, one more time without any estimation or referencing, for each direct employment one indirect employment assumed.



Another study (Erdal, 2012) conducted only a telephone survey for a few operating renewable energy firms in Turkey to keep the statistics of employment without any estimation of employment at the manufacturing and installation phase and without any estimation of indirect and induced employment effects. The other two studies (Erdoğdu and Karaca, 2016; Karaca et. al, 2017) for the Turkish case used a computer application that prepared for the U.S.A. with an American input-output dataset and employment multipliers for estimation.

Therefore, even though, the vast majority of results show growth in the renewable energy sector has a positive impact on employment, this may be due to a specific economic structure of developed countries. Moreover, while project-based microeconomic data collected from developed countries may be partially useful for feasibility studies of developing countries' firms to estimate potential expenditures and employment needs of local projects, it may not be suitable for the macroeconomic planning needs. Since neglecting the differences in capital intensity, technological advancement, labor productivity, wage, renewable energy potential, and other differences across countries may cause biased estimations. A summary of studies in the literature can be seen in table 1.

Table 1 Summary of the literature

Study	Region	Methodology	Sector	1 <sup>st</sup> Phase	2 <sup>nd</sup> Phase	Direc Indire Induc			Brut	Net
						t	ct	ed		
1)Çetin & Eğrican (2011)	Turkey	F.M.	S	14.59 P/MTL		x	x		x	
2)Erdal (2012)	Turkey	Survey	W, G		x	x			x	
3)Karaca, et. al. (2017)	Turkey	F.M.	All	x	x	x	x	x	x	
4)Erdoğan & Karaca (2016)	Turkey	Comp. App.	S	23.42 P/MW	1,16 P/MW					
5)Singh & Fehrs (2001)	U.S.A.	Survey	W,S,B	3.8-35.5 P/MW		x			x	
6)Kammen et.al. (2004)	U.S.A.	Lit. Sum.	All	x	x	x	x	x	x	x
7)Moreno, Lopez (2008)	Asturias	F.M.	All	0.12-34.6 P/MW	0.01-6 P/MW	x			x	
8)Wei & Kammen (2010)	A.B.D.	F.M.	All	x	x	x	x	x	x	x
9)Garret-Peltier (2017)	A.B.D.	I-O	All	7.2-7.6 P/MUSD		x	x		x	x
10)Lehr et.al. (2016)	Tunisia	I-O	-	x		x	x		x	
11)Henriques et.al. (2016)	Portugal	I-O.	All	5.0-25.1 P/MW	0.05-0.41 P/MW	x	x	x	x	x
12)Cai et.al. (2011)	China	I-O F.M.	All	0.4-3,27 P/MWh		x	x		x	x
13)Oliveira et.al. (2014)	U.K.	I-O	All	x	x	x	x	x	x	
14)Markaki et.al. (2013)	Greece	I-O	All	17,6-20,8 P/MUSD	17-20 P/MUSD	x	x	x	x	
15)Schwartz et.al. (2009)	L.America	F.M.	S,W,B	x		x	x	x	x	x
16)Böhringer et.al. (2013)	Germany	I-O-C.G.E	Mixed	x		x	x	x	x	x
17)Liera et.al. (2013)	Spain	V.Chain	S	x	x	x	x		x	
18)Simas & Pacca (2014)	Brazil	I-O	W	13.5 P/MW	0,59 P/MW	x	x		x	
19)Lehr et.al.(2012)	Germany	I-O/P.R.	Mixed	x	x	x	x		x	x
20)Tourkolias&Mirasgedis(2011)	Greece	I-O	All	17.2-46.9 P/MW	8.4-135 P/MW	x	x	x	x	
21)Mu, et.al. (2018)	China	I-O-CGE	S, W	0.012-0.042 K/MW	0.003-0.002 P/MW	x	x	x	x	x
22)Neuwahl et.al. (2008)	E.U.	I-O	B	x		x	x	x	x	x
23)Markandya et.al. (2016)	E.U.	I-O- M.R.	Mixed	x		x	x		x	
24)Lund & Hvelplund (2012)	Denmark	I-O	S, G, B	x	x	x	x		x	
25)Hillebrand et.al. (2006)	Germany	I-O-S.M.	All	x		x	x	x		x
26)Heindl & Voigt (2012)	Germany	I-O	All	x	x	x	x	x	x	x
27)Chateau & Martin(2013)	OECD	I-O-CGE	All	x		x	x	x		x
28)Cai, et.al. (2014)	China	I-O	All	x		x	x		x	x
29)Blazejczak et.al. (2014)	Germany	I.O-SEEEM	All	x	x	x	x	x		x
30)Sooriyaarachchi, et.al. (2015)	S.Count.	F.M.	Mixed	x	x	x	x	x	x	x
31)Ortega, et.al.(2015)	E.U.	F.M.	S, W	x	x	x	x		x	
32)Lübbbers, et.al.(2016)	Germany	I-O	B	x	x	x	x		x	
33)Behrens, et.al.(2016)	Portugal	I-O	Mixed	1.15 P/MW	x	x	x		x	x
34)Wang, et.al.(2013)	China	I-O	All	378-3222 P/GW	9.6-104.4 P/GWh	x	x		x	x
35)Zwaan, et.al. (2013)	M. East	F.M.	W,S	2.6-43 P/MW	0.1-1 P./MW	x	x		x	
36)Oliveira, et.al.(2013)	Portual	I.O-MOLP	All	x	x	x	x		x	
37)Caldes, et.al.(2009)	Spain	I-O	S	x	x	x	x		x	
38)Cansino, et.al.(2014)	Andalus.	I-O.-CGE	S	640 P/MW		x	x		x	
39)Dvorak, et.al.(2017)	Czechia	F.M.	All	0.7-25 P/MW		x	x		x	
40)Mills (2016)	Africa	F.M.	S	38P./10000G.E.K.		x			x	x
41)Rodriguez-Huerta, et.al.(2017)	Catalonia	F.M.	All	x		x	x		x	
42)Kis, et.al.(2018)	-	F.M.	All		17-94 P/PJ	x			x	
43)Bulavskaya & Reynes(2018)	Holland	I-O -CGE	All	x		x	x	x	x	x
44)Kahouli & Martin(2018)	France	I-O	W	6.03 P/MW	1.02 P/MW	x	x	x	x	
45)Chen, (2019)	China	I-O	S,W,B	100-286 P/MUSD		x	x		x	x
46)Cantore et.al.(2017)	Africa	F.M.	All	x		x	x		x	
47)Bohlmann et.al.(2019)	S.Africa	I.O- CGE	Mixed	x		x	x	x	x	x
48)Fanning et.al.(2014)	Wales	I-O	Wave	22.9-35.3 P/MW	0.02-0.8 P/MW	x	x	x	x	
49)Matumoto & Hondo(2011)	Japan	I-O	S,W	0,69-2.8 P/GWh		x	x		x	
50)Pollin & Garrett-Garret-Peltier (2009)	Ontario	I-O	S,W,B,H	14,2-16,4 P/MUSD		x	x		x	

Note: W: wind; S:Solar; B:Bioenergy; G:Geothermal; H:Hydraulic; F.M: Factor Multiplier; I-O:Input-Output; C.G.E: Computable General Equilibrium; M.R.:Multi-Region I-O; S.M.: Structural I-O; SEEEM: Sectoral Energy Economics I-O; G.Ç.-MOLP:Multi-Purpose I-O; MUSD: \$1M; P:Person/Year; x: types of effect estimated in the study.

To sum up, most of those studies in the literature are non-authentic and based on the employment factor approach that does not cover all of the direct, indirect, and induced effects. Also, studies rarely consider the manufacturing and installation phase separately from the operation and maintenance phase. Furthermore, to be able to claim that renewable energy is more employment friendly than conventional energy sectors, fossil energy sectors must be compared vis-à-vis to renewable energy sectors which are done very rarely.

In this study by implying two different input-output methodologies based on Turkish input-output tables, renewable-based electricity sectors, and fossil-based electricity sectors are compared for three different employment effects for Turkey. Moreover, this is done for each of the two investment phases and for the eight different subsectors of electricity.

## **2. METHODOLOGY AND DATA**

During the usual business operations of the modern capitalist era, which is getting more complex day by day, some companies produce basic and intermediate goods from raw materials while others produce the goods for the final consumption using those basic and intermediate goods. Within this dynamic structure, companies operating in every single field of the economy operate both as producer and consumer of the basic and intermediate goods. The input-output model is one of the most important economic tools for collectively analyzing these two-legged economic flows that occur during the production and consumption of cross-industry products and services.

From this perspective, input-output methods can be used in a wide range of fields with the help of input-output tables and other complementary datasets. Economic planning is one of the most common of those. With input-output methodology besides basic and intermediate goods, other factors of production such as the amount of labor to be used directly and indirectly can be predicted and planned too, for the targeted amount of final demand. The input-output methodology is designed to model the entire economy as an interdependence of products and services among numerous sectors and consumers, so that, by supplying the most complete picture of the system as a whole, it takes the snapshot of the economy (Wei et. al, 2010). It captures employment multiplier effects, as well as the macroeconomic outcome of switching among sectors, in another word, it accounts for losses in one sector (e.g. thermal power plants) initiated by the development of another sector (e.g. the solar energy) (Wei et. al, 2010).

The building of an input-output table is an extremely complicated and time-consuming operation, since collecting and arranging a tremendous volume of quantitative data causes an indispensable delay for the publication; accordingly, input-output tables are always historical documents in nature (Leontief, 1986). This limitation applies to our study and all other input-output based studies too. The latest input-output table prepared by the Turkish Statistical Institute for Turkey and used in our study covers the year 2012 and was only released at the end of December 2016 (Turkstat, 2016). Therefore, implications derived from input-output models should be assessed with precaution in the long term analysis.

Another important difficulty tied to input-output tables is the insufficiency of sectoral disaggregation at the national accounts. The Turkish input-output table is disaggregated as 64 industries and 64 products as per the European Union standardization (Turkstat, 2016). In those 64 industries, there isn't any explicit category for renewable energy sectors. All kinds of electricity technologies were consolidated into the electricity sector and the electricity sector is further consolidated into the "Electricity, gas, steam and air conditioning" sector. Therefore there is no chance to readily compare the different technologies in the electricity sector. However, even though, there isn't any explicit renewable energy-based electricity sector or even an electricity sector, those sectors are implicitly embedded in the "Electricity, gas, steam and air conditioning" sector.

To resolve this problem one may take spending in the energy sector as a demand shock as explained by Miller and Blair (2009). By creating a proxy demand vector that constitutes the manufacturing, construction, installation, and other costs of the sector and simulating the new investment in that sector, change in the number of jobs can be estimated (Garret-Peltier, 2017). The second method to overcome the insufficiency of data at input-output tables would be rearranging the already existing sectors and creating new sectors by separating them from other sectors as it explained again by Miller and Blair(2009) and implemented by Garret-Peltier(2017). In this study, we have used both of those approaches for the case of Turkey.

### **2.1. Final Demand Approach**

Although the renewable energy sector is not considered as an independent industry in input-output tables, the outcomes of investment in the sectors could be estimated by utilizing the cost structure of the sector that derives from the production technic, and with this approach, the actual data in the national accounts and input-output tables can be utilized for a particular industry (Miller and Blair, 2009).

For example, “solar” or “geothermal” sectors are not distinguished as industries, rather services and other inputs making up the solar and geothermal sectors are implicitly included in input-output tables. To be able to abstract this information from existing tables, a proxy vector of demand that captures package of goods and services making up each industry is created, then additional spending treated as investments in these industries so that consequences of enlarging the renewable energy sector can be simulated (Garret-Peltier, 2017). If, for example, a vector of manufacturing and installation requirements of the solar energy sector from various other sectors and their weight in total expenditures obtained, the effect of stimulation in the solar energy sector can be estimated by this proxy demand vector.

The first step in this approach is finding the Leontief Inverse Matrix  $(I-A)^{-1}$  with the help of the Turkish Input-output table released in December 2016 (Turkstat, 2016), and the MATLAB software. Then at the second stage, by post multiplying Leontief Inverse Matrix with the proxy demand vector (PDV) the change in the gross output ( $\Delta X$ ) containing the direct and indirect effects can be estimated. In the Matrices form the basic equation is

$$\Delta X = (I - A)^{-1} \times \Delta PDV$$

Here PDV data reflect different cost structures of a variety of electricity sectors. PDV data for the manufacturing and installation phase is driven from data supplied by Garret-Peltier(2017) and data for the operation and maintenance phase is driven from the study of Tourkolia and Mirasgedis(2011) together with data supplied by American National Renewable Energy Laboratory (Nrel, 2018). When multiple datasets are available for any sector, arithmetic means are used.

The total changes in the gross output triggered by new investments in the electricity sectors through proxy demand vectors are found. But, rather than the change in the gross output, to find the change in employment, Employment Requirement Matrix (ERM) is needed. The ERM matrix shows the total change in employment associated with a change at the gross output. The equation for ERM is as follows;

$$ERM: (E/O).(I-A)^{-1}$$

(E/O) matrix is formed by total employment/total output ratios at diagonal cells and zeros at other cells for each industry. The total number of employment for each industry is acquired from the Household Labor Force Survey (Turkstat, 2012a). By post multiplying the (E/O) matrix with Leontief Inverse Matrix, the ERM matrix is acquired.

ERM matrix shows the number of jobs created throughout the production circle. Each diagonal cell shows the number of jobs necessary for every single industry in the system to meet a million dollars of final demand for a given sector. Multiplying a given row of the employment requirements table by the vector of final demand shows the volume of jobs produced within the sector (Byun, 2010). Here multiplying proxy demand vector (PDV) with ERM gives the employment created both directly and indirectly at all sectors ( $\Delta E$ ) as shown in the following equation.

$$\Delta E = ERM. \Delta PDV$$

Up until now, the methodology shown is aimed to estimate the direct and indirect employment changes due to growth in the subsectors of the electricity industry, for both manufacturing/installation and operation/maintenance phases. Besides the direct and indirect effect, to estimate the induced effect, which is the outcome of changing household income, the household sector needs to be endogenized.

This requires the household sector to be added to the input-output table as an additional row and column which leads to a closed version of the input-output table, so that compensation of employees and household expenditures are integrated to the modeling (Henriques, et. al., 2016). Therefore, the household sector counted both as producer and consumer in the input-output modeling. With the newly updated input-output table, we apply the procedure already explained for both manufacturing/installation and operation/maintenance phases.

## 2.2. Complete Inclusion Approach

The findings reached through the final demand model may reflect some of the economic relations due to the nature of the methodology applied. As Miller and Blair(2009) explained; a new branch of economic activity within the economic structure not only demands input from other industries but also it will supply its products and services to other sectors. Consequently, the macroeconomic production structure will inevitably change completely. First of all, there will be a new column and row of input coefficients related to purchases by and sales of the new sector. Moreover, there might be changes in the A matrix, reflecting, for instance, the substitution of the newly available input for the one previously used (Miller and Blair, 2009).

In this respect, our study is taken a step further and the complete inclusion approach explained by Miller and Blair (2009) is implemented as a second model. With this methodology, the already existing 64x64 input-output table expanded by adding extra new rows and columns associated with different electricity sectors, so

that a more detailed and disaggregated data set can be obtained. Although the total volume of economic activity does not change with the new data set, different electricity technologies, which all of them previously aggregated into the “Electricity, gas, steam and air conditioning” sector, can be analyzed in more detail.

Once again the input-output table released in December 2016 by Turkstat(2016) is used as the main data. As mentioned earlier, leaving aside the renewable energy-based electricity sectors, even the electricity sector is not taken as an independent industry in the Turkish input-output table. Therefore the first step is disassociating the electricity sector from the “Electricity, gas, steam and air conditioning” sector.

Due to the privatization of different branches of the electricity sector in the different regions of Turkey and a variety of tariffs applied by that privatized firms, the total financial size of the electricity sector couldn’t be found readily. To estimate the financial magnitude of the sector, the total volume of electricity consumption data (Turkstat, 2012b) and the average unit price of electricity data (Turkstat, 2012c) both for the residential and industrial consumer are used.

With this calculation, the Turkish electricity sector is estimated to size up to 53.892.199.185 TL out of 122.290.921.000 TL sized “Electricity, gas, steam and air conditioning” sector. Therefore the electricity sector (ES) multiplier and remaining sector of “gas, steam and air conditioning”(RS) multiplier is found to be 0.440688 and 0.559311 respectively.

In the first step using those multipliers,  $w_1$  and  $w_2$ , the input-output table is extended from 64x64 to the size of 65x65. The separation scheme of those two sectors is seen in table 2. Then at the following step electricity sector is further disaggregated into eight new subsectors similar to the one implemented in table 2, with a more complex disaggregation process. This disaggregation is based on the market share of different electricity sectors acquired from energy balance tables (Eigm, 2012).

**Table 2 Two Sector Disaggregation Scheme**

	Sector A	Sector B	Sector C	<b>Electricity Sector(ES)</b>	<b>Remaining Sector(RS)</b>	Sector ...
Sector A	$A_{aa}$	$A_{ab}$	$A_{ac}$	$A_{aES} = A_{aES} \times w_1$	$A_{aRS} = A_{aES} \times w_2$	$A_{a..}$
Sector B	$A_{ba}$	$A_{bb}$	$A_{bc}$	$A_{bES} = A_{bES} \times w_1$	$A_{bRS} = A_{bES} \times w_2$	$A_{b..}$
Sector C	$A_{..a}$	$A_{..b}$	$A_{..c}$	$A_{..ES} = A_{..ES} \times w_1$	$A_{..RS} = A_{..Electr.} \times w_2$	$A_{....}$
<b>Electricity Sector</b>	$A_{FEa} = A_{Electr.a} \times w_1$	$A_{FEb} = A_{Electr.b} \times w_1$	$A_{FE..} = A_{Electr..} \times w_1$	$A_{FEFE} = A_{Electr.Electr.} \times w_1 \times w_2$	$A_{FEYE} = A_{Electr.Electr.} \times w_2 \times w_1$	$A_{FE..} = A_{Electr.} \times w_1$
<b>Remaining Sector</b>	$A_{YEa} = A_{Electr.a} \times w_2$	$A_{YEb} = A_{Electr.b} \times w_2$	$A_{YE..} = A_{Electr..} \times w_2$	$A_{YEFE} = A_{Electr.Electr.} \times w_1 \times w_2$	$A_{YEFE} = A_{Electr.Electr.} \times w_2 \times w_1$	$A_{YE..} = A_{Electr...} \times w_2$
Sector ...	$A_{..a}$	$A_{..b}$	$A_{..c}$	$A_{..FE} = A_{..Electr.} \times w_1$	$A_{..YE} = A_{..Electr.} \times w_2$	$A_{.....}$

The basic assumption in this disaggregation step is newly disaggregated electricity sectors supply electricity proportionally to their market share to the other sectors of the economy. This is a fairly reasonable assumption since electricity is a homogenous source of energy regardless of its source. Therefore, this homogeneity of electricity yields a chance of a healthy comparative analysis. This is one of the reasons why the electricity sector is taken in the center of analysis, instead of the general energy sector. Since different industries may demand and supply different types of energy that prevents the implication of the disaggregation technic explained.

The newly created 72x72 input-output table isn’t, however, ready to use. While due to this homogeneity newly created sectors assumed to supply electricity proportionally to their market share, their input demand from other sectors may differ one from the other, because of different production technics and technologies. Therefore, at this stage cost structure dataset for the manufacturing and installation phase supplied by Garret-Peltier (2017) used to rearrange the input demands of the electricity sectors. For the operation and maintenance phase, on the other hand, data supplied by Tourkolia and Mirasgedis(2011) together with the American National Renewable Energy Laboratory database (Nrel, 2018) used. According to the information gained from

those databases, the cost structure of all electricity sectors is rearranged and two different input-output tables are created for both of the phases.

At the final stage, using the latest versions of the 72x72 input-output tables generated, Leontief Inverse Matrices  $(I - A)^{-1}$  are created. Subsequently, the methodology applied at the Final Demand Approach repeated, and ERM:  $(E/O).(I-A)^{-1}$  is created for both of the phases. To simulate the employment effects of one million dollars of spending ( $\Delta Y$ ) in each of the electricity sectors, for the two different phases, the following equation is applied;

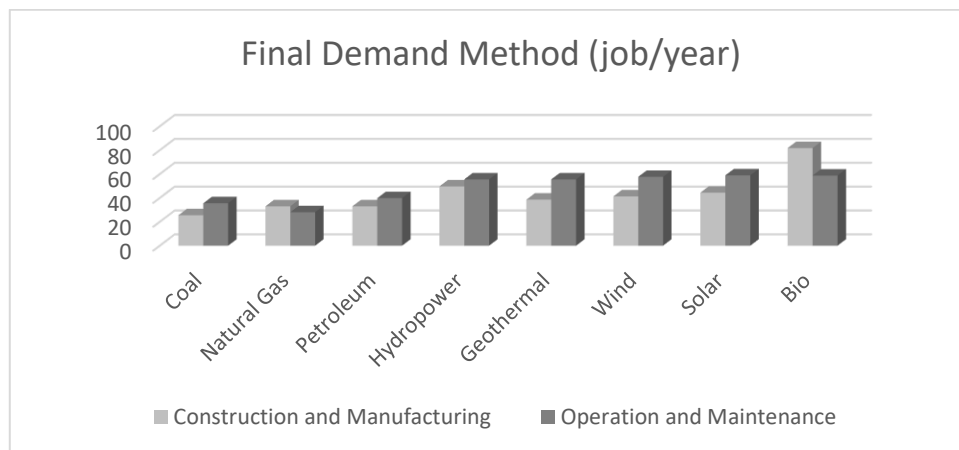
$$\Delta E = ERM. \Delta Y$$

After the effects of one million dollars spending estimated for both phases, the 72x72 input-output tables rearranged again to the size of 73x73 to endogenize the household sector as it was done in the Final Demand Approach. Repeating all of the previous procedures to the newly created matrix, the induced employment effect is captured besides the direct and indirect employment effects for both phases. After all of those procedures are done, plenty of results have been acquired that will be covered in the next section.

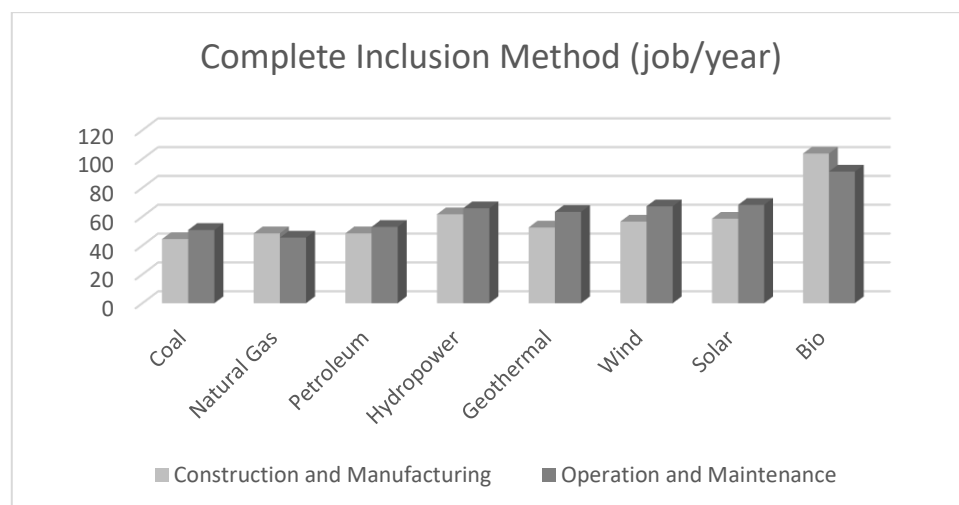
### 3. RESULTS AND DISCUSSION

Due to the use of different models, phases, sectors, and effects, multi-layered estimations have been achieved. However, the remarkable point among all of these results is, in all alternative estimates, electricity sectors based on renewable resources are always more effective than fossil-based electricity sectors in terms of employment creation. (Figure 1, Figure 2)

**Fig. 1. Final Demand Approach Job Creation Estimates for \$ 1 M Investment**



**Fig. 2. Complete Inclusion Approach Job Creation Estimates for \$ 1 M Investment**



According to both approaches in the manufacturing and installation phase, bioenergy based electricity sector is the most effective sector followed by the hydroelectricity sector. In the fossil energy-based electricity sector there are two different subsectors, coal, and natural gas/petroleum, in contrast to the operation and

maintenance phase where three fossil-based sectors are investigated. Since the cost structure of operation and maintenance phase natural gas and petroleum sectors are handled separately. For both approaches, the natural gas and petroleum sector have more capacity in terms of employment generation than the coal-based electricity sector.

Another marked point in the estimation results of the manufacturing and installation phase is the weight of the induced job effect in total. According to final demand approach estimation results, for all of the sectors, more than the %30 of newly created jobs comes from the induced employment effect. For the complete inclusion approach estimation results, however, this ratio is even higher than %50 for most of the sectors (Table 3)

**Table 3 Manufacturing and installation Phase Employment Effect**

<i>Final Demand Method</i>							
Type of Effect	<i>Coal</i>	<i>Nat.Gas/P etroleum</i>	<i>Hydraulic</i>	<i>Geotherm al</i>	<i>Wind</i>	<i>Solar</i>	<i>Bio</i>
Direct + Indirect	13,97	13,91	25,77	24,21	26,57	26,07	50,25
Induced	11,57	19,06	23,90	14,35	14,76	18,31	31,50
Total	25,54	32,97	49,67	38,56	41,33	44,38	81,75
<i>Complete Inclusion Method</i>							
Direct	10,06	9,45	12,90	10,37	12,95	13,04	36,64
Indirect	7,85	7,83	13,12	11,13	13,17	13,05	26,35
Induced	26,48	31,1	35,55	30,92	30,37	32,39	40,78
Total	44,39	48,38	61,57	52,42	56,49	58,48	103,77

**Note:** Employment effects are per one million dollars spending and annual jobs.

For the operation and maintenance phase, bioenergy and solar energy-based electricity sectors are the most effective considering the estimation results of the final demand approach. For the complete inclusion method, however, bioenergy is by far the most effective sector which is followed by the solar energy sector. Similar to the manufacturing and installation phase, the induced effect is once again the most important element in the employment generation for both final demand and complete inclusion approaches (Table 4). This is particularly important since in the literature a substantial volume of studies does not consider the induced effect which may result in biased estimations.

**Table 4 Operation and Maintenance Phase Employment Effect**

<i>Final Demand Approach</i>								
Type of Effect	<i>Coal</i>	<i>Petroleu m</i>	<i>Natural Gas</i>	<i>Hydraultic</i>	<i>Geother mal</i>	<i>Wind</i>	<i>Solar</i>	<i>Bio</i>
Direct + Indirect	13,23	12,22	12,54	15,76	15,76	16,35	13,76	19,43
Induced	22,32	15,84	27,30	39,77	39,77	41,31	45,13	39,30
Total	35,55	28,06	39,84	55,53	55,53	57,66	58,89	58,73
<i>Complete Inclusion Approach</i>								
Direct	10,08	9,46	9,50	12,90	10,38	12,96	13,05	36,65
Indirect	7,44	6,88	7,03	8,80	8,82	9,15	7,71	10,86
Induced	33,18	29,08	36,27	44,03	44,02	44,98	47,32	43,73
Total	50,70	45,42	52,80	65,73	63,22	67,09	68,08	91,24

Another point that draws attention in the estimation results is that bioenergy based electricity sector is among one of the two most effective sectors in all of the results. This may be due to its agricultural components of the sector which is highly labor-intensive. The fact that the agricultural sector in Turkey is the most labor-intensive sector (Table 5) makes the bioenergy based electricity sector come to the fore in terms of employment generation.

**Table 5 Labor Intensity By Sectors**

<i>Sectors</i>	<i>Total Revenue (Thousand TL)</i>	<i>Total Employment</i>	<i>Labor Intensity</i>
Agriculture, Forestry and fishing	178744670	6097000	0,0341
Mining and quarrying	32738610	113000	0,0034
Manufacturing	566448244	4420000	0,0078

Electricity, gas, steam, water sup. etc.	154720780	218000	0,0014
Construction	297839261	1709000	0,0057
Wholesale and retail trade	288644429	3502000	0,0121
Transportation and storage	272993907	1095000	0,0040
Accom. and food service activities	85421969	1206000	0,0141
Information and communication	68623700	238000	0,0034
Financial, insurance activities	73445666	264000	0,0035
Real estate activities	172460279	184000	0,0010
Prof., scientific, technical activities	70768082	507000	0,0071
Admin. And support service act.	66318490	924000	0,0139
Public administration and defense	91378512	1458000	0,0159
Education	72260125	1224000	0,0169
Human health and social work act.	71655470	808000	0,0112
Arts, entertainment and recreation	22436609	108000	0,0048
Other social, comm., personal service act.	32369686	748000	0,0231

Source: (Turkstat, 2016; Turkstat, 2012a.)

The distribution of newly created jobs is also important, which is mostly neglected in the literature since this distribution must match with the ability of the labor force in Turkey. Because it is impossible to discuss the immense volume of results associated with the distribution of newly created jobs for all of the sectors, all of the phases and for two different methodologies, the most effective sectors of fossil-based and renewable-based electricity sectors analyzed in table 6 for each section.

Original estimations of distribution of newly created jobs were in the form of 65x65 and 73x73 sectors. To simplify the results, however, they are aggregated to 19x19 form which is designed according to Turkstat's "Economic Activity by Years and Sex, Nace Rev.2" classification (Turkstat, 2016) and with the addition of the household, sector created in the analysis to capture the induced employment effects. Most of the newly created jobs arise in Electricity, gas, steam, water supply, sewerage, etc. sector due to the direct employment effect. Other sectors such as; Agriculture, Forestry and fishing sector, Manufacturing sector, Wholesale and retail trade sector, Transportation and storage sector are also important in the employment generation. In the fossil-based electricity sectors, however, Mining and quarrying sectors take an important place (Table 6).

**Table 6 Distribution of newly created jobs for some sectors**

Sectors	Fossil Energy				Renewable Energy			
	Final Demand		Complete Inclusion		Final Demand		Complete Inclusion	
	<i>C.M.</i>	<i>O.M</i>	<i>C.M.</i>	<i>O.M</i>	<i>C.M.</i>	<i>O.M.</i>	<i>C.M.</i>	<i>O.M</i>
	<i>Nat. Gas/Pet.</i>	<i>Nat. Gas</i>	<i>Nat. Gas/Pet.</i>	<i>Nat. Gas</i>	<i>Bio</i>	<i>Solar</i>	<i>Bio</i>	<i>Bio</i>
Agriculture, Forestry and fishing (A)	1,39	2,07	2,30	2,75	37,01	2,99	22,33	3,18
Mining and quarrying (B)	2,92	4,07	1,65	2,32	0,10	0,05	0,09	0,07
Manufacturing (C)	7,38	2,59	5,13	2,44	5,77	8,12	4,30	4,75
Electricity, gas, steam, water supply, sewerage etc. (D+E)	0,12	0,18	9,61	9,68	0,14	0,19	37,84	36,86
Construction (F)	0,05	0,10	0,05	0,09	3,18	0,14	1,81	0,10
Wholesale and retail trade (G)	1,61	1,73	1,65	1,76	2,24	2,31	2,08	5,97
Transportation and storage (H)	2,29	0,77	1,51	0,66	0,68	0,71	0,63	2,75
Accommodation and food service activities (I)	0,35	0,54	0,57	0,70	0,63	0,84	0,08	0,84
Information and communication (J)	0,08	0,20	0,10	0,16	0,14	0,30	0,12	0,18
Financial, insurance activities (K)	0,15	2,23	0,14	1,31	0,17	3,78	0,16	0,23
Real estate activities (L)	0,06	0,11	0,09	0,12	0,1	0,55	0,10	0,25
Professional, scientific and technical activities (M)	0,25	1,71	0,23	1,04	2,26	0,69	1,35	0,36
Admin. And support service act. (N)	0,50	0,85	0,46	0,66	0,67	0,86	0,57	0,66
Public administration and defense (O)	0,03	0,05	0,05	0,05	0,68	0,07	0,07	0,07
Education (P)	0,09	0,16	0,14	0,19	0,16	0,25	0,19	0,21
Human health and social work act. (Q)	0,04	0,06	0,07	0,09	0,07	0,10	0,09	0,10
Arts, entertainment and recreation (R)	0,02	0,03	0,03	0,05	0,0432	0,05	0,05	0,05



Other social, community and personal service activities (S+T+U)	0,20	0,3	0,30	0,37	0,35	0,44	0,41	0,46
Household	15,34	22,006	24,19	28,24	27,89	36,35	31,73	34,05
Total	32,97	39,85	48,38	52,8	81,75	58,89	103,76	91,24

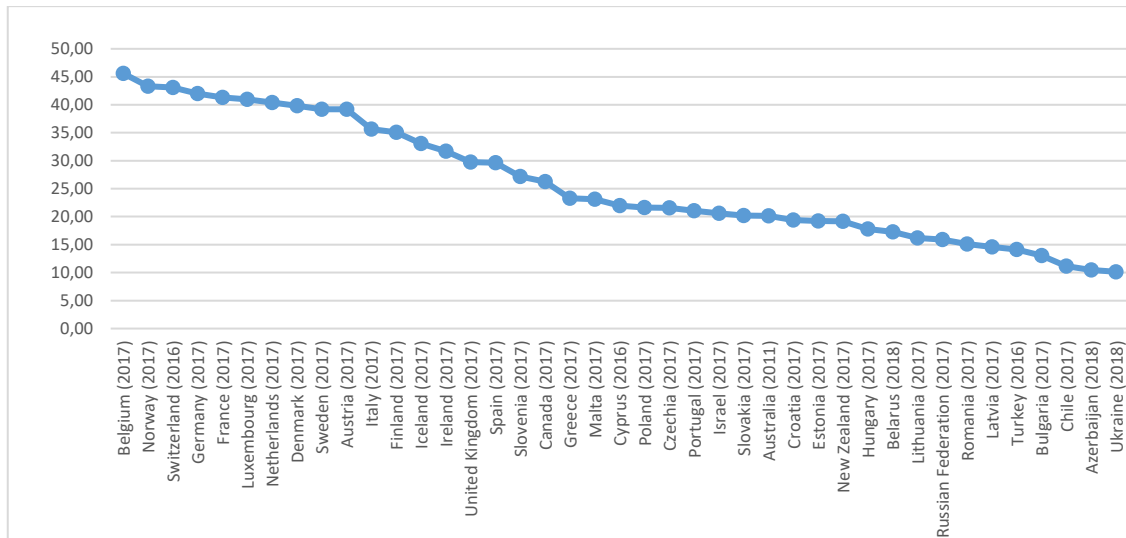
For the reason that studies in the literature mostly concentrated on developed countries and there is a limited amount of studies conducted for developing countries like Turkey, it will be useful to compare the results in the literature with the results that have been found. However, due to the excessive volume of results and heterogeneity among them, makes some limitation mandatory for sound comparison. Since some studies are associated with employment generation to the production capacity of powerplants in terms of GWh or production in terms of GWh, renders them readily incomparable to our study. Therefore, because our study measures employment generation resulting from new financial investments, similar studies opted for the comparison as seen in table 7.

**Table 7 Comparisons of Results with Other Studies Results'**

Study	Meth.	Region	Sector	M.C. Dir.+Ind.	M.C. Dir.+Ind+ Induced	O.M. Dir.+Ind.	O.M. Dir.+Ind+ Induced
Our Study	F.D.	Turkey	Hydropower	25,78	49,68	15,76	55,53
Our Study	F.D.	Turkey	Geothermal	24,21	38,57	15,76	55,53
Our Study	F.D.	Turkey	Wind	26,57	41,33	16,35	57,67
Our Study	F.D.	Turkey	Solar	26,07	44,39	13,76	58,89
Our Study	F.D.	Turkey	Bioenergy	50,25	81,75	19,43	58,74
Our Study	C.I.	Turkey	Hydropower	26,03	61,57	21,70	65,73
Our Study	C.I.	Turkey	Geothermal	21,51	52,42	19,20	63,22
Our Study	C.I.	Turkey	Wind	26,13	56,49	22,10	67,09
Our Study	C.I.	Turkey	Solar	26,10	58,48	20,75	68,08
Our Study	C.I.	Turkey	Bioenergy	63,01	103,77	47,51	91,24
Çetin, Eğrican (2011)	Fac.Mult.	Turkey	Solar	15,24	30,49	15,24	30,49
Erdogdu, Karaca(2016)	Com.Soft.	Turkey	Solar	11,45	19,74	20,72	28,72
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Wind 1	14,13	17,67	14,13	17,67
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Wind 2	15,25	19	15,25	19
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Solar	14,73	18,46	14,73	18,46
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Hydropower	16,55	20,25	16,55	20,25
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Geothermal	14,08	17,86	14,08	17,86
Markaki (2013)	I.O.	Greece	Bioenergy	17,25	20,81	17,25	20,81
Garret-Peltier(2017)	F.D.	U.S.A.	Wind	7,52	-	-	-
Garret-Peltier(2017)	F.D.	U.S.A.	Solar	7,24	-	-	-
Garret-Peltier(2017)	F.D.	U.S.A.	Bioenergy	7,65	-	-	-
Garret-Peltier(2017)	F.D.	U.S.A.	Geothermal	7,40	-	-	-
Garret-Peltier(2017)	F.D.	U.S.A.	Hydropower	7,53	-	-	-
Pollin(2009)	I.O.	Ontario	Hydropower	14,2	-	-	-
Pollin(2009)	I.O.	Ontario	Wind 1	14,7	-	-	-
Pollin(2009)	I.O.	Ontario	Wind 2	15,8	-	-	-
Pollin(2009)	I.O.	Ontario	Bioenergy	16,4	-	-	-
Chen(2019)	I.O.	China	Solar	100,1	-	-	-
Chen(2019)	I.O.	China	Wind	100,1	-	-	-
Chen(2019)	I.O.	China	Bioenergy	286,4	-	-	-

In general, it is seen that although the estimates reached in our study are higher, they are within the ranges of the literature findings. The reasons for the high employment estimates can be explained with a few factors. First, the fact that employment effects are higher in Turkey compared to other studies may indicate the differences in the labor intensity of the sectors among countries.

**Fig. 3. Hourly labor costs for some countries in 2017 PPPs US dollars, latest year.**



Source: (Ilostat, 2020)

Another important factor that may explain the higher employment estimates in our study compared to other studies is the lower labor costs in Turkey compared to developed countries (Figure 3). Lower wages may be an important factor explaining higher employment generation, since investors may prefer labor-intensive production technologies rather than high-cost capital-intensive production technologies. Especially considering Turkey's dependency on foreign countries in financial means or a significant reliance on imported inputs and weak capital goods sector, renders this option highly reasonable (Becker, 2016).

Additionally, a third factor may be particular production technologies, and the supply chain structure of the energy sectors in Turkey may cause a higher multiplier effect and employment effect. This factor, however, may be expected to be less probable compared to other factors that have mentioned, since rapid technological dissemination seen throughout the recent decades in the renewable energy sectors (Koengkan, et. al., 2019). Therefore differences in the production technologies among countries seem to be less plausible.

Nonetheless, high employment generation estimates are not sufficient to be able to fully utilize the employment benefits. The potential capacity of renewable resources in a region is also crucial. Since renewable resources are not the kind of sources to be imported. Therefore, to be able to fully exploit the employment benefits estimated, renewable resources must be sufficient and easily accessible.

In this case, Turkey is very rich in almost all types of renewable energy sources. Turkey with the 1000–1450 kWh/m<sup>2</sup> year value, excluding Spain, has more solar energy potential than all of the European Union countries (Cengiz and Mamiş, 2015). For wind energy, with the 166 TWh/year technical potential, Turkey is among the richest countries in Europe (Dursun and Gokcol, 2014). Considering Turkey is the seventh-largest agricultural producer in the world, the bioenergy may be a very important sector too (Rincon et. al., 2019). Moreover, in terms of hydropower potential, with 440 TWh/year, Turkey has the second richest resources in Europe after Norway (Yüksel, 2012). Therefore the employment generation potential of the renewable energy-based electricity sector in Turkey compared to the fossil energy-based electricity sector is not only on theoretical estimations. On the contrary, with these rich resource potential, renewable energy may be a strong engine for sustainable development in Turkey.

## CONCLUSION

Environmental, economic, and social elements of sustainable development are tightly interconnected and high unemployment in Turkey negatively affects all of them. In this perspective, the renewable energy sector in Turkey, with her rich resources, may be an important prescription for the unemployment problem and other concerns of sustainable development.

From the microeconomic perspective, the renewable energy sector may be an important tool for the employment generation. Moreover, being a domestic resource may ease the current account deficit and other associated economic problems too. However, at the macroeconomic level, while new jobs are created in the renewable energy sector, other jobs may disappear in the conventional fossil energy sector. Therefore, two different methodologies were implemented to see the net employment effect of the transition from the fossil-based energy structure to a renewable-based energy structure.

According to both of the methodologies and for both of the phases, manufacturing/installation and operation/maintenance, all types of renewable-based electricity sectors are more effective than fossil-based

electricity sectors in terms of employment generation. The interesting point among those finding is, the induced effect constitutes 35% to 75% of the total employment generation effect depending on the estimation method and phase. Taking into account that induced effect frequently disregarded in the literature, this is a particularly important finding.

Considering the unemployment rate in Turkey rose to a peak of 14,7% and the youth unemployment rate rose to a peak of 26,1% in 2019 (Turkstat, 2019a), those findings are particularly important. According to those estimations, the renewable energy sector may be an alternative way to growth and employment creation in Turkey without worrying about environmental degradation.

Moreover, according to estimation results, bioenergy is one of the two most effective sectors in terms of employment generation. This may be particularly helpful for the structural unemployment problem in Turkey, that arises due to skill mismatch between industry requirements and the newly immigrated labor force which is only equipped with agricultural skills. Furthermore, by providing jobs to residents of rural regions in Turkey, through the bioenergy sector, internal migration and associated socioeconomics problems may be mitigated too.

Also, the renewable energy sector may have other benefits too, such as political and geostrategic benefits in the context of energy independence. However, to utilize all of those benefits, policymakers must agree on the strategic importance of the sector and more support and subsidies should be granted to the sector. Since, despite the recent developments, the renewable energy sector has higher costs compared to fossil energy sectors. Besides, to absorb all of the estimated employment benefits and prevent job leakages to other competing countries domestic production must be supported in the manufacturing part of the sector.

## REFERENCES

- <<http://www.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=15852>> [Accessed March 05, 2019].
- AA, 2019. <<https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/enerji-ithalati-faturasi-2019da-yuzde-4-2-azaldi/1726127>> [Accessed May 02, 2020].
- Akçoraoglu, A. (2010). Employment, economic growth and labor market performance: The case of Turkey. *Ekonomik Yaklasim*, 21:77, 101-114.
- and Sustainable Energy Reviews, 15:6, 2876-2886. doi: doi.org/10.1016/j.rser.2011.02.027
- Ata, A. Y. (2011). Ücretler, işsizlik ve suç arasındaki ilişki: Yatay-kesit analizi. *Çalışma ve Toplum*, 4:31, 113-134
- Becker, Joachim. (2016). Financialisation, Industry and Dependency in Turkey. *Journal für Entwicklungspolitik*. 32, 84-113. doi: 10.20446/JEP-2414-3197-32-1-84
- Behrens, P., Rodrigues, J. F., Brás, T., & Silva, C. (2016). Environmental, economic, and social impacts of feed-in tariffs: A Portuguese perspective 2000–2010. *Applied energy*, 173, 309-319. doi: <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2016.04.044>
- Bell, Stephanie; Wray, L. Randall (2004). The war on poverty after 40 Years: a Minskyan assessment, Working Paper, No. 404, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY
- Blazejczak, J., Braun, F. G., Edler, D., & Schill, W. P. (2014). Economic effects of renewable energy expansion: A model-based analysis for Germany. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 40, 1070-1080. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.07.134>
- Bohlmann, H. R., Horridge, J. M., Inglesi-Lotz, R., Roos, E. L., & Stander, L. (2019). Regional employment and economic growth effects of South Africa's transition to low-carbon energy supply mix. *Energy policy*, 128, 830-837. doi: doi.org/10.1016/j.enpol.2019.01.065
- Böhringer, C., Keller, A., & Van der Werf, E. (2013). Are green hopes too rosy? Employment and welfare impacts of renewable energy promotion. *Energy Economics*, 36, 277-285. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2012.08.029>
- Bulavskaya, T., & Reynès, F. (2018). Job creation and economic impact of renewable energy in the Netherlands. *Renewable Energy*, 119, 528-538. doi: <https://doi.org/10.1016/j.renene.2017.09.039>
- Byun, K. J. (2010). The US housing bubble and bust: impacts on employment. *Monthly Labor Review*, 133:12.
- Cai, W., Mu, Y., Wang, C., & Chen, J. (2014). Distributional employment impacts of renewable and new energy—a case study of China. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 39, 1155-1163. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.07.136>
- Cai, W., Wang, C., Chen, J., & Wang, S. (2011). Green economy and green jobs: Myth or reality? The case of China's power generation sector. *Energy*, 36:10, 5994-6003. doi: <https://doi.org/10.1016/j.energy.2011.08.016>
- Caldes, N., Varela, M., Santamaría, M., & Sáez, R. (2009). Economic impact of solar thermal electricity deployment in Spain. *Energy Policy*, 37(5), 1628-1636. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2008.12.022>
- Cameron, L., & Van Der Zwaan, B. (2015). Employment factors for wind and solar energy technologies: A literature review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 45, 160-172. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.01.001>
- Cansino, J. M., Cardenete, M. A., González-Limón, J. M., & Román, R. (2014). The economic influence of photovoltaic technology on electricity generation: A CGE (computable general equilibrium) approach for the Andalusian case. *Energy*, 73, 70-79. doi: <https://doi.org/10.1016/j.energy.2014.05.076>
- Cantore, N., Nussbaumer, P., Wei, M., & Kammen, D. M. (2017). Promoting renewable energy and energy efficiency in Africa: a framework to evaluate employment generation and cost effectiveness. *Environmental Research Letters*, 12, 1-11, doi: <https://doi.org/10.1088/1748-9326/aa51da>
- Cengiz, M. S., & Mamis, M. S. (2015). Thermal Solar Energy Use and Turkey Analysis. *Bitlis Eren University Journal of Science and Technology*, 5:2.
- Çetin, M., & Eğrican, N. (2011). Employment impacts of solar energy in Turkey. *Energy Policy*, 39(11), 7184-7190. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2011.08.039>
- Chateau, J., & Saint-Martin, A. (2013). Economic and employment impacts of climate change mitigation policies in OECD: A general-equilibrium perspective. *International Economics*, 135, 79-103. doi: <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2013.08.001>
- Cömertler, N., & Kar, M. (2007). Türkiye'de suç oranının sosyo-ekonomik belirleyicileri: yatay kesit analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62:02, 37-57, doi: doi.org/10.1501/SBFder\_0000002018
- Dasgupta, P., & Ray, D. (1986). Inequality as a Determinant of Malnutrition and Unemployment: Theory. *The Economic Journal*, 96:384, 1011-1034. doi:10.2307/2233171
- Dursun, B., & Gokcol, C. (2014). Impacts of the Renewable Energy Law on the Developments of Wind Energy in Turkey. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 40, 318-325. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2014.07.185>
- Dursun, S., Aytaç, S., & Topbaş, F. (2011). The effects of unemployment and income on crime: a panel data analysis on Turkey. *Annales*, XLIII, 125-138
- Dvorak, P., Martinat, S., Van der Horst, D., Frantal, B., & Tureckova, K. (2017). Renewable energy investment and job creation; a cross-sectoral assessment for the Czech Republic with reference to EU benchmarks. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 69, 360-368. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2016.11.158>
- Eigm, 2012. Energy Balance Tables 2012, <<https://www.eigm.gov.tr/tr-TR/Denge-Tablolari/Denge-Tablolari>> [Accessed June 16, 2018].

- Ercan, H. (2007). Youth employment in Turkey. Ankara: International Labour Office.
- Erdal, L. (2012). Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Yatırımları ve İstihdam Yaratma Potansiyeli. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4:1, 171-181.
- Erdoğan, M. M., & Karaca, C. (2016). An Industrial Policy Recommendation for Raising Solar Energy Investments in Turkey and Its Possible Employment Effect. In M. M. Erdoğan, A. Y. Mermud, & O. B. Yıldırım (Eds.), *Social and Economic Perspectives on Sustainability*, London and Istanbul: IJOPEC Publication. ISBN: 978-0-9932118-1-2.
- Erkan Özata (2014). Sustainability of current account deficit with high oil prices: Evidence from Turkey. *International Journal of Economic Sciences*, 3:2, 71-88.
- Fanning, T., Jones, C., & Munday, M. (2014). The regional employment returns from wave and tidal energy: A Welsh analysis. *Energy*, 76, 958-966. doi: <https://doi.org/10.1016/j.energy.2014.09.012>
- Garrett-Peltier, H. (2017). Green Versus Brown: Comparing the Employment Impacts of Energy Efficiency, Renewable Energy, and Fossil Fuels Using An Input-Output Model. *Economic Modelling*, 61, 439-447. doi: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2016.11.012>
- Guenther-Lübbers, W., Bergmann, H., & Theuvsen, L. (2016). Potential analysis of the biogas production—as measured by effects of added value and employment. *Journal of Cleaner Production*, 129, 556-564. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.03.157>
- Hayati, A. K. S. U., & Akkuş, Y. (2010). Türkiye’de Mala Karşı Suçların Sosyoekonomik Belirleyicileri Üzerine Bir Deneme: Sınır Testi Yaklaşımı (1970-2007). *Sosyoekonomi*, 11:11, 191-214 doi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyoekonomi/issue/21071/226869>
- Heindl, Peter & Voigt, Sebastian (2012). Employment effects of regional climate policy: The case of renewable energy promotion by feed-in tariffs, ZEW Discussion Papers, No. 12-066, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim.
- Henriques, C. O., Coelho, D. H., & Cassidy, N. L. (2016). Employment impact assessment of renewable energy targets for electricity generation by 2020—An IO LCA approach. *Sustainable Cities and Society*, 26, 519-530. doi: <https://doi.org/10.1016/j.scs.2016.05.013>
- Hillebrand, B., Buttermann, H. G., Behringer, J. M., & Bleuel, M. (2006). The expansion of renewable energies and employment effects in Germany. *Energy Policy*, 34:18, 3484-3494. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2005.06.017>
- Ilostat, 2020. Labour costs across countries, <<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-costs/>> [Accessed August 1, 2020].
- Islam, R. (2004). The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: An empirical analysis. International Labour Office. *Issues in Employment and Poverty*, Discussion Paper No.14
- Jülide Yildirim & Selami Sezgin (2003). Military expenditure and employment in
- Kahouli, S., & Martin, J. C. (2018). Can offshore wind energy be a lever for job creation in France? Some insights from a local case study. *Environmental Modeling & Assessment*, 23, 203-227. doi: <https://doi.org/10.1007/s10666-017-9580-4>
- Kammen, Daniel M. Kapadia, Kamal and Fripp, Matthias (2004) Putting Renewables to Work: How Many Jobs Can the Clean Energy Industry Generate? RAEI Report, University of California, Berkeley.
- Karaca, C., Ulutaş, A., & Eşgünoğlu, M. (2017). Türkiye’de optimal yenilenebilir enerji kaynağının COPRAS yöntemiyle tespiti ve yenilenebilir enerji yatırımlarının istihdam artırıcı etkisi. *Maliye Dergisi*, 172, 111-132.
- Kis, Z., Pandya, N., & Koppelaar, R. H. (2018). Electricity generation technologies: Comparison of materials use, energy return on investment, jobs creation and CO2 emissions reduction. *Energy Policy*, 120, 144-157. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.05.033>
- Koengkan, M., Poveda, Y. E., & Fuinhas, J. A. (2019). Globalisation as a motor of renewable energy development in Latin America countries. *GeoJournal*, 1-12. doi: <https://doi.org/10.1007/s10708-019-10042-0>
- Lehr, U., Lutz, C., & Edler, D. (2012). Green jobs? Economic impacts of renewable energy in Germany. *Energy Policy*, 47, 358-364. doi: [doi.org/10.1016/j.enpol.2012.04.076](https://doi.org/10.1016/j.enpol.2012.04.076)
- Lehr, U., Mönnig, A., Missaoui, R., Marrouki, S., & Salem, G. B. (2016). Employment from renewable energy and energy efficiency in Tunisia—new insights, new results. *Energy Procedia*, 93, 223-228. doi: <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.07.174>
- Leontief, W. (1986). *Input-Output Economics*. (2. Ed.). New York: Oxford University
- Llera, E., Scarpellini, S., Aranda, A., & Zabalza, I. (2013). Forecasting job creation from renewable energy deployment through a value-chain approach. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 21, 262-271. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rser.2012.12.053>
- Lund, H., & Hvelplund, F. (2012). The economic crisis and sustainable development: The design of job creation strategies by use of concrete institutional economics. *Energy*, 43:1, 192-200. doi: <https://doi.org/10.1016/j.energy.2012.02.075>
- Markaki, M., Belegri-Roboli, A., Michaelides, P., Mirasgedis, S., & Lalas, D. P. (2013). The impact of clean energy investments on the Greek economy: An input-output analysis (2010–2020). *Energy Policy*, 57, 263-275. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.01.047>

- Markandya, A., Arto, I., González-Eguino, M., & Román, M. V. (2016). Towards a green energy economy? Tracking the employment effects of low-carbon technologies in the European Union. *Applied energy*, 179, 1342-1350. doi: doi.org/10.1016/j.apenergy.2016.02.122
- Mathew Forstater (1999) Functional Finance and Full Employment: Lessons from Lerner for Today, *Journal of Economic Issues*, 33:2, 475-482, doi:10.1080/00213624.1999.11506180
- Matumoto, Naoya & Hondo, Hiroki. (2011). Analysis on Employment Effects of the Introduction of Renewable Energy Technologies Using an Extended Input-output Table. *Journal of the Japan Institute of Energy*. 90:3, 258-267. doi: https://doi.org/10.3775/jie.90.258
- Miller, R. E., and Blair, P. D. (2009). *Input-Output Analysis: Foundations and Extensions* (2nd Ed.). New York: Cambridge University Press.
- Mills, E. (2016). Job Creation and Energy Savings Through A Transition To Modern Off-Grid Lighting. *Energy for Sustainable Development*, 33, 155-166. doi: https://doi.org/10.1016/j.esd.2016.06.001
- Moreno, B., & Lopez, A. J. (2008). The effect of renewable energy on employment. The case of Asturias (Spain). *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 12(3), 732-751. doi: https://doi.org/10.1016/j.rser.2006.10.011
- Mu, Y., Cai, W., Evans, S., Wang, C., & Roland-Holst, D. (2018). Employment impacts of renewable energy policies in China: A decomposition analysis based on a CGE modeling framework. *Applied Energy*, 210, 256-267. doi: doi.org/10.1016/j.apenergy.2017.10.086
- Neuwahl, F., Löschel, A., Mongelli, I., & Delgado, L. (2008). Employment impacts of EU biofuels policy: combining bottom-up technology information and sectoral market simulations in an input-output framework. *Ecological Economics*, 68, 447-460. doi: https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2008.04.018
- Nrel, 2018. JEDI Models. <https://www.nrel.gov/analysis/jedi/models.html> [Accessed June 18, 2018].
- OECD, 2019. Labour force participation rate, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> [Accessed August 31, 2020].
- Oliveira, C., Cassidy, N., & Coelho, D. (2014, July). Employment effects of electricity generation from renewable energy technologies in the UK. In *Proceedings of the 22nd International Input-Output Conference & 4th Edition of the International School of IO Analysis*, Lisbon, Portugal, 14-18.
- Oliveira, C., Coelho, D., Da Silva, P. P., & Antunes, C. H. (2013). How many jobs can the RES-E sectors generate in the Portuguese context?. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 21, 444-455. doi: https://doi.org/10.1016/j.rser.2013.01.011
- Ortega, M., del Río, P., Ruiz, P., & Thiel, C. (2015). Employment effects of renewable electricity deployment. A novel methodology. *Energy*, 91, 940-951. doi: https://doi.org/10.1016/j.energy.2015.08.061
- Press.
- REN21, (2019). *Renewables 2019 Global Status Report*. Paris: REN21. Paris: REN21 Secretariat, ISBN 978-3-9818911-7-1
- Rincon, L., Puri, M., Kojakovic, A., & Maltsoğlu, I. (2019). The contribution of sustainable bioenergy to renewable electricity generation in Turkey: Evidence based policy from an integrated energy and agriculture approach. *Energy Policy*, 130, 69-88. doi: https://doi.org/10.1016/j.enpol.2019.03.024
- Robert Pollin & Heidi Garrett-Peltier, (2009). "Building a Green Economy: Employment Effects of Green Energy Investments for Ontario," *Political Economy Research Institute*, University of Massachusetts at Amherst.
- Rodríguez-Huerta, E., Rosas-Casals, M., & Sorman, A. H. (2017). A societal metabolism approach to job creation and renewable energy transitions in Catalonia. *Energy Policy*, 108, 551-564. doi: https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.06.024
- Rontos, K., Vavouras, J., & Nagopoulos, N. (2016). Relations between national-regional unemployment and employment policies for a sustainable development in Greece. *Social Cohesion and Development*, 10:2, 81-97. doi:https://doi.org/10.12681/scad.9974
- Schwartz, Jordan Z.; Andres, Luis A.; Dragoiu, Georgeta.(2009). *Crisis in Latin America: Infrastructure Investment, Employment and the Expectations of Stimulus*. World Bank Group. Policy Research working paper no: WPS 5009, Washington, D.C.
- Simas, M., & Pacca, S. (2014). Assessing employment in renewable energy technologies: A case study for wind power in Brazil. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 31, 83-90. doi: https://doi.org/10.1016/j.rser.2013.11.046
- Singh, V., & Fehrs, J. E. (2001). *The Work That Goes Into Renewable Energy*. Renewable Energy Policy Project. Research Report No: 13
- Sooriyaarachchi, T. M., Tsai, I. T., El Khatib, S., Farid, A. M., & Mezher, T. (2015). Job creation potentials and skill requirements in, PV, CSP, wind, water-to-energy and energy efficiency value chains. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 52, 653-668. doi: https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.07.143
- Stern, N. (2007). *The Economics of Climate Change: The Stern Review*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511817434
- Tcherneva, P. R. (2008). The return of fiscal policy: Can the new developments in the new economic consensus be reconciled with the Post-Keynesian view?. *Levy Economics Institute, Working Papers Series*.
- Tourkolias, C., Mirasgedis, S., Damigos, D., & Diakoulaki, D. (2009). Employment benefits of electricity generation: A comparative assessment of lignite and natural gas power plants in Greece. *Energy Policy*, 37:10, 4155-4166. doi: doi.org/10.1016/j.enpol.2009.05.015

- Tourkolas, C., ve Mirasgedis, S. (2011). Quantification and Monetization of Employment Benefits Associated with Renewable Energy Technologies in Greece. *Renewable Turkey, Defence and Peace Economics*, 14:2, 129-139, doi: 10.1080/10242690302919
- Turkstat, 2012a. Employment by Economic Activity, Years and Gender, 2012 NACE Rev.2, <[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)> [Accessed January 03, 2018].
- Turkstat, 2012b. Net electricity consumption according to sectors 2012, <[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1029](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1029)> [Accessed March 15, 2018].
- Turkstat, 2012c. Industrial and residential electricity prices by consumption bands,
- Turkstat, 2016. Input-Output Table, 2012. <[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1021](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1021)> [Accessed January 02, 2018].
- Turkstat, 2019a. Labor Force Statistics, February 2019, <<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30690>> [Accessed August 31, 2020].
- Turkstat, 2019b. Foreign Trade Statistics, December 2019, <<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33848>> [Accessed August 31, 2020].
- Turkstat, 2020a. Labor Force Statistics, May 2020, <<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33789>> [Accessed August 31, 2020].
- Ünal, E. (2016). A comparative analysis of export growth in Turkey and China through macroeconomic and institutional factors. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 13, 57–91. <https://doi.org/10.1007/s40844-016-0036-3>
- Wang, C., Zhang, W., Cai, W., & Xie, X. (2013). Employment impacts of CDM projects in China's power sector. *Energy policy*, 59, 481-491. doi: [doi.org/10.1016/j.enpol.2013.04.010](https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.04.010).
- Wei, M., Patadia, S., & Kammen, D. M. (2010). Putting renewables and energy efficiency to work: How many jobs can the clean energy industry generate in the US?. *Energy policy*, 38:2, 919-931. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.10.044>
- William Vickrey (1997) A Trans-Keynesian Manifesto (Thoughts about an Asset-Based Macroeconomics), *Journal of Post Keynesian Economics*, 19:4, 495-510, doi:10.1080/01603477.1997.11490125
- World Bank 2019. Per Capita CO2 Emission, 1960-2014, <[https://www.google.com.tr/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9\\_#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met\\_y=en\\_atm\\_co2e\\_pc&scale\\_y=lin&ind\\_y=false&rdim=country&idim=country:TUR&ifdim=country&hl=tr&dI=tr&ind=false](https://www.google.com.tr/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=en_atm_co2e_pc&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:TUR&ifdim=country&hl=tr&dI=tr&ind=false)> [Accessed April 29, 2020].
- Ying Chen (2019) Renewable energy investment and employment in China, *International Review of Applied Economics*, 33:3, 314-334, doi: 10.1080/02692171.2018.1513458.
- Yuksel, I. (2012). Water Development For Hydroelectric in Southeastern Anatolia Project (GAP) in Turkey. *Renewable energy*, 39 (1), 17-23. doi: <https://doi.org/10.1016/j.renene.2011.08.006>.
- Zwaan, Van der B., Cameron, L., & Kober, T. (2013). Potential for renewable energy jobs in the Middle East. *Energy Policy*, 60, 296-304. doi: <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.05.014>.

# ***Paternalist Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi: Dış Ticaret Firmalarında Bir Araştırma<sup>1</sup>***

*The Moderating Effect of Core Self-Evaluation on The Relationship Between Paternalistic Leadership and Psychological Empowerment: A Research in Foreign Trade Companies*

Aslıhan TURGUT \*  
Güler SAĞLAM ARI \*\*

## **ÖZ**

Uluslararası iş çevresinde faaliyet gösteren işletmelerin değişimlere hızlı tepki vermesi ve rekabet üstünlüğü sağlamasında personel güçlendirme önemli bir değişkendir. Çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmesinde etkili olan öncül değişkenleri ortaya koymak işletmelerin uygulamalarını yönlendirecektir. Bu çalışmada, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki ve bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırma verileri Kayseri’de üç farklı sanayi bölgesinde faaliyet gösteren dış ticaret firmalarından tabakalı örnekleme seçilen 274 katılımcıdan elde edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, korelasyon, doğrusal ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuş, bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

## **ANAHTAR KELİMELELER**

*Paternalist Liderlik, Psikolojik Güçlendirme, Temel Benlik Değerlendirmesi, Dış Ticaret Firmaları*

## **ABSTRACT**

Employee empowerment is an important variable for businesses operating in the international business environment to respond quickly to changes and provide competitive advantage. Revealing the antecedent variables that are effective in making employees feel empowered will guide the practices of businesses. In this study, the relationship between paternalistic leadership and psychological empowerment and the moderating effect of core self-evaluation on this relationship were investigated. The research data were obtained from 274 participants selected by stratified sampling from foreign trade companies operating in three different industrial zones operating in Kayseri. The data were analyzed using mean, standard deviation, correlation, linear and hierarchical regression analysis. As a result of the research, a significant and positive relationship was found between paternalistic leadership and psychological empowerment, and it was determined that core self-evaluation had a moderating role in this relationship.

## **KEYWORDS**

*Paternalistic Leadership, Psychological Empowerment, Core Self-Evaluation, Foreign Trade Companies.*

	<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 29.07.2021	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 02.09.2021
<i>Atıf</i>	Turgut, A. ve Sağlam Arı, G. (2021). Paternalist Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi: Dış Ticaret Firmalarında Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 440-452.	

<sup>1</sup> Bu çalışma, Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI danışmanlığında Arş. Gör. Aslıhan YALDIZ TURGUT’un tamamlamış olduğu “Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi: Kayseri İli Sektörel Dış Ticaret Şirketleri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Bu çalışmanın bir kısmı 6-8 Nisan 2017 tarihleri arasında Alanya -Türkiye’de gerçekleştirilen “International Congress of Eurasian Social Sciences (ICOESS)”’da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\* Arş. Gör., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aslihan.yaldiz@alanya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7836-8513

\*\* Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, guler.saglam@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4411-6609



## GİRİŞ

Küresel rekabet ortamında, çalışanların inisiyatif kullanabilmesi ve yenilikçiliği önem kazanmakta bu da personel güçlendirmenin işletmeler açısından önemini artırmaktadır. Personel güçlendirme; örgütsel performans ve büyüme için umut verici bir değişken olarak görülmekte, lider ile ilişkilerin, güçlendirmeyi destekleyici yönde olması beklenmektedir (Pradhan vd., 2017). Personel güçlendirmenin yapısal ve psikolojik olmak üzere iki boyutu vardır. Bu boyutlardan ilki karar almanın üst kademelerden alt kademelere doğru aktarılması ve alt kademelerin enformasyon ve kaynaklara ulaşabilmesinde gerekli örgütsel uygulamalarda kendini göstermektedir. Diğer boyut ise çalışanların algısına dayalıdır. İşletmeler çalışanları güçlendirmek için bazı uygulamalar yapabilir ama bu personelin kendisini güçlendirilmiş hissettiği anlamına gelmemektedir. Bu çalışmanın da konusunu oluşturan psikolojik güçlendirme; çalışanın işe yöneliminde işine dair anlam, yeterlilik, seçim ve etkiye sahip olması ile şekillenen dört bilişsel durumu yansıtan içsel görev motivasyonu olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Maynard vd., 2012; Sağlam Arı, 2014). Psikolojik güçlendirme düzeyi yüksek olan birey, yaptığı işin değerli olduğunu bildiği için içsel olarak kendisini motive olmuş hissetmekte, işinde yeterli olduğunu düşünmekte, işi üzerinde kontrole ve kendi başına gerçekleştirdiği faaliyetleri düzenleme seçeneğine sahip olduğunu bilmektedir. Böylece çalışanlar farklı görevleri yerine getirirken daha yaratıcı ve yenilikçi olabilmektedir (Mubarak ve Noor, 2018). Durum sadece işletmeler için olumlu etkiler yaratmamakta, bireyler açısından da doyumsuz olmayı, mutluluğu ve iyi hissetmeyi beraberinde getirmektedir (Taştan Bal, 2013; Li ve Lin, 2020; Ahmed ve Malik, 2019). Psikolojik güçlendirmenin çalışanlar ve işletmeler açısından önemi nedeniyle alan yazında araştırmalar, psikolojik güçlendirmeyi etkileyen durum ve değişkenlerin belirlenmesine yoğunlaşmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı da, psikolojik güçlendirme ve liderlik ilişkisine odaklanmıştır (Avolio vd., 2004; Wei vd., 2010; Pieterse vd., 2010; Li vd., 2012; Krishnan, 2012; Joo ve Lim, 2013; Pradhan vd., 2017; Newman vd., 2017; Hu vd., 2018; Mubarak ve Noor, 2018; Zhang vd., 2018; Grošelj, vd., 2021).

Yönetim ve liderlik yazınında liderliğin kültüre özgü olup olmadığı veya farklı kültürler için etkili liderlik tarzlarının nasıl şekillendiği uzun süredir araştırılmaktadır. Bu konuya açıklık getirmek için üzerinde durulan liderlik tarzlarında birisi de paternalist liderliktir (Goodell vd., 1985; Lee vd., 2014; Mansur vd., 2017). Paternalist liderlik baba şefkati ve ahlaki dürüstlük ile birleştirilmiş güçlü disiplin ve otoriteye dayalı bir liderlik etme şekli olarak tanımlanmaktadır (Farh ve Cheng, 2000). Kavram yönetici ile çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliğini ortaya koymaktadır (Aycan, 2001). Lider, paternalizme özgü davranışlar sergileyerek takipçilerin saygısını, bağlılığını kazanabilmekte ve onların güvenlik, korunma ve aile benzeri bir ortamda çalışma ihtiyacını karşılamaktadır (Pellegrini ve Scandura, 2006). Lider ve çalışan arasında bu tür bir ilişkinin geliştirilmesi, paternalizmin yaygın kabul gördüğü kültürlerde bireyin kendisini güçlendirilmiş hissetmesinde belirleyici olabilecektir (Mubarak ve Noor, 2018). Yapılan çalışmalarda paternalist liderliğin Türk kültüründe etkili bir liderlik tarzı olduğu ortaya konulmaktadır (Pellegrini ve Scandura, 2006; Lau vd., 2019).

Alan yazında etkili liderliğin hangi faktörlerle açıklanabileceği farklı değişkenlerle incelenmektedir (Lin ve Sun, 2018). Son zamanlarda bazı çalışmalarda birkaç kişilik değişkeninin liderlik için önemli olduğu, kişinin kendi etkinliğinin ve değerliliğinin önemli bir değerlendirme olan temel benlik değerlendirmesinin liderliğin etkililiğinde özellikle belirgin olduğu keşfedilmiştir (Hu vd., 2012). Bu çalışmada da çalışanın liderlik tercihini açıklayabilme potansiyeli ile birlikte psikolojik güçlendirmede belirleyici olabilecek temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi araştırılacaktır. Bireyin kendisi, yetenekleri ve kontrol gücü hakkındaki değerlendirmelerini içeren temel benlik değerlendirmesi, liderin sergilediği paternalist davranışların psikolojik güçlendirmeyi etkilemesinde düzenleyici bir etki yaratabilecektir (Judge vd., 2003). Alan yazında paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve temel benlik değerlendirmesi kavramları arasında ilişkiler tespit eden, paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi etkilediğini ortaya koyan bazı çalışmalar yer almaktadır (Demirer, 2012; Dust vd., 2018; Lin vd., 2015; Dedahanov vd., 2019). Ancak, temel benlik değerlendirmesinin paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü belirlenmemiştir.

Uluslararası alanda iş yapan işletmeler için çevresel karmaşıklığın yüksek olması nedeniyle, personelin inisiyatif alarak hızlı karar alması rekabet avantajı yaratmaktadır. Psikolojik güçlendirme olumlu sonuçları ile bu işletmeler için hayati önemdedir. Bu çalışmada Kayseri’de uluslararası ticaretle uğraşan dış ticaret firmalarında paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi nasıl etkilediği temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi ile birlikte incelenecektir. Paternalizmin etkili olduğu sektörlerin sırası ile; kolluk kuvvetleri, turizm ve üretim sektörleri şeklinde sıralandığı belirlenmiştir (Bedi, 2020). Araştırmalar belli sektörlerle sınırlı kalmış, farklı kültürlerle iş yapan, karmaşık bir çevrede faaliyet gösteren dış ticaret firmalarında bu değişkenlere dair bulgular belirlenmemiştir.

Çalışmada öncelikle paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve temel benlik değerlendirmesi alan yazın ışığında incelenerek araştırma hipotezleri sunulacaktır. Daha sonra araştırma yöntemine dair bilgiler verilerek araştırma sürecinde elde edilen bulgular tartışılacak, araştırma kısıtları ve gelecekteki çalışmalar için öneriler geliştirilecektir. Araştırma sonuçlarının uluslararası iş yapan işletmeler için katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Paternalizmin yaygın olduğu bir ülke olarak Türk kültürüne dair ortaya koyulan bulgular benzer ülke kültürlerindeki uygulamalar açısından da açıklayıcı olacaktır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Paternalist Liderlik

Paternalist liderlik, Çin kökenli Konfüçyanizmin etkisi ile genellikle Asya kültürlerine yayılmış bir liderlik tarzı olarak bilinir (Zhang vd., 2015). Silin (1976: 22,36) Tayvan'da faaliyet gösteren işletmelerin sahipleri ve yöneticileri ile gerçekleştirdiği araştırmasında, Batılı işletmelerden farklı olarak yöneticilerin merkezi bir otoriteye sahip olduklarını, isteklerini üstü kapalı bir şekilde dile getirdiklerini, kontrol taktikleri uyguladıklarını ve çalışanlar ile sosyal mesafeyi koruduklarını gözlemlemiştir. Paternalist liderlik baba şefkati, katı disiplin ve ahlaki liderlik davranışının bütünleştiği bir liderlik tarzıdır (Cheng, Chou ve Farh, 2000). Paternalist lider takipçi ilişkisinde bir yandan etki için kontrol etme, bir yandan onların iyiliği için endişelenme ile ortaya çıkan ikilem doğu felsefesindeki Ying-Yang'a benzetilmektedir. Otoriterlik, yardımseverlik ve ahlaki liderlik görünüşte zıt gibi görünmekle birlikte bir arada olabildikleri ve tamamlayıcı oldukları öne sürülmektedir (Bedi, 2020). Paternalist liderlik birey için, yöneticinin, ebeveynin temsil ettiği otorite figürünün mutasyona uğramış şekli olarak karşılık bulan bir liderlik tarzını yansıtmaktadır (Pellegrini ve Scandura, 2008).

Paternalizm alan yazınında konuya ilişkin olarak iki farklı görüş üzerinde durulmaktadır. İlki, paternalist liderliği otorite, yardımseverlik ve ahlak olmak üzere üç ayrı boyutta ele alan boyutsal yaklaşımdır (Farh ve Cheng, 2000; Hiller vd., 2019). Bu yaklaşım çıkarıcı yaklaşım olarak da isimlendirilmekte ve yapılan işe vurgu yapılmaktadır (Aycan, 2001). Otoriterlik boyutu liderin astlar üstünde mutlak otoriteye sahip olduğu ve kararları tek başına aldığı bir liderlik türüdür. Otoriter liderliği karakterize eden somut davranışlar kontrol ve tahakküm, yüce bir imaj oluşturmak, astları didaktik bir tarzda eğitmek şeklinde sıralanabilir. Yardımseverlik boyutunda lider, hem işle ilgili konularda hem de kişisel konularda çalışanlarına yardımcı olmaktadır. Ahlaki liderlik, liderin çalışana örnek olacak şekilde adil, saygılı ve dürüst davranması olarak tanımlanmıştır (Dedahanov vd., 2019; Lau vd., 2019). Paternalizmi açıklayan ikinci görüş, iyilikseverlik ağırlıklı bir vurgu yaparak çalışanın iyiliğini ön plana almaktadır. Paternalist liderliğe bu tür bir yaklaşım; işyerinde bir aile ortamı yaratmak, astlarla yakın ve kişiselleştirilmiş ilişkiler kurmak, çalışanların iş dışı yaşamlarına dâhil olmak, astlardan sadakat ve hürmet beklemek, yetki ve statü hiyerarşisini sürdürmek şeklinde beş özellikle kavramsallaştırılmıştır. Bu yaklaşımda çalışan bağlılığı liderin iyi niyetine, samimiyetine ve cömertliğine karşılık gelişen bir durumdur (Aycan, 2001; 2006a; Aycan vd., 2013; Hiller vd., 2019). Son dönemdeki bazı görüşler ise, hem yardımseverlik hem de kontrolün bir arada olması halinde paternalizmden söz edilebileceği, yardımseverlik olmadan kontrolün saldırgan ve düşmanca algılanacağı, yardımseverlik gösteren bir liderin de kontrol sergilemeden paternalist algılanmayacağı yönündedir (Wagstaff vd., 2015; Bedi, 2020).

Paternalist liderlik doğu kültürlerinde korumacı ve iyiliksever olarak algılanırken batı kültürlerinde otoriter olarak görülmekte, hatta "iyi niyetli gibi görünen bir diktatörlük" benzetmesi dahi yapılmaktadır (Aycan vd., 2000; Aycan, 2001; Pellegrini ve Scandura, 2008). Batı yazınında paternalizm, kurumsal sistemlerde, bireysel hak ve özgürlüklerin yasalarla korunduğu toplumlarda istenmeyen ve işlevsiz bir durum olarak nitelendirilmektedir. Ancak doğu kültürlerinde aile ilişkileri örgütlere taşınmaktadır (Paker, 2000'den aktaran Aycan, 2001). Yüksek bireysellik düzeyine sahip batı toplumlarının paternalistik yaklaşımı kabullenmesi zor iken, kolektivist ve yüksek güç mesafesine sahip ülkeler paternalizmi daha kolay kabul etmektedir. Türkiye de paternalizmi daha kolay kabul edebilecek ülkelerden biridir (Pellegrini ve Scandura, 2006). Paternalizmin güç dağılımında eşitsizliğin olduğu hiyerarşik toplumlarda daha çok kabul görmesinin sebebi liderin astları için en iyi olan ne ise bildiği düşüncesidir. Aycan vd., (2000) 10 farklı ülkede gerçekleştirdiği çalışmada, Pakistan, Çin ve Türkiye'de yüksek paternalist özelliklerin görüldüğü saptanmıştır. Araştırmalar, otoriter paternalizm örneği için Güney Kore'yi gösterirken Türkiye'de iyiliksever bir paternalizme dair bulgular ortaya koymaktadır (Paşa vd., 2001). Paternalizmin yüksek olduğu Türkiye'de, çalışanların proaktif olmadıkları, işlerini bağımsız bir şekilde ve inisiyatif alarak yapamadıkları inancının da yaygın olduğu gözlenmektedir (Aycan, 2001).

## 1.2. Psikolojik Güçlendirme

Küresel iş ortamında ve karmaşık bir çevrede işletmelerin, gerek müşterileri ile ilişkilerinde gerekse içsel operasyonlarında hızlı karar verebilmesi, çalışanların karar verebilme yetkinliğine bağlıdır. Bu yetkinlik ihtiyacı, personel güçlendirme konusundaki çalışmaları teşvik etmiştir. Personel güçlendirme, bireylerde güçsüzlük hissi yaratan durumların belirlenerek, biçimsel ve biçimsel olmayan unsurlarla onların öz-yeterlilik duygusunun artırılması süreci olarak tanımlanabilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988). Personel güçlendirmede bilgi ve kaynakların alt kademelerle paylaşılması yönetsel uygulamaları yansıtırken psikolojik güçlendirme yönetsel uygulamalar ve durumsal özelliklerden farklı olarak bireylerin bu durumlara dair bilişini ve psikolojik deneyimini ifade etmektedir (Spreitzer, 1995). Psikolojik güçlendirme; anlam, yeterlik, seçim, ve etki olmak üzere dört boyutla ifade edilen içsel görev motivasyonu şeklinde tanımlanabilir. Anlam bir işin veya görevin algılanan değerini ve birey için anlam ifade etmesini, yeterlik bireyin örgütsel faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli becerilere sahip olduğuna inanma derecesini, seçim kendi kendine gerçekleştirilen eylemleri başlatma ve düzenlemeyi, bağımsız hareket edebileceğini hissetmesini, etki ise kişinin işinde kontrolü olduğunu dolayısı ile etkili olduğuna dair yaptığı çıkarımları ifade etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Zimmerman, 1995; Spreitzer, 1995, 1996; Ergeneli vd., 2007; Krishnan, 2012; Sağlam Arı, 2014; Pradhan, vd., 2017). Psikolojik güçlendirme düzeyi yüksek olan çalışanların işlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda kendilerini daha yetkin hissettikleri, kuruluşlarına daha yüksek seviyede bağlı oldukları, örgütten ayrılma niyetlerinin daha düşük ve iş performanslarının da daha yüksek olduğu bilinmektedir (Meyerson ve Kline, 2008).

## 1.3. Paternalist Liderliğin Psikolojik Güçlendirmeye Etkisi

Alan yazında, işletmelerde paternalist liderliğin sonuç ve etkilerine dair araştırmalar yer almaktadır. Çalışmalardan bir kısmında tek boyutlu ölçümler bir kısmında da çok boyutlu ölçümler kullanılmaktadır (Bedi, 2020). Araştırmalara göre, yardımsever ve ahlaki davranışlar çalışanları olumlu etkilerken otoriter davranışlar olumsuz etki yaratmaktadır (Mussolino ve Calabrò, 2014). Yardımsever paternalizmin duygusal ve devam bağlılığını artırdığı belirlenmiştir (Erben ve Güneşer, 2008). Meta analiz çalışmalarından elde edilen bulgular; ahlaki liderlik ve yardımseverliğin güven, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve lider üye etkileşiminde artış, işten ayrılma niyetinde azalma olmak üzere olumlu sonuçlara, buna karşın otoriter boyutun ise tersi yönde olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymaktadır (Pellegrini ve Scandura, 2008; Zhi-Hua, 2016; Bedi, 2020). Yine bazı ampirik araştırmalar, paternalist liderliğin örgütsel performans, örgütsel adalet, örgütsel öğrenme, takım performansı, takım etkileşimi, örgütsel bağlılık, duygusal sunum, iş tatmini, çalışanların psikolojisi ve güçlendirilmesi üzerindeki etkilerini belirlemektedir (Lin vd., 2015; Demirer, 2012).

Paternalizmin ahlaki ve yardımseverlik boyutunda liderler, çalışanların bağımsızlığına önem verdiklerinden ve çalışanlarını işleri ile ilgili konularda desteklediklerinden, bireyler kendilerini güçlendirilmiş hissedebilecektir. Ahlaki liderler çalışanlara saygılı davranır, görevlerinde kendi seçimlerini yapma konusunda onlara imkân tanır, bu durum güçlendirmeyi artırabilir. Çalışanlara sağladıkları yapıcı geri bildirimler de yeterlik ve etki hissetmelerini sağlayabilir. Ahlaki değerlerin sağlayacağı olumlu çalışma iklimi bireylerin psikolojik güçlendirmesini artırabilecektir. Yardımsever liderler, bireylerin beceri gelişimini destekleyeceği için bu gelişim bireyin işe uygunluğunu destekleyecek, anlam, yeterlik, seçim ve etki düzeyinde artış gerçekleştirebilecektir. Buna karşın, otoriter liderler katı kurullarla yönetilen yapılar yarattıkları ve çalışanlarından itaat beklediklerinden bireyler daha az etkiye sahip olmakta, kendilerini daha az güçlendirilmiş hissedilmektedir (Amabile, 1988; Wang ve Cheng, 2010; Li vd., 2012; Demirer, 2012; Dedahanov vd., 2019). Sınırlı otonomi ve otorite kişide güçsüzlük hissini artırmaktadır (Henry, 2005: 767). Dedahanov vd., (2019) çalışmalarında paternalist liderliğin ahlaki boyutu ile psikolojik güçlendirme arasında olumlu, otoriterlik boyutu ile olumsuz bir ilişki bulmuş, yardımseverlik boyutu ile psikolojik güçlendirme arasında ise ilişki tespit edememişlerdir. Demirer (2012) Türkiye’de 313 tam zamanlı çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında, paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi artırdığını, liderin güvenilir algılanmasının bu ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş zenginleştirmenin düşük olduğu durumlarda bile, paternalist liderlik yüksek ise çalışanların psikolojik güçlenme düzeyi artmıştır.

Sosyal mübadele teorisinde bireylerin sosyal ilişkilerde ve etkileşimlerdeki karşılıklılık normları esastır. Taraflardan birisi diğerinin yararına bir eylemde bulunduğu karşı taraf da aynı şekilde davranmak durumunda hisseder. Bu statü olarak yukarıda olan birisi söz konusu olduğunda daha mümkündür (Gouldner, 1960; Bedi, 2020). Paternalist lider takipçi ilişkisi bu açıdan ele alındığında liderin yardımsever ve ahlaki davranışlarına karşılık takipçiler de bu yaklaşımlar karşısında işlerinde gördükleri destek ve örnek davranışlar için anlam, yeterlik, seçim ve etki hissedebilecektir. Paternalizmin otoriterlik boyutu itaati ve kontrolü

vurgulasa da, bizim çalışmamızda Wagstaff ve arkadaşlarının (2015) yaklaşımı ile paternalizm bütünsel bir kavram olarak düşünülmüştür. Türkiye gibi kolektivist ve güç mesafesi yüksek bir kültürde, çalışanların lider tercihinin paternalizm olacağı ve bu ortamda kendilerini güçlendirilmiş hissedecekleri varsayımından hareket edilecektir. Paternalist lider takipçi ilişkisi, ebeveyn çocuk ilişkisine benzemektedir. Buna göre nasıl ebeveyn sevgisi ile kontrol/disiplin bir arada olabiliyor ise, bu ilişki de benzer bir yapıda şekillenmektedir. Bu birliktelik batıdaki ayırma görev/ insan odaklı olmanın bir karışımı gibidir (Aycan, 2001). Ebeveynin çocuğunu hassas bir şekilde izlemesi, iyiliği ile ilgilenmesi ve son kontrolü elinde bulundurması gibi paternalist liderin yaptığı benzer bir tavidir. Bu durum, çalışan açısından güçlendirmeyi destekleyecek güvenli bir alan yaratabilir. Kültürel olarak batıda otoriterlik olarak değerlendirilen bu liderlik tarzı, kolektivist ve güç mesafesi yüksek kültürlerde bireylerin alışık olduğu, kendini rahat, güvende ve etkili hissettiği korunaklı bir ortam yaratabilecek, psikolojik güçlendirmeyi de artırabilecektir (Demirer, 2012: 5). Bu bakışla liderlerin destekleyici davranışları çalışanların psikolojik güçlendirme düzeyini yükseltebilir. Kurulan teorik bağlantılar ve alan yazındaki çalışmalar göz önünde bulundurularak H1 hipotezi önerilmiştir,

H1: Paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında bir ilişki vardır.

#### **1.4. Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi**

Temel benlik değerlendirmesi bireyin kendisi, yetenekleri ve kontrolü hakkındaki değerlendirmesini açıklayan geniş bir kişilik kavramı olarak tanımlanmaktadır (Judge vd., 2003). Temel benlik değerlendirmesi benlik saygısı, genelleştirilmiş öz-yeterlik, kontrol odağı ve duygusal istikrar olmak üzere dört alt faktörden oluşmaktadır (Judge vd., 1998). Benlik saygısı kişinin bir kişi olarak kendine verdiği genel değeri, genelleştirilmiş öz-yeterlik kişinin gerçekleştirme, başa çıkma ve başarılı olma yeteneğini, kontrol odağı kişinin hayatındaki geniş bir dizi faktörü kontrol edebilme inancını ve duygusal istikrar kendinden emin, güvenli ve istikrarlı olma derecesini ifade etmektedir (Judge ve Bono, 2001). Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar kendilerini yetenekli, değerli ve kontrol sahibi olarak görmektedirler. Düşük temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar ise görevlerini olumsuz olarak görmekte, kontrollerinin ötesinde olduğunu düşünmekte ve başarılı olacaklarına inanmamaktadırlar. Sonuç olarak, bir görev üzerinde çalışmaya başlama konusunda motive değildirler ve düşük performans gösterme olasılıkları yüksektir (Nübold vd., 2013).

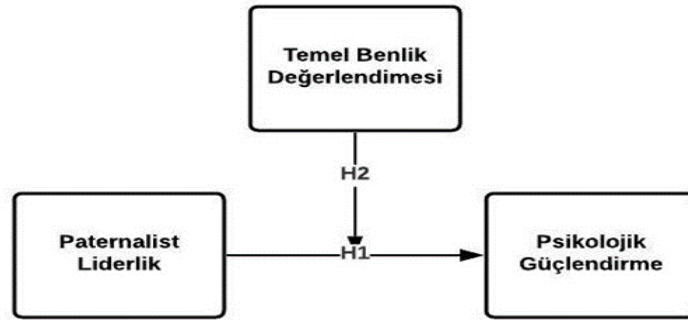
Paternalist liderliğin kabul edilebilirliği ve etkililiği çalışanların kendine özgü örtük liderlik teorileri, kişisel geçmişleri ve temel benlik değerlendirmelerinden etkilenebilmektedir. (Hiller vd., 2019; Wu vd., 2014; Usman vd., 2020). Nübold vd., (2013) dönüşümcü liderliğin, takipçilerin temel benlik değerlendirmelerinin yüksek veya düşük olmasına bağlı olarak motivasyon ve performans üzerinde farklı etkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Zhang vd., (2018) otantik liderliğin proaktif davranışa etkisinde temel benlik değerlendirmesinin aracılık etkisinin olduğunu bulmuştur.

Alan yazında paternalizmle etkileşime girebilecek bir durum olarak, özerk ve bağımsız bireylerin paternalizmi reddedeceği öne sürülmüştür. Sonraki çalışmalar da hiyerarşiyi kabulü ifade eden gelenekselliği moderator olarak incelemeye yönelmiştir. Geleneksellik, otoriterliğe verilen tepkiyi değiştirmiş, geleneksellik düzeyi yüksek bireylerde otoriterlik özdeşleşmeyi, uyumu ve minnettarlığı artırmış, düşük olan bireylerde bu etki tersi yönde olmuştur (Pellegrini ve Scandura, 2008). Paternalizm, boyun eğme ve bağımlılık beklentisi nedeniyle özerklik, kendi kendine yetebilme ve karar verebilme gibi bireyci değerlerle çelişmektedir. Paternalizm aynı zamanda özerklik ve seçim hakkını kısıtlayan bir tarz olarak görülmektedir (Aycan, 2001). Bu tespit, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme ilişkisinde takipçilerin temel benlik değerlendirmesinin bu ilişkiyi değiştirici bir etki yaratabileceğini düşündürmektedir. Temel benlik düzeyi düşük olan bireyler, paternalist liderliği, psikolojik güçlendirme hissedecek şekilde algılayabilecektir. Bireyin temel benlik değerlendirmesi yüksek ise paternalizm etkili olmayacaktır. Bu bağlantılarla, temel benlik değerlendirmesinin yüksek ya da düşük olmasının paternalist liderlik ile psikolojik olarak güçlendirme arasındaki ilişkiyi farklılaştıracağı düşünülmektedir. Bu düşünüşle, temel benlik değerlendirmesinin paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi düzenlemesi beklenecek H2 hipotezi önerilmiştir:

H2: Paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmesi düzenleyici bir etkiye sahiptir. Temel benlik değerlendirmesi yüksek ise bu ilişki azalır.

Çalışmada, paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve temel benlik değerlendirmesi arasındaki varsayımsal ilişkileri incelemek için bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1 'de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma modeli



## 2. YÖNTEM

Bu çalışma, paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme ilişkisi ile bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ilişkisel nicel bir araştırmadır.

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri’ merkezde faaliyette bulunan 21 dış ticaret firmasının çalışanları oluşturmaktadır. Bu firmalar üç farklı sanayi bölgesinde toplandığı için örneklem belirlenirken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kayseri Organize Sanayi Bölgesi için 600, Mimar Sinan Organize Sanayi Bölgesi için 200 ve Kayseri Serbest Bölgesi için belirlenen 200 kişilik evren için 0,95 güven aralığında, 0,05 örnekleme hatası ile evreni temsilen 278 kişi belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan,2004). Toplam 300 çalışana anket uygulanmış, 274 adet geçerli anket elde edilmiş ve bu anketler değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

### 2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Paternalist liderlik ölçümünde Aycan (2006b) tarafından geliştirilen ve Demirer’in (2012) çalışmasında kullandığı on madde ve tek boyuttan oluşan paternalist liderlik ölçeği (PLQ) kullanılmıştır. Psikolojik güçlendirmeyi ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarılması Sürgevil vd., (2013) tarafından yapılan on iki madde ve dört boyuttan oluşan psikolojik güçlendirme ölçeği (PEI) kullanılmıştır. Temel benlik değerlendirmesi ölçümü için Judge vd., (2003) tarafından geliştirilen Bayazit (2003) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Kisbu’nun (2006) çalışmasında kullandığı on iki soru ve iki boyuttan oluşan temel benlik değerlendirmesi ölçeği (CSE) kullanılmıştır. Her bir ölçekteki maddeler “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “kesinlikle katılıyorum” (5) arasında değişen beşli Likert ile ölçülmüştür. Faktör analizi sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin 2,3 ve 4. maddeleri birden fazla faktöre yüklendiği için analizden çıkarılmıştır. Her üç ölçek için de yapılan faktör analizleri sonucunda özdeğeri 1’den büyük olan birer boyut tespit edilmiştir.

Araştırma için etik kurul izinleri tamamlandıktan sonra firmalar ile iletişime geçilerek anketler elden verilmek sureti ile veriler toplanmıştır.

## 3. VERİLERİN ANALİZLERİ

Araştırma sonucunda elde edilen analizler SPSS 23 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Analizler için ortalama, standart sapma, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

274 katılımcının çoğunluğu erkektir (% 86,5). Katılımcıların %59,9’u 38 ve üzeri yaşta. Eğitim kazanımı açısından katılımcıların % 62,4’ü yükseköğretim ve lise mezunudur. Çalışanların % 69,7’si iş yerinde en az dört sene görev yapmaktadır. Katılımcıların % 66’sı bir üst yöneticisi ile bir yıldan daha uzun süredir birlikte çalışmaktadır.

### 4.2. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

Katılımcıların paternalist liderlik, psikolojik güçlendirme ve temel benlik değerlendirmesine ilişkin ortaya çıkan ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları ve korelasyon değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Paternalist Liderlik, Psikolojik Güçlendirme ve Temel Benlik Değerlendirmesine İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri ve Güvenirlik Katsayıları**

Değişken	Ortalama	SS	1	2	3
1.Paternalist Liderlik	4,29	0,62	(0.722)		
2.Psikolojik Güçlendirme	4,35	0,51	0,409*	(0.794)	
3.Temel Benlik Değerlendirmesi	4,10	0,71	-0,214*	0,072	(0.808)

N = 274.\*p<.001, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir.

Tablo 1'e göre paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü, orta düzeyde istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır ( $r=0,409$ ,  $p<0,01$ ). Bireyin paternalizm algısı arttıkça psikolojik güçlendirme düzeyi de artmaktadır. Temel benlik değerlendirmesi ile paternalist liderlik arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki vardır ( $r= -0,214$ ,  $p<0,01$ ).

Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri paternalist liderlik ölçeği 0.722, psikolojik güçlendirme ölçeği 0.794, temel benlik değerlendirmesi 0.808 olarak belirlenmiştir.

Paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki tahminleyici ilişkiyi belirlemek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2. Paternalist Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	$\Delta R^2$	Bağımsız Değişken	B	Std.Ht.	t	p	F	p
Psikolojik Güçlendirme	0,164	Sabit Terim	2,415	0,263	9,177	,000*	54,684	,000*
		Paternalist Liderlik	0,451	0,061	7,395	,000*		

\*p<.001

Tablo 2'de gösterildiği gibi model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F=54,684$ ;  $p<.001$ ). Model sonucu çalışanların paternalist liderlik algılamalarının psikolojik güçlendirmedeki değişikliğin %16'sını açıklamaktadır. Bu sonuca göre paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında bir ilişki olduğuna dair birinci hipotez kabul edilmiştir.

#### 4.3. Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmada teorik çıkarımlardan hareketle temel benlik değerlendirmesinin, paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme ilişkisinin şiddetini değiştirebileceği düşünülmüş, bu amaçla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

	1. Adım			2. Adım			3. Adım		
	B	s.h.	Beta	B	s.h.	Beta	B	s.h.	Beta
Kontrol Değişkenleri									
Yaş	,050	,084	,024	,053	,088	,030	,054	,089	,028
Cinsiyet	-,025	,026	-,860	-,027	,022	-,071	-,027	,030	-,075
Eğitim	,073	,049	,173*	,072	,048	,150	,051	,048	,171
İş yerinde çalışma süresi	-,051	,039	-,125	-,054	,031	-,097	-,055	,034	-,095
Bir üst yönetim ile çalışma süresi	,037	,076	,072	,039	,087	,070	,040	,097	,088
Bağımsız Değişken									
Paternalist Liderlik	,478	,073	,509*	,398	,065	,427*	,431	,068	,440*
Düzenleyici Değişken									
Temel benlik değerlendirmesi				,436	,053	,298**	,368	,067	,019
Bağımsız * Düzenleyici Değişken									

Paternalist liderlik*Temel benlik değerlendirmesi							,269	,034	,487**
$R^2$		,158		,173				,207	
$F$		6,164*		11,583*				12,009*	

\*p<.001, \*\*p<.01

Tablo 3 'de gösterildiği gibi araştırma modeli üç aşamada istatistiksel olarak incelenmiş sonuçta modelin anlamlı olduğu bulunmuştur ( $F=6,164$   $F=11,583$ ,  $F=12,009$ ;  $p<,001$ ).

İlk aşamada kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi ve bir üst yönetici ile çalışma süresinin) ve paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerine etkisine bakılmış eğitim durumu ve paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu ancak yaş, cinsiyet, iş yerinde çalışma süresi ve bir üst yönetici ile çalışma süresinin psikolojik güçlendirme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta=,173$ ;  $\beta=,509$   $p<,001$ ). Model bu hali ile psikolojik güçlendirmenin % 15,8'sini açıklamaktadır.

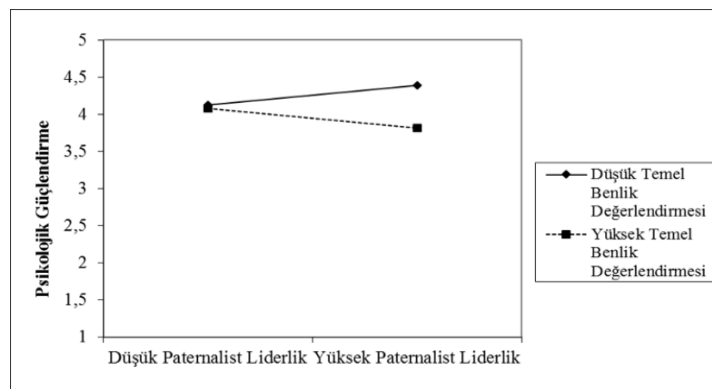
İkinci aşamada modele düzenleyici değişken olarak temel benlik değerlendirmesi eklenmiş modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=,298$ ;  $P<,01$ ). Bu aşamada paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi etkileme gücü devam etmektedir ve model psikolojik güçlendirmenin % 17,3'ünü açıklamaktadır ( $\beta=,427$ ;  $p<,001$ ).

Modele son olarak üçüncü aşamada düzenleyici değişken ve bağımsız değişken birlikte eklenmiştir. Bu aşamada model istatistiksel açıdan anlamlıdır ve paternalist liderliğin psikolojik güçlendirmeyi etkileme gücü devam etmektedir ( $\beta=,487$ ;  $p<,01$ ). Modele göre değişkenler psikolojik güçlendirmenin % 20,7'sini açıklanmaktadır.

Model sonucuna göre paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmesi düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu ileri süren ikinci hipotez desteklenmiştir.

Temel benlik değerlendirmesinin farklı düzeyleri için (yüksek ya da düşük) paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide nasıl bir değişim yarattığını görmek amacıyla basit eğitim testi yapılmıştır. Paternalist liderliğin düşük ve yüksek seviyelerinde sıfırdan farklı değerlere ulaşılmıştır. Paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki pozitif ilişki temel benlik değerlendirmesi düşük olduğunda daha güçlüdür. Diğer bir deyişle yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlara gösterilen paternalist liderlik davranışlarının artması çalışanların psikolojik güçlendirmeleri üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır. Bu bulgu şekil 2'de grafiksel olarak sunulmuştur.

## Şekil 2. Paternalist Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme arasındaki İlişkide Temel Benlik Değerlendirmesinin Düzenleyici Etkisi



## SONUÇ VE TARTIŞMA

Dış ticaret firmaları ekonomik, teknolojik, politik, yasal ve kültürel pek çok farklı çevresel değişkenin etkisi ile hızlı ve çevik hareket etmek durumunda olan işletmelerdir. Çalışanların psikolojik güçlendirme düzeyini etkileyen değişkenlerin açıklanması hem çalışan memnuniyeti hem de işletmelerin devamlılığı açısından işletme uygulamalarını şekillendirecektir. Bu çalışmada Kayseri'deki dış ticaret firmalarında psikolojik güçlendirme ile paternalist liderlik ilişkisi ve bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi araştırılmıştır.

Paternalist liderlik Türkiye ile benzer kültürel sınıflandırmalarda yer alan ülkeler için etkili bir liderlik tarzıdır. Paternalist liderliğin çalışanların tutum, davranış ve güçlendirmeleri üzerindeki etkileri ile ilgili

çalışma sayısı hala sınırlıdır (Meyerson ve Kline, 2008; Hu vd., 2018; Khuwaja vd., 2020). Araştırma bulguları doğrultusunda paternalist liderliğin çalışanların psikolojik güçlendirme algısını artırdığı ortaya koyulmuştur. Çalışma sonuçları alan yazınla paralel sonuçlara ulaşmıştır (Bedi, 2020; Lin vd., 2015; Demirer, 2012; Dedahanov, 2019). Batı ve doğu kültürlerinde paternalist liderliğin anlamı farklılaşmaktadır. Kolektivizm ve güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde paternalizm daha etkili bir liderlik tarzı olarak ortaya çıkmaktadır. Lider takipçi ilişkisi ebeveyn ilişkisi gibi algılandığı için, çalışanlar işyerlerinde de yöneticilerinden benzer bir ilişkiyi bekleyebilmektedir. Türkiye örneğinde yapılan çalışmalarda bu tespit desteklenmiştir. Çalışanlar ebeveyn çocuk ilişkisinde olduğu gibi lider takipçi ilişkisinde de alışık oldukları ortamla güvenli bir alan arayabilmektedir. Bu araştırma ile paterernalist liderliğin psikolojik güçlendirmeye etkisi ve hangi çalışan özelliklerinde bu ilişkinin daha muhtemel olduğu belirlenerek alan yazına katkı sağlanmıştır. Çalışma sonuçlarının pratik etkileri değerlendirildiğinde, bireylerin psikolojik güçlendirme algılarının paternalist liderlikten etkilenmesi işletmelerdeki karar süreçlerini anlamak açısından önemli bir bulgudur. Türk kültüründe paternalist liderliğin etkilerinden birisi psikolojik güçlendirmeyi artırmasıdır. Önceki çalışmalar psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların iş performansının ve iş tatmininin yüksek işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu göstermiştir (Hechanova vd., 2006; Tuuli ve Rowlinson, 2009; Ölçer ve Florescu, 2015; Marta vd., 2021). Paternalizm bu kültürde psikolojik güçlendirmeyi desteklemekte, psikolojik güçlendirmenin olumlu sonuçlarına katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın bir diğer amacı doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerle, temel benlik değerlendirmesinin, paternalist liderlik ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi bulunmuştur. Benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterlik, kontrol odağı ve duygusal istikrardan oluşan temel benlik değerlendirmesinin yüksek olması paternalist liderliğin psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Takipçilerin kendisine verdiği değer, öz yeterliği, başına gelen olayları kendi kontrolünde algılama düzeyi ve duygusal dengesi arttıkça paternalist liderlik etkisini yitirmeye başlamaktadır. Bu tespit, örgütsel ilişkilerde batı ve doğu arasındaki farklılıkların temelini, ebeveyn çocuk ilişkilerinden bağımsızlaşmak olduğunu düşündürmektedir. Paternalizm, boyun eğme ve bağımlılık beklentisi ile özerklik, kendi kendine yetme ve karar verme gibi bireyci değerlerle de uyuşmamaktadır (Aycan, 2001). Yine bu çalışmada, alan yazında, paternalizmle etkileşime girebilecek bir durum olarak özerk ve bağımsız bireylerin paternalizmi reddedeceği önermesi (Pellegrini ve Scandura, 2008) ile benzer bir sonuç gözlenmektedir. Alan yazında dönüşümcü liderlik ve otantik liderlikle bazı örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkileri belirlenmiştir (Nübold vd., 2013; Zhang vd., 2018). Ancak paternalist liderliğe dair ilk bulgu bu çalışma ile ortaya konulmuştur.

Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme ilişkisinde temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisine dair bu sonuç, çalışanların paternalist liderlik davranışlarına farklı tepkiler vereceğini göstermektedir. Bu çalışmada gösterildiği gibi, yüksek düzeyde temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar için paternalist liderlik etkili değildir. Bu sonuç hangi liderlik yaklaşımın daha etkili olacağı sorusunu akla getirmektedir. Hu vd. (2012) temel benlik değerlendirmesi ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, temel benlik değerlendirmesi ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar doğrultusunda, dönüşümcü lider özellikleri temel benlik değerlendirme düzeyi yüksek çalışanlar için etkili olma potansiyeline sahiptir. Türk kültürü ve farklı kültürler için bu sonuçlar gelecekte yapılacak araştırmalarla sınanabilir.

Ortak yöntem yanlılığı çalışmanın olası bir sınırlamasıdır. Bu sınırlama için gelecekteki çalışmalarda veriler farklı kaynaklardan toplanabilir. Çalışmada kullanılan kesitsel veriler ile yalnızca değişkenler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Gelecekte değişkenler arasındaki etkileşimin olası eğilimlerini keşfetmek için boyamsal çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmada sadece nicel yöntemler kullanılmıştır. Çalışanların algılarını yönetmek için derinlemesine görüşme ya da odak grup görüşmesi gibi alternatif nitel yöntemler nicel yöntemlerle birlikte kullanılabilir.

Araştırmada psikolojik güçlendirme ölçeği tek boyutlu olarak geçerlenmiş, alt boyutların etkisini belirlemek bu nedenle mümkün olmamıştır. Bu durum çalışma için bir kısıt olarak düşünülebilir.

Bugüne değin paternalist liderliğin etkili olduğu sektörler incelenmiştir. Bu araştırma uluslararası iş yapan işletmeler için bir bulgu sunmaktadır. Bu çalışmanın genellebilirliği dış ticaret işletmeleri çalışanları ile sınırlıdır. Sonuçları genelleştirmek için gelecekteki araştırmalarda, farklı illerde faaliyet gösteren işletme çalışanları dâhil edilerek örneklem büyüklüğü genişletilebilir. Ayrıca diğer liderlik yaklaşımları da dâhil edilerek değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulabilir.

Türk işletmeleri ile batılı işletmelerin yapısı ve işleyişi arasında önemli farklılıklar olabilmektedir. Batı toplumunda bireyciliğe daha fazla öncelik verilirken, Türkiye’de kişiler arası uyum ve kolektif değerler daha ön plandadır. Bu yüzden paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki çok uluslu firmalar



açısından incelenerek kültür farklılaşmasının etkilerinin olup olmadığı tartışılabilir. Temel benlik değerlendirmesinin farklı kültürleri yakınlaştıran ve benzeştiren bir etkisi olabilir mi sorusu da bir araştırma sorusu olarak akla gelmektedir. Kolektivizm ve güç mesafesinin etkileri temel benlik değerlendirmesi yüksek bireyler açısından farklı olabilecek midir sorusu ile, kültüre dair araştırma modellerinde de temel benlik değerlendirmesinin düzenleyiciliğine yer verilebilir.

## KAYNAKÇA

- Ahmed, Nisar ve Malik, Beenish, (2019) "Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being", *Review of Economics and Developments Studies (READS)*, 5 (3), s. 451-460.
- Amabile, Teresa M., (1988) "A model of creativity and innovation in organizations", *Research in Organizational Behavior*, 10(1), s. 123-167.
- Avolio Bruce J., Zhu, Weichun, Koh, William ve Bhatia, Puja, (2004) "Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance", *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), s. 951-68.
- Aycan, Zeynep, (2006a) Paternalism, In *Indigenous and cultural psychology* (s. 445-466), Springer, Boston, MA.
- Aycan, Zeynep, (2001), "Paternalizm: Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Çalışma", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), s. 11-33.
- Aycan, Zeynep, (2006b) Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization, In K. S. Yang, K. K. Hwang, ve U. Kim (Eds.), *Scientific advances in indigenous psychologies: Empirical, philosophical, and cultural contributions* (s. 445-466). London: Sage Ltd.
- Aycan, Zeynep, Kanungo, Rabindra N., Mendonca, Manuel, Yu, Kaicheng, Deller, Jürgen, Stahl, Günter, ve Kurshid, Aanwar, (2000) "Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison", *Applied Psychology*, 49(1), s.192-221.
- Aycan, Zeynep, Schyns, Birgit, Sun, Jian M., Felfe, Jörg, ve Saher, Noreen, (2013) "Convergence and divergence of paternalistic leadership: A cross-cultural investigation of prototypes", *Journal of International Business Studies*, 44(9), s.962-969.
- Bayazıt, Mahmut, (2003) "Core self-evaluations scale adaptation study", Unpublished manuscript, İstanbul, Koç University, Department of Psychology.
- Bedi, Akanksha, (2020) "A meta-analytic review of paternalistic leadership", *Applied Psychology*, 69(3), s. 960-1008.
- Cheng, Bor, S., Chou, Li ,F. ve Farh, Jiing, L., (2000) "A Triad Model of Paternalistic Leadership: Constructs and measurement", *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 14, s.3-64.
- Conger, Jay, A. ve Kanungo, Rabindra, N., (1988) "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13(3), s. 471-82.
- Dedahanov, Alisher, T., Bozorov, Faridun, ve Sung, Sanghyun, (2019) "Paternalistic leadership and innovative behavior: Psychological empowerment as a mediator", *Sustainability*, 11(6), s.1770.
- Demirer, Petek, (2012) "Is Paternalistic Leadership Empowering: A Contingency Framework", *Yüksek Lisans Tezi*, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dust, Scott, B., Resick, Christian, J., Margolis, Jaclyn, A., Mawritz, Mary, B., ve Greenbaum, Rebecca, L, (2018) "Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion", *The Leadership Quarterly*, 29(5), s. 570-583.
- Erben, Gül Selin ve Güneşer, Ayşe Begüm, (2008) "The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics", *Journal of Business Ethics*, 82(4), s. 955-968.
- Ergeneli, Azize, Arı, Sağlam, G., ve Metin, Selin, (2007) "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", *Journal of Business Research*, 60(1), s. 41-49.
- Farh, Jiing, L., ve Cheng, Bor, S., (2000) A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations, in *Management and Organizations in the Chinese Context*, eds J. T. Li, A. S. Tsui, and E. Weldon (London, UK: Palgrave), s. 84-127.
- Goodell, Grace E., Aronoff, Myron, J., Austin, Diane J., Cadelina, Rowe, V., Emmerson, Donald, K., Hansen, Karen, T... ve Wiseman, John A., (1985) "Paternalism, Patronage, and Potlatch: The Dynamics of Giving and Being Given To [and Comments and Reply]", *Current Anthropology*, 26(2), s. 247-266.
- Gouldner, Alvin, W., (1960) "The norm of reciprocity: A preliminary statement", *American Sociological Review*, s. 161-178.
- Grošelj, Matej, Černe, Matej , Penger, Sandra ve Grah, Barbara, (2021) "Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment", *European Journal of Innovation Management*, 24(3), s.677-706.
- Hechanova, Ma R. M., Alampay, Ramon B. A., ve Franco, Edna P., (2006) "Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers", *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), s. 72-78.
- Henry, Paul,C., (2005) "Social Class, Market Situation, and Consumers' Metaphors of (Dis)empowerment", *Journal of Consumer Research*, 31(4), s.766-778.
- Hiller, Nathan, J., Sin, Hock, P., Ponnappalli, Ajay, R., ve Ozgen, Sibel, (2019) "Benevolence and authority as WEIRDly unfamiliar: A multi-language meta-analysis of paternalistic leadership behaviors from 152 studies", *The Leadership Quarterly*, 30(1), s.165-184.
- Hu, Jia, Wang, Zhen, Liden, Robert, C. ve Sun, Jianmin, (2012) "The influence of leader core self-evaluation on follower reports of transformational leadership", *The Leadership Quarterly*, 23(5), s.860-868.

- Hu, Yixin, Zhu, Liping, Zhou, Mengmeng, Li, Jie, Maguire, Phil, Sun, Haichao ve Wang, Dawei, (2018) "Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: how leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out", *Frontiers in Psychology*, 9, s. 1718.
- Joo, Baek, K., ve Lim, Taejo, (2013) "Transformational leadership and career satisfaction: The mediating role of psychological empowerment", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), s.316-326.
- Judge, Timothy, A. ve Bono, Joyce, E., (2001) "Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 86(1), s. 80–92.
- Judge, Timothy, A., Erez, Amir, Bono Joyce, E., Thoresen, Carl, J., (2003) "The core self-evaluations scale: development of a measure", *Pers Psychol*, 56 (2), s.303–331.
- Judge, Timothy, A., Locke, Edwin, A., Durham, Cathy, C. ve Kluger, Avraham, N., (1998) "Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations", *J. Appl. Psychol.* 83(1), s.17–34.
- Khuwaja, Uzair, Ahmed, Kaleem, Abid, Ghulam ve Adeel, Ahmad, (2020) "Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics", *Cogent Business & Management*, 7(1), s.1-21.
- Kisbu, Yasemin, (2006) "Influences Of Regulatory Focus, Core Self Evaluations And Age On Biases In Perception and Choice", *Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Krishnan, Venkat, R., (2012) "Transformational leadership and personal outcomes: empowerment as mediator", *Leadership & Organization Development Journal*, 33 (6), s.550-563.
- Lau, Wai, K., Pham, Loan, N., ve Nguyen, Lam, D., (2019) "Remapping the construct of paternalistic leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, 40(7), s.764-776.
- Lee, Kyootai, Scandura, Terri, A. ve Sharif, Monica, M., (2014) "Cultures have consequences: A configural approach to leadership across two cultures", *The Leadership Quarterly*, 25(4), s.692-710.
- Li, Chenwei, Wu, Keke, Johnson, Diane E. ve Wu, Min, (2012) "Moral leadership and psychological empowerment in China", *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), s. 90-108.
- Li, Xiufeng ve Lin, Congcong, (2020), "The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader trust", *Personnel Review*, 50 (4), s. 1128-1147.
- Lin, Cai, H. V. ve Sun, Jian, M. J., (2018) "Chinese employees' leadership preferences and the relationship with power distance orientation and core self-evaluation", *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), s.1-22.
- Lin, Chun, P., Lin, Mei, Z. ve Li, Yi, B., (2015) "An empirical study on the effect of paternalistic leadership on employees' voice behaviors—the intermediary role of psychological empowerment", *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 18(6), s. 789-810.
- Mansur, Juliana, Sobral, Filipe ve Goldszmidt, Rafael, (2017) "Shades of paternalistic leadership across cultures", *Journal of World Business*, 52(5), s.702-713.
- Marta, Iman, A., Supartha, I Wayan Gede, Dewi, I, G. A. M ve Wibawa, I Made Artha, (2021) "Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction", *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), s.1031-1040.
- Maynard, Travis, M. Gilson, Lucy, L. ve Mathieu, John, E., (2012) "Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research", *Journal of Management*, 38(4), s.1231-1281.
- Meyerson, Shauna, L. ve Kline, Theresa, J.B., (2008) "Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences", *Leadership & Organization Development Journal*, 29(5), s. 444-460.
- Mubarak, Fozia, ve Noor, Ayesha, (2018) "Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment", *Cogent Business & Management*, 5(1), s.1-14.
- Mussolino, Donata ve Calabrò, Andrea, (2014) "Paternalistic leadership in family firms: Types and implications for intergenerational succession", *Journal of Family Business Strategy*, 5(2), s. 197-210.
- Newman, Alexander, Schwarz, Gary, Cooper, Brian ve Sendjaya, Sen, (2017) "How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality", *Journal of Business Ethics*, 145(1), s.49-62.
- Nübold, Annika, Muck, Peter, M. ve Maier, Güntar, W., (2013) "A new substitute for leadership? Followers' state core self-evaluations", *The Leadership Quarterly*, 24(1), s.29-44.
- Ölçer, Ferit ve Florescu, Margareta, S., (2015) "Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance", *Theoretical and Applied Economics*, 22(3), s.111-136.
- Paşa, Selda, F., Kabasakal, Hayat ve Bodur, Muzaffer, (2001) "Society, organizations, and leadership in Turkey", *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), s.559-589.
- Pellegrini, Ekin, K. ve Scandura, Terri, A., (2006) "Leader–member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation", *Journal of International Business Studies*, 37(2), s. 264-279.
- Pellegrini, Ekin, K., ve Scandura, Terri, A., (2008) "Paternalistic leadership: A review and agenda for future research", *Journal of Management*, 34(3), s. 566-593.

- Pieterse, Anne, N., Van Knippenberg, Daan, Schippers, Michaela ve Stam, Daan, (2010) "Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment", *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), s. 609-623.
- Pradhan, Rabindra, K., Panda, Madhusmita ve Jena, Lalatendu, K., (2017) "Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry", *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), s.82-95.
- Sağlam, Arı, G., (2014) "Örgütlerde Fiziksel Semboller ve Psikolojik Güçlendirme İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma". *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), s. 1-25.
- Silin, Robert, H., (1976) *Leadership and Values: The Organization of Large-Scale Taiwanese Enterprises*. Harvard Univ Asia Center.
- Spreitzer, Gretchen, M., (1995) "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, 38(5), s.1442-1465.
- Spreitzer, Gretchen, M., (1996) "Social structural characteristics of psychological empowerment", *Academy of Management Journal*, 39(2), s.483-504 .
- Sürgevil, Olca, Tolay, Ebru, Topoyan, Mert, (2013) "Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri", *Journal of Yasar University*, 8(31), s. 5371-5391.
- Taştan, Bal S., (2013) "The relationship between psychological empowerment and psychological well being: the role of self-efficacy perception and social support". *Öneri Dergisi*, 10(40), s.139-154.
- Thomas, Kenneth, W. ve Velthouse, Betty, A., (1990) "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation", *The Academy of Management Review*, 15(4), s. 666-681.
- Tuuli, Martin, M., ve Rowlinson, Steve, (2009) "Performance consequences of psychological empowerment", *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(12), s.1334-1347.
- Usman, Muhammad, Liu, Yuxin, Li, Haihong, Zhang, Jianwei , Ghani, Usman, ve Gul, Habib, (2020) "Enabling the engine of workplace thriving through servant leadership: The moderating role of core self-evaluations", *Journal of Management & Organization*, s. 1-19.
- Wagstaff, Maria, F., Collela, Adrienne, Triana, Maria, D.C., Smith, Alexis, N. ve Watkins, Marla, B., (2015) "Subordinates' perceptions of supervisor paternalism: A scale development." . *Journal of Managerial Psychology*, 30(6), s. 659–674.
- Wang, An, C. ve Cheng, Bor, S., (2010) "When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy", *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), s.106-121.
- Wei, Feng, Yuan, Xin ve Di, Yang, (2010) "Effects of transactional leadership, psychological empowerment and empowerment climate on creative performance of subordinates: A cross-level study", *Frontiers of Literary Studies in China*, 4(1), s. 29-46.
- Wu, Melien, Zhuang, Wen, L., ve Hung, Chao, C. (2014) "The effects of mentoring functions on repatriate adjustment–Moderating role of core self-evaluations", *International Journal of Intercultural Relations*, 43, s.177-188.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye, (2004) *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zhang, Jing, Song, Lynda, J., Wang, Yue ve Liu, Guangjian, (2018) "How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill". *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), s. 1-21.
- Zhang, Yan, Huai, Ming, Y. ve Xie, Yun, H., (2015) "Paternalistic leadership and employee voice in China: A dual process model", *The Leadership Quarterly*, 26(1),s. 25-36.
- Zhi-Hua, D. E. N. G., (2016) "Comparative study of servant leadership and paternalistic leadership on employee's performance", *DEStech Transactions on Engineering and Technology Research*, (ssme-ist).
- Zimmerman, Marc, A., (1995) "Psychological empowerment: Issues and illustrations", *American Journal of Community Psychology*, 23(5), s. 581-599.

# *Situation of Sectors Financed by Participation Banks: 2015-2019 Period Analysis*

## *Katılım Bankacılığı Tarafından Finanse Edilen Sektörlerin Durumu: 2015-2019 Dönemi Analizi*

Ümit GÜCENME GENÇOĞLU \*  
Alp AYTAÇ \*\*  
Süleyman Hakkı AYHAN \*\*\*

### **ABSTRACT**

*Participation Banks refers to the organizations that operate with the principle of collecting funds and extending loans through special current and participation accounts and the branches in Turkey of such organizations established abroad. The main aim of this research is to shed light on which sectors are financed by participation banks. To accomplish this aim, data covering the 2015-2019 period is used in this research. State-funded participation banks such as Vakıf and Ziraat established in 2015 is the reason why authors examined the 2015-2019 period. Data was downloaded from the Participation Banks Association of Turkey website, and it is prepared at the end of 2019. In this study, situation analysis is used to show the development of participation banks and the sectors they finance. In this context, the growth in terms of the number of branches and personnel, the change in basic indicators, and the financed sectors' situation were determined in the examined period. Results show that participation banks have increased their role in the banking system. In addition, there is a relation between their growth and funding and fundraising levels. It is found that participation banks mainly finance construction sector which have an essential effect on the macroeconomic growth of the Turkish economy.*

### **KEYWORDS**

*Participation Banks, Construction Sector, Situation Analysis, Interest-Free Banking, Financial Analysis*

### **ÖZ**

*Katılım bankaları özel cari ve katılma hesapları yoluyla fon toplamak ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurtdışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubelerini ifade eder. Yapılan bu çalışmanın amacı, katılım bankaları tarafından finanse edilen sektörler ışık tutmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için 2015-2019 yıllarını kapsayan veriler kullanılmıştır. Çalışmada 2015-2019 döneminin alınmasının sebebi Vakıf Katılım ve Ziraat Katılım gibi devlet destekli katılım bankalarının kuruluş yıllarının 2015 olmasıdır. 2019 yılı sonu itibarıyla Türkiye Katılım Bankaları Birliği tarafından hazırlanan veriler kullanılmıştır. Bu çalışmada katılım bankalarının 2015-2019 yılları arasında bankacılık sektörü içindeki gelişimini göstermek ve katılım bankaları tarafından finanse edilen sektörleri tespit etmek amacıyla durum analizi yapılmıştır. Bu kapsamda incelenen dönemde şube ve personel sayısı olarak gelişim, temel göstergelerdeki değişim ve finanse edilen sektörlerin durumu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, katılım bankaları, bankacılık sektöründeki rolünü artırmıştır. Ayrıca, katılım bankalarının büyümesi ve fon toplama/kullandırmaları arasında bir ilişki mevcuttur. Katılım bankaları, Türkiye'de makroekonomik gelişmeye önemli katkı veren inşaat sektörünü yoğun bir şekilde finanse etmektedir.*

### **ANAHTAR KELİMELELER**

*Katılım bankaları, İnşaat Sektörü, Durum Analizi, Faizsiz Bankacılık, Finansal Analiz*

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
31.07.2021	23.09.2021
<b>Atıf</b>	Gücenme Gençoğlu, Ü., Aytaç, A. ve Ayhan, S. H. (2021). Situation of Sectors Financed by Participation Banks: 2015-2019 Period Analysis. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 453-462.

\* Professor, Bursa Uludağ University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration, umitgucenme@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8034-9063

\*\* Research Assistant, Bursa Uludağ University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration, alpatac@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4949-4884

\*\*\* Branch Manager of Albaraka Türk Participation Bank Yeni Yol Bursa, suleymanhakkı@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2583-9139

## INTRODUCTION

Some societies in the world try to stay away from interest income due to specific sensitivities. For this reason, funds that do not go to conventional banks may remain idle. This situation can be considered as a loss both for the general economy and for the saver. That is why participation banks emerge as an innovation in the financial sector. The aim of participation banks is to bring funds that do not go to conventional banks due to interest rate sensitivity to the economy and help savers store and evaluate their funds safely. The aims of participation banks can be listed as follows:

- Utilization of idle funds,
- Ensuring capital inflow,
- Contribution to the development of real economy,
- Prevention of financial crisis and informal economy,
- Creating workforce,
- Preventing Waste of Resources.

Participation banks, formerly named private financial institutions, were established as an alternative to the traditional banking system in the 1980s. These institutions, which were established as “Special Finance Institution” in 1983 with the Decree of the Council of Ministers no. 83 \ 7506, were renamed as “Participation Bank” in 2005 with the “Banking Law No.5411”. Along with these developments, the title of the “Association of Special Finance Institutions,” which was established in 2001 to ensure coordination between private financial institutions and take the sector further, was changed to the “Participation Banks Association of Turkey.” When talking about participation banking it should be understood that institutions that do not generate profit or loss on nominal transactions, but provide financing for actual economic activities (trade and production activities) or directly carry out these activities and share the profit/loss resulting from these activities with their customers. Apart from the differences in fund collection and lending processes, these banks offer all other interest-free banking services (Tunç, 2010: 113). Based on Banking Law No.5411, “Participation Banks refers to the organizations that operate with the principle of collecting funds and extending loans through special current and participation accounts and the branches in Turkey of such organizations established abroad.”

The beginning of the 1960s leads the development of an interest-free banking system in the world. At this time, oil prices were increased, which led to the economic development of the Middle East and Gulf countries. It is first known as interest-free banks, today known as Islamic and in Turkey, it is known as Participation banks. In 1963, the establishment of Islamic banking by Ahmad Al-Najjar in Egypt was the first successful establishment of this banking system. This bank sustained its activities until 1967, and after that, Islamic banks without interest continued to be opened in various parts of the world (Emeç, 2020: 84). The establishment of Dubai Islamic Bank (DIB), Islamic Development Bank in Jeddah, and the Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institutions (AAOIFI) in Bahrain was very effective in developing this banking system. In the following decade, the entry of traditional global large banks into the Islamic banking sector has made significant contributions to the development of the industry. In the 1980s, an economic decline began in the Arab world due to the decrease in oil revenues, the strengthening of the dollar, increased interest rates, and capital outflows from OPEC countries. Despite this, Arab banks opened in the United States, and interest-free banks were established in Pakistan, Iran, and Turkey.

With the establishment of the Istanbul Stock Exchange in 1983, liberalization in the financial market, and the abolition of the state’s intervention, interest-free banking started to be served by private financial institutions for the first time in Turkey. “Private Financial Institution” name changed to “Participation Bank” with the Banking Law No. 5411 enacted in 2005. In particular, with the economic crisis in 2008, there has been a significant interest increase in interest-free financial institutions.

Participation banks collect savings that the traditional banking system cannot bring to the economy. While these funds brought into the market increase the savings, they also ensure more efficient use in the economy. As of traditional banking, participation banks have fundraising and funding methods as well.

Fundraising methods of participation banks are participation accounts and current private accounts. According to Banking Law No. 5411, “Special current accounts are accounts created by funds that are opened in participation banks and can be withdrawn partially or completely when desired, and that do not provide returns to the account holder.” These are the equivalent of the deposit account concept in deposit banks. In other words, they are not dependent on maturity, and they can be taken back without any return/accrual whenever requested. According to Banking Law No. 5411, participation accounts are “the accounts that give the result of participation in the profit or loss arising from the use of the funds deposited in participation banks

by these institutions, in return for which no predetermined return is paid to the account holder and the repayment of the principal is not guaranteed.” Accordingly, unlike time deposits in deposit banks, there is a “profit-loss relationship” instead of a “debt-receivable relationship.” When a deposit account is opened in traditional banking, the amount of interest paid to the account holder at the end of maturity is determined and committed to the account holder. In participation banks, there is neither a commitment to a return on maturity nor a principal guarantee for funds deposited to participate in profit and loss (Tunç, 2010:128). Maturity and participation in profit/loss are determined when these accounts are opened. The bank transfers the participation account from the account owner to TL, USD, and EUR pools according to the type and term of the money. The funds accumulated in the pools are used with specific methods. Profit or loss generated by fund utilization methods is transferred to relevant pools according to the type and maturity of the money. Profit/loss calculation is made, and it is shared in public opinion via mass media.

Funding methods of the participation banks are divided into two groups as non-cash and cash.

Giving a letter of guarantee, which is the use of non-cash funds, is a commitment by the bank, as a guarantee, to an act that the bank’s customer has to perform against the counterparty with a different right and the receivable. Letter of credit, which is in the same group, is defined as the bank’s contingent payment guarantee. This method provides the most benefit to the exporter. With the letter of credit, the exporter receives a guarantee for the payment with the bank’s commitment and creates financing for itself (İyibozkurt, 2001:538).

Murabaha, one of the methods of using cash funds, is based on buying it in cash, adding a certain profit to it, and selling it at maturity. The customer negotiates with the seller of the goods over the cash price for the goods or services they want to buy. Then, it deals with the participation bank for the financing amount and requests that the relevant bank purchase that good or service in advance and sell it to her on a maturity basis. As a result of the agreement with the customer, the goods or services are purchased by the bank in advance and sold to the customer at a previously agreed amount.

The profit amounts other than the principal money in the repayments received from the customer are distributed to the participation account customers. Islamic Law discusses in detail the three forms of sale of the goods subject to sale. These selling methods are defined below (Udovitch, 2019:216):

- Tawlia is that the seller sells the goods at cost without putting any profit or loss,
- Wadiah is the sale of a good at a discount over its cost,
- Mudarabah is the sale of a good by adding a fixed profit or rate of profit to its cost price.

On the Mudarabah method, the labor-capital partnership, the bank puts all the required investment whereas the customer places the labor. The profit from the transaction is shared between the bank and the customer at the rates agreed at the beginning. When there is a loss, the bank takes over the loss if the customer does not have a fault (Bacha, 1997: 27-28).

Musharakah is a method in which individuals or institutions holding capital and labor together establish a partnership to realize any project. Collaboration starts with a contract between the participation bank and the entrepreneur (the project owner). Based on this contract, the bank and the entrepreneur agrees to finish a project or start a new one (Özsoy, 2012: 178). The participation bank joins the project only with capital, while the entrepreneur joins both with capital and labor. The profit is shared based on the contract made at the beginning. Before the profit distribution, the necessary cost to run the project is deducted from the gross profit. If there is a loss occurs, this is distributed based on the capital participation rate.

Ijarah, also known as leasing, is a contract between the tenant and the owner to use a property, which is generally a machine, for a certain period. Ijarah is the funding method of participation banks. In this system, the participation bank purchases the goods the customer needs and leases them for lease payments. At the end of the contract, the customer can own the property.

Alqard-Alhasan (lending money) is rarely used in case of necessity or for extraordinary reasons; participation banks provide financing to their customers without any gain or profit expectation. Trust is the main issue in this financing. In return for financing, there is nothing expected from the customer besides capital (Atar, 2020: 59).

Seleem is defined as a purchase and sale transaction in which the payment is made in cash at the time of the contract, but the delivery of the goods is postponed until the previously determined date. The purchase of two tons of wheat to be delivered one year later while the fee is paid in advance may be an example (Al-Bashir and Al-Amine, 2020: 284).

In fulfilling the aim of participation banks, currently, six participation banks are operating in Turkey (<https://tkbb.org.tr>, 2019). These are Albaraka Participation Bank, Türkiye Emlak Participation Bank, Kuveyt Türk Participation Bank, Türkiye Finans Participation Bank, Vakıf Participation Bank, and Ziraat Participation

Bank. This research aims to shed light on which sectors are financed by participation banks. In this study, situation analysis is used to show the development of participation banks and the sectors they finance. The authors tried to determine which sectors are financed by the participation banks and why it is vital for macroeconomic development. In addition, the authors try to enlighten the role of these banks in the banking sector and how they sustain their activities.

## 1. METHODOLOGY AND FINDINGS

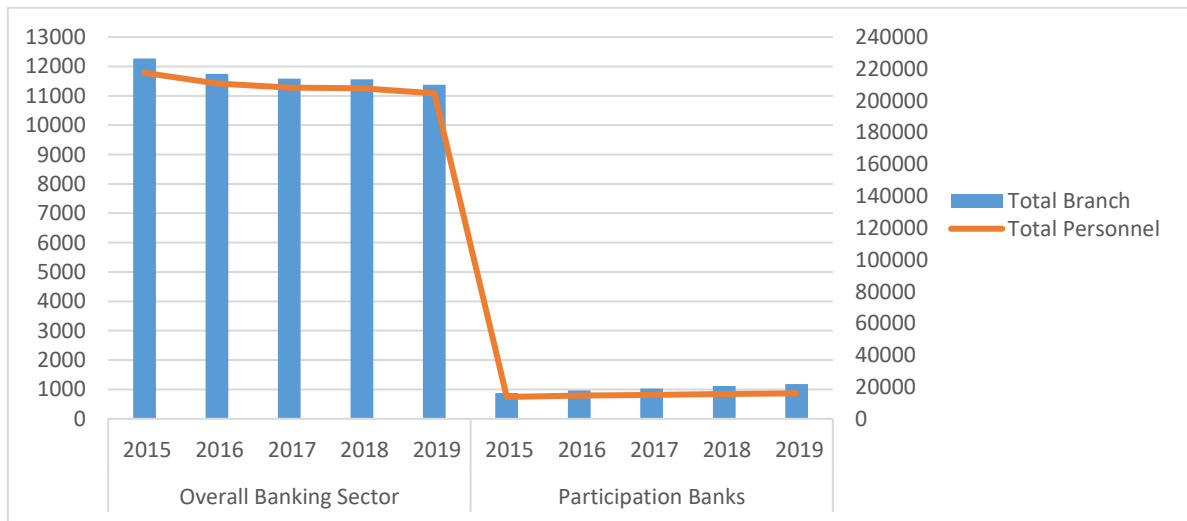
The authors tried to shed light on which sectors are intensely financed by participation banks in this study. But first, the development of participation banks is introduced by highlighting its fundamental indicators over the five-year period. In addition, funding, fundraising, and financing types are explained to see the evolution of participation banks in the overall banking sector. The reason authors examined the 2015-2019 period is state-funded participation banks such as Vakıf, and Ziraat established in 2015. In this study, situation analysis is used to show the development of participation banks and the sectors they finance. In this context, the growth in terms of the number of branches and personnel, the change in basic indicators, and the financed sectors' situation were determined in the period examined.

In this research data was downloaded from the Participation Banks Association of Turkey website, and it is prepared at the end of 2019. Six participation banks are operating in Turkey. To highlight the current situation of the participation banking sector in Turkey below analysis is performed that covers the 2015-2019 period:

- Share of the participation banks in the overall banking sector,
- Fundraising and funding of participation banks over the years,
- Sectors financed by participation banks with cash and non-cash loans over the years.

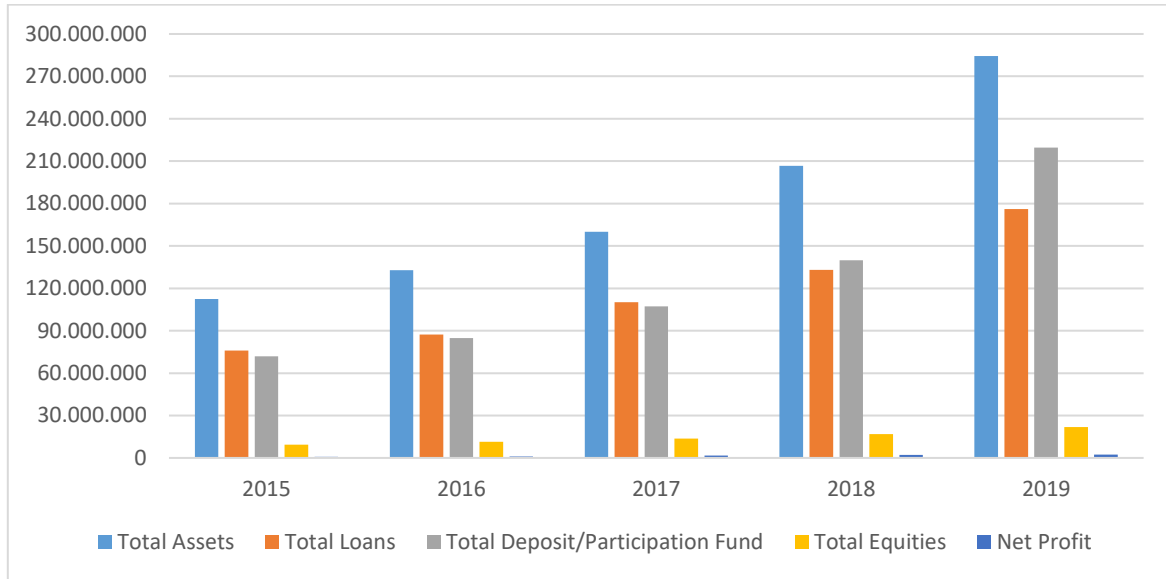
Table 1 and Table 2 shed light on the development of participation banking over the five years. Table 1 shows that participation banks' total branch and personnel have increased, whereas these indicators have decreased in the overall banking sector. In detail, in 2015, only four participation banks were operating, whereas between 2016-2018, this number increased to 5. In 2019, another participation started operating. Increase in participation banks causes the growth of total branch and personnel.

**Table 1: Total Branch and Personnel of Participation Banks and Overall Banking Sector**

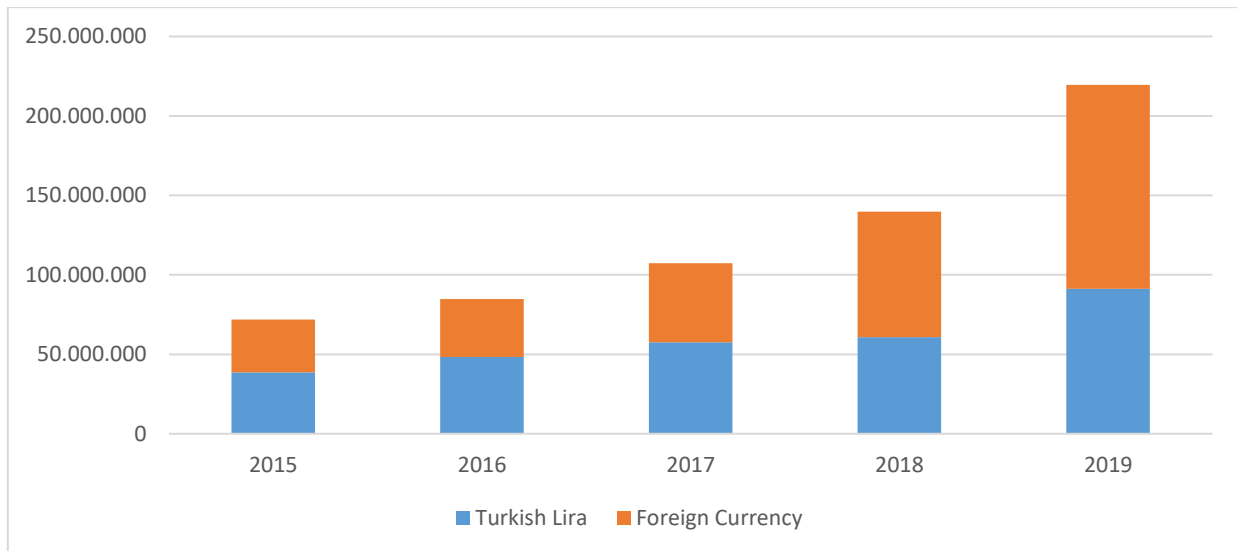


On Table 2, it can be seen that over the five year main indicators of participation banks such as total assets, loans, deposit, equities and net profit of participation banks has been increased. With this development, participation banks become a factor in the overall banking sector. Participation banks increased their services by increasing their branches and employees. This situation caused an increase in their fundamental indicators, and participation banks started to become an essential member of the sector.



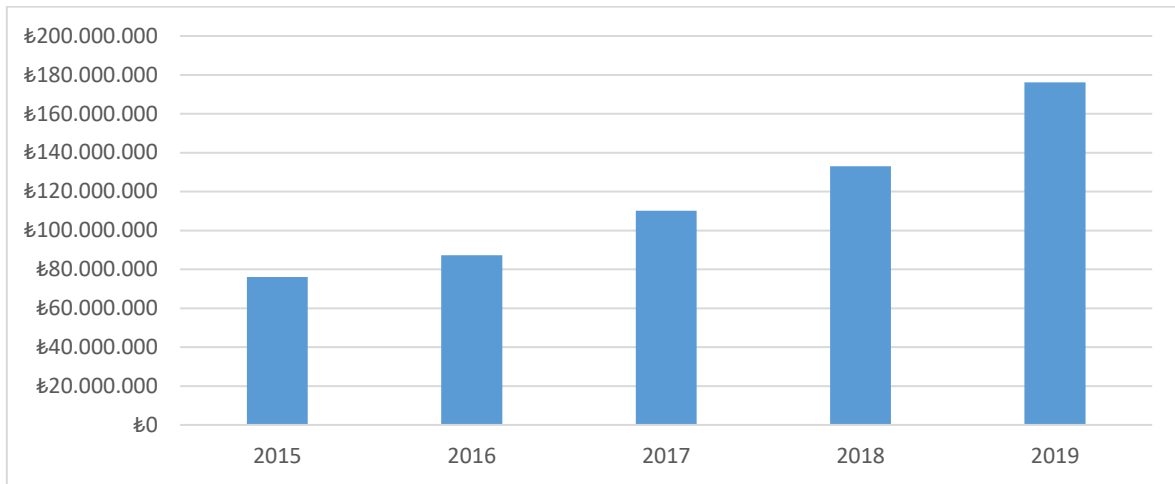
**Table 2: Main Indicators of Participation Banks**

The increasing importance of participation banks in the sector can be seen from the changes in the data in Table 3 and Table 4. Fundraising of participation banks has been increased over the five-year. In detail, both the Turkish Lira and foreign currency have increased steadily. When comparing each other, fundraising based on foreign currency has grown faster than the Turkish Lira. Over the five-year, foreign currency fundraising growth average is %42, whereas the Turkish Lira average is %25.

**Table 3: Fundraising of Participation Banks over 2015-2019 period**

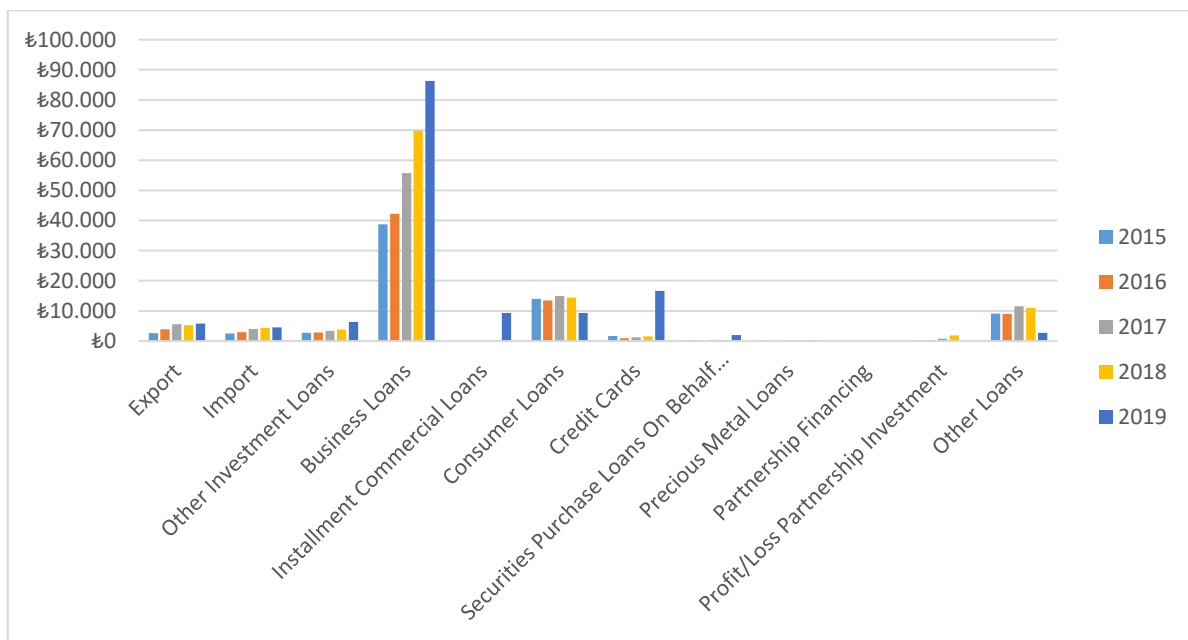
In Table 4, the funding course of participation banks over five-year can be seen. Funding is generally based on the Turkish Lira. In the examined period, funding has increased progressively, and the average growth of this course is %24.

**Table 4: Funding course of Participation Banks**

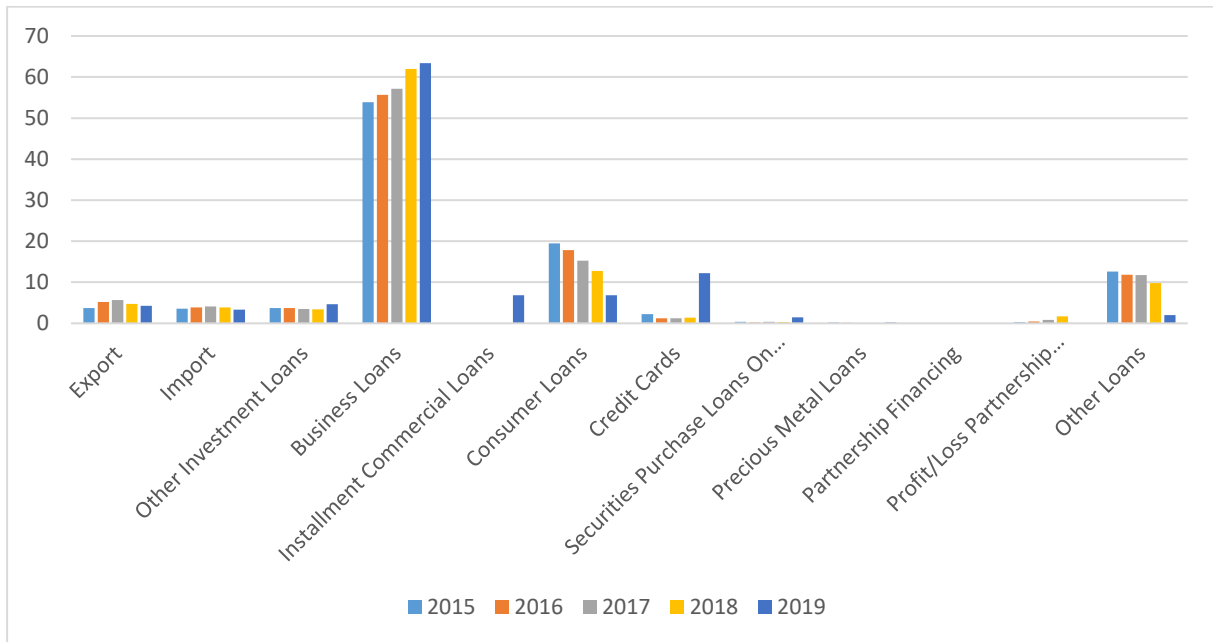


Financing types are an indicator of how participation banks add value to the macroeconomy. In addition, their distribution shows which sector contributes the most to this growth. Table 5 and Table 6 show that business loans are the most used financing types of participation banks. Every year, participation banks expand their business loans. In 2018, business loans' share in total exceeded %60. Consumer loans follow this sector.

**Table 5: Financing Types of Participation Banks (TL based)**

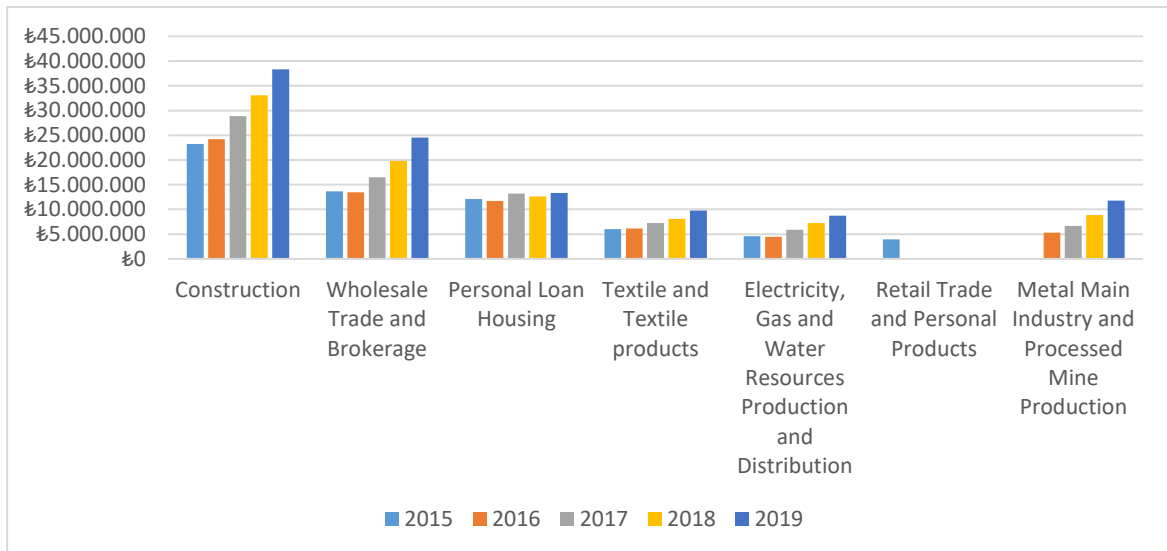


**Table 6: Financing Types Distribution of Participation Banks**

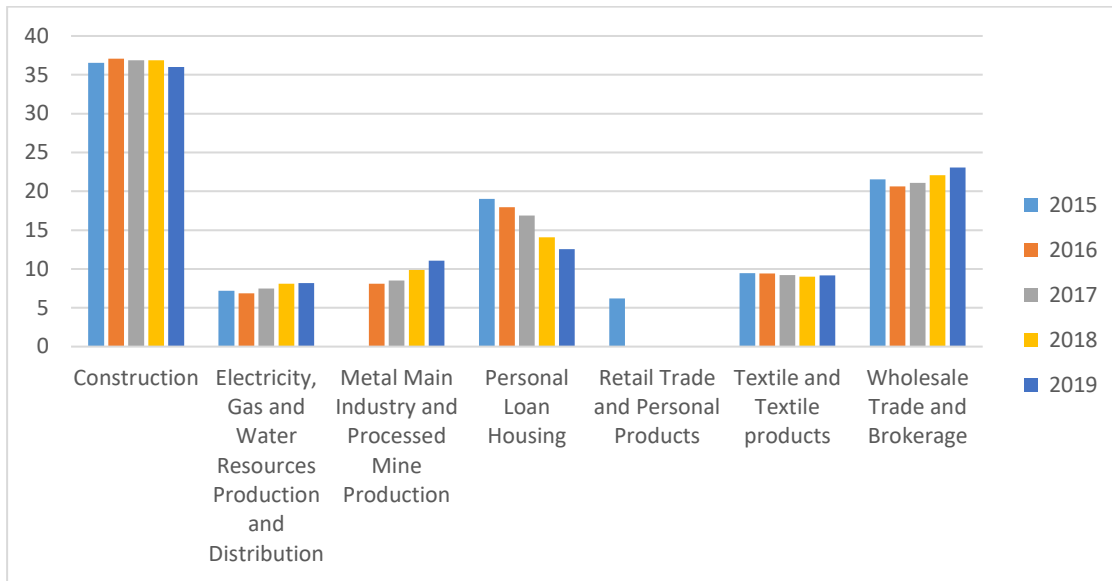


The main aim of this research is to shed light, which sectors are financed by participation banks. Tables 7 and 8 shows that construction is the leading sector financed by participation banks. Every year, the construction sector’s funding opportunities and its share have increased. In 2019, the construction sector’s funding exceeded 35 million Turkish Lira. When looking at its share, every year it is around %35-40.

**Table 7: Sectors Financed by Participation Banks**

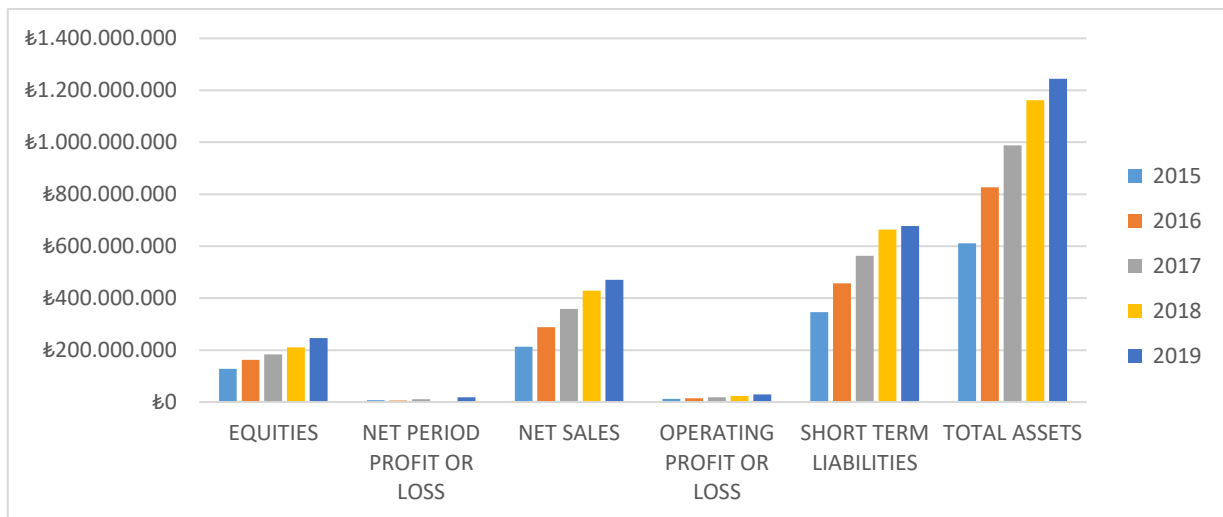


**Table 8: Sectoral Distribution**



Construction is considered one of the leading sectors in the macroeconomic growth of the Turkish economy. The Central Bank of Turkey’s published data about sectors (<http://www3.tcmb.gov.tr>) proves this fact. According to the data published in 2019, the construction sector has a 16% share in the real sectors and employs 1.070.264 people. Fundamental indicators about this sector (Table 9) show that total assets, equities, and net sales increased significantly. Even though short-term liabilities increased every year, total assets’ growth is bigger than short-term liabilities’. This situation shows that the construction sector has no difficulties with payment. In addition, a rise in the equities can be interpreted as more investors are looking at this sector. These indicators may shed light on why construction is the most financed sector by participation banks.

**Table 9: Key Indicators of Construction Sector**



**RESULTS**

Some savers do not prefer interest income due to their beliefs or other reasons. Therefore, their savings becomes idle. Participation banks were established to bring these savers’ funds to the economy. These banks have a say in the banking sector and will continue to develop in the following years. When compared with traditional banks, participation banks have different funding and fundraising methods.

Participation banks expand their funding and fundraising opportunities by increasing their branch and personnel between 2015-2019. Even though the banking sector’s branch and personnel data fluctuate, participation banks’ data have risen over the five-year period.

Interest-free banking is getting more and more attention daily, and this fact is reflected in key indicators such as the increase of total assets, deposit/participation funds, and equities.

Between 2015-2019, business loans were by far the most used financing type (more than %50), followed by consumer loans (around %20). In detail, construction, wholesale trade and brokerage, and personal loan housing are intensely financed by participation banks in the five-year span. Although it seems to be at a low rate, participation banks' financing of "Electricity, Gas and Water Resources Production and Distribution" and "Metal Main Industry and Processed Mine Production" sectors has increased.

The Central Bank of the Republic of Turkey's published data demonstrates the importance of supporting the construction sector. This sector holds a %16 share in the real economy and, its key indicators show the development of this sector. The total number of companies and this sector's employee volume is why this sector is mainly financed by participation banks over the analyzed period.

## REFERENCES

- Al-Bashir, Muhammad and Al-Amine, Muhammad (2020) İslami Finansta Risk Yönetimi, (Çev. Ali Kürşat Sak – Dr. Gencay Karakaya), Albaraka Yayınları, İstanbul.
- Atar, Abdülkadir (2020) Şeyhülislam Fetvaları Işığında Osmanlı'da İktisadi Hayat, Albaraka Yayınları, İstanbul.
- Bacha, Obiyathulla I. (1997) "Adapting Mudarabah Financing to Contemporary Realities: A proposed Financing Structure.", Munich Personal RePEc Archive, 26-54.
- Emeç, Ömer (2020) Yeni Dünya ve Yeni Finans, Albaraka Yayınları, İstanbul.  
<http://www3.tcmb.gov.tr>  
<https://tkbb.org.tr>
- İyibozkurt, Erol (2001) Uluslararası İktisat, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Özsoy, M. Şerafettin (2012) Sağlam Bankacılık Modeli ile Katılım Bankacılığına Giriş, Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş. Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.
- Tunç, Hüseyin (2010) Katılım Bankacılığı Felsefesi, Teorisi ve Türkiye Uygulaması, Nesil Yayınları, İstanbul.
- Udovitch, Abraham L. (2019) Orta Çağ İslam Dünyasında Ortaklık ve Kar,(Çev. İsmail Bektaş), Albaraka Yayınları, İstanbul.

# Sürekli Mesleki Gelişim'in Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Algılanması

## Perception of Continuing Professional Development by Professional Accountants

Tevfik EREN \*

### ÖZ

Muhasebe uygulamalarında çeşitli faktörlerin etkisi ile meydana gelen değişimler, bilgi kullanıcılarının daha nitelikli bilgi talep etmeleri gibi nedenler, muhasebe meslek mensuplarının meslek hayatına başladıktan sonra sürekli olarak yeni bilgiler öğrenme, yeni beceriler kazanma ve yetkinliklerini geliştirme yani Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) faaliyetlerinde bulunma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. SMG meslek mensuplarının sorumluluğunda olup, meslek odalarına ise bu konuda önemli bir görev düşmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının SMG ile ilgili algılarının analiz edilmesi amacı ile nitel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının en fazla "kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma" şeklinde SMG faaliyetinde bulunduğu tespit edilmiştir. Meslek odası tarafından yapılan eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu fakat meslek mensuplarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığı, özgüvenlerini geliştirdiği ve mesleki saygınlıklarını artırdığı belirlenmiştir. Meslek mensupları meslek odasından çeşitli eğitimler talep etmekte en fazla ise mevzuat ve mevzuat değişiklikleri ile e-muhasebe uygulamaları ile ilgili eğitimler talep etmektedirler. Meslek mensupları tarafından meslek odasının, mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi ile meslek mensuplarının gelişimini teşvik için eğitim faaliyetlerinde bulunması gerektiği, belirtilmiştir.

### ANAHTAR KELİMELER

Muhasebe Mesleği, Sürekli Mesleki Gelişim, Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları

### ABSTRACT

Changes in accounting practices, reasons such as information users' demand for more qualified information reveal the obligation of professional accountants to continuously learn new information, gain new skills and develop their competencies, that is, engage in Continuous Professional Development (CPD) activities after starting their professional life. The CPD is the responsibility of professional members, and professional chambers have an essential role in this regard. Qualitative research was conducted to analyze the perceptions of professional accountants regarding CPD. As a result of the study, it has been determined that professional accountants mainly engage in CPD activities in "self-learning, reading or research." It has been determined that there are some deficiencies in the training activities carried out by the professional chamber. Still, it contributes to the professional development of the professional members, improves their self-confidence, and increases their professional prestige. Members of the profession demand various training from the professional chamber, and they mostly request training on legislation and legislative changes and e-accounting practices. The profession members have stated that the professional chamber should carry out educational activities to encourage the development of the profession and the member of the profession and development of the members of the profession.

### KEYWORDS

Accounting Profession, Continuing Professional Development, International Accounting Education Standards

Makale Geliş Tarihi / Submission Date 13.09.2021	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance 11.10.2021
Atıf	Eren, T. (2021). Sürekli Mesleki Gelişim'in Muhasebe Meslek Mensupları Tarafından Algılanması. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 463-474.

## GİRİŞ

Dünyadaki ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmelerle birlikte sürekli bir değişim yaşanmakta ve bunun sonucu olarak yeni bilgilerin öğrenilmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgün öğretimde alınan bilgilerin zamanla yenilenerek ve üzerine yeni ilavelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır (Şengel, 2010: 85). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında başarılı olabilmeleri için daha fazla mesleki beceri ve kişisel niteliğe sahip olmaları gerekmektedir (Lucianelli ve Citro, 2018:1).

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, yasal değişiklikler, teknolojik alanda meydana gelen değişimler gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Muhasebe mesleğinin uygulayıcıları olan meslek mensupları mesleki faaliyetlerini aksatmadan yerine getirebilmesi ve kendilerinden beklenen hizmeti bilgi kullanıcılarına sunabilmesi için, mesleki yaşamları boyunca muhasebe uygulamaları ile ilgili değişim ve gelişmeleri öğrenerek, kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensupları, günümüzde sürekli olarak değişen zorlu ekonomik ortamda, gerekli beceri ve özenle hareket etmelerini sağlayan, yetkinlik ve bilgi sahibi olmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sürekli mesleki gelişim, mesleğine devam eden meslek mensupları için zorunlu bir faaliyet haline gelmiştir (Lange vd., 2013:495).

TÜRMOB'un da (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği) üye olduğu Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC: International Federation of Accountants) bünyesinde yer alan Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB: International Accounting Education Standard Board) muhasebe mesleğine girişte ve mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için küresel ölçütler oluşturmak amacı ile Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları'nı geliştirmiştir. Bu standartlardan 7. standart "Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim" standardıdır. IFAC üye kuruluşlara yönelik olarak çıkartılan bu standartta üye kuruluşların görevlerinin, "muhasebe meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olmak" olduğu vurgulanmıştır. Standartta muhasebe meslek mensuplarının görevlerini yerine getirebilmek amacıyla yetkinliklerini geliştirmek ve sürdürmelerini için sürekli mesleki gelişimi üstlenmelerini sağlamaları amaçlanmıştır. Bu bağlamda, IFAC üyesi olan TÜRMOB tarafından "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği" 23.06.2018 Tarih ve 30457 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

### 1. SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM

Friedman, Davis ve Phillips tarafından Birleşik Krallık meslek kuruluşlarının en sık kullandığı Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) tanımlaması ortaya konulmuş olup, bu tanımlamada SMG "Bireyin çalışma hayatı boyunca mesleki ve teknik görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin sistematik olarak sürdürülmesi, iyileştirilmesi, genişletilmesi ve kişisel niteliklerin geliştirilmesi" şeklinde yapılmıştır (IFAC, 2008:98). SMG, Sürekli Mesleki Gelişim standardında ise şu şekilde açıklanmaktadır (IFAC, 2019, s. 175); İlk mesleki gelişim sonrası gerçekleşen ve muhasebe meslek mensuplarının görevlerini yetkin bir şekilde yerine getirmeye devam etmelerini sağlamak için mesleki yeterliliği geliştiren ve sürdüren öğrenme ve gelişimdir. SMG (a) öğretim, (b) eğitim, (c) pratik deneyim, (d) rehberlik ve koçluk, (e) ağ oluşturma, (f) gözlem, geri bildirim ve yansıtıcı etkinlikler, (g) kendini geliştirme faaliyetleri gibi muhasebe meslek mensuplarının rolleriyle ilgili öğrenme ve geliştirme faaliyetlerini içerir. Mesleki yetkinliğin geliştirilmesi, muhasebe mesleğiyle ilgili meslek mensubunda var olan bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlara duyarlılık düzeyinin günün şartlarına göre sürekli eğitim yoluyla güncellenerek; yeni bir mesleki yetkinlik düzeyine ulaştırılması sürecidir (İskender, 2011:111). Yetkinlik statik bir kavram olmayıp ancak ömür boyu öğrenme sürecinde gelişir (Els, 2009:48).

Muhasebe meslek mensupları meslek yaşamları boyunca devam edecek olan artan bilgi ve beceri beklentileri ile karşı karşıyadır. Meslek mensuplarının bu beklentileri karşılayabilmeleri için mesleki yeterliliğin sürekli gelişimi ve yaşam boyu öğrenme kritik bir öneme sahiptir (Berg, 2007:319).

Muhasebenin küresel bir uzmanlık bilim alanı olarak daha da gelişmesi, yaygın bir şekilde kabul ve teşvik edilmesi, yaşam boyu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim ile mümkündür (Lange vd., 2015:53). Sürekli mesleki gelişim aynı zamanda uygulama aracılığı ile kazanılan informal eğitimi de kapsamakta olup (Lindsay, 2016:3), daha üst düzey bir diplomaya yönelik formel eğitim olmayıp, bilgi ve becerilerin toplumun ihtiyaçlarına uygun olmasını garantiye alan, bunların kaybedilmemesini, artırılmasını sağlayan yaşam boyu öğrenme sürecidir (Şengel, 2010:83).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine başladıktan sonra ortaya çıkan değişim ve gelişmeler doğrultusunda, mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak yenileyip, yetkinliklerini geliştirmelidirler. Meslekteki hızlı ve sürekli değişim, meslek mensuplarının bu değişimlerin gereğini yerine getirme yetkinliğine



sahip bireyler olmasını zorunlu hale getirmektedir (İskender ve Bayram, 2019:129). Küreselleşme, teknolojik alanda meydana gelen değişimler, uluslararası ve ulusal muhasebe standartları, yasal değişiklikler, kullanıcıların bilgi ihtiyacındaki değişimler gibi birçok faktör muhasebe uygulamalarını etkileyerek değiştirmektedir. Muhasebe mesleğinin uygulayıcıları olan meslek mensuplarının kendilerinden beklenen hizmetleri kaliteli bir şekilde yerine getirebilmeleri için ortaya çıkan değişim ve gelişmelere bağlı olarak sürekli olarak mesleki bilgi ve becerilerini yenileyip geliştirmeleri gerekmektedir.

Günümüzün dinamik ve zorlu ekonomik ortamında, profesyonel muhasebecilerin, beceri ve özenli davranabilmeleri için güncel gelişmelerin yetkinliğini ve bilgisini korumaları gerekmektedir (Lange vd., 2015:42). Muhasebe meslek mensupları, günümüzde sürekli olarak değişen zorlu ekonomik ortamında, gerekli bilgi, beceri ve dikkatle hareket etmelerini sağlayan, yetkinliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sürekli mesleki gelişim, muhasebe mesleğine devam etmek için zorunlu bir faaliyet haline gelmiştir (Lange vd., 2013:495).

## 2. TÜRMOB TARAFINDAN SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM İLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları Kurulu (IAESB: International Accounting Education Standard Board), muhasebe meslek mensupları için meslek hayatı boyunca sürekli öğrenmeyi bir kural haline getiren "Uluslararası Eğitim Standardı 7: Sürekli Mesleki Gelişim" (SMG) standardı geliştirilmiştir. Bu standart Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC: International Federation of Accountants) üyelerine yönelik olup, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için üye kuruluşlara sorumluluk yüklemektedir.

SMG faaliyetlerini üstlenerek mesleki yeterliliği geliştirmek ve sürdürmek profesyonel muhasebecilerin sorumluluğundadır. Ancak bu standart IFAC'a üye kuruluşlara yöneliktir, üye kuruluşların görevleri profesyonel muhasebecilerin mesleki yeterliliği geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olmaktır (IFAC, 2019:175).

IFAC' a üye kuruluşların önemli bir rolü üyelerinin sürekli mesleki gelişimi için fırsat ve kaynakları kolaylaştırmak olup, böylece muhasebe meslek mensuplarına hayat boyu öğrenme yolu ile mesleki yeterlilik için sorumluluklarını yerine getirmede yardımcı olmaktadır (Lange vd., 2015:42). Meslek kuruluşu meslek mensuplarının teknik ve mesleki bilgilerini sürdürebilmesi ve geliştirebilmesi için, sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine erişim imkanlarını sunmalı ve bu konuda yardımcı olmalıdır (Hacırüstemoğlu, 2009:24). Muhasebe meslek mensuplarının bir bilgi profesyoneli olarak iş dünyasına katkılarını artırmak için sürekli mesleki gelişimin, mesleğin farklı uzmanlık alanlarındaki ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanması gerekmektedir (Lange vd., 2013:494). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bilgi, beceri, değerler, etik ilkeler ve tutumlarının geliştirilmesi; meslek mensuplarının var olan yetkinliğinin geliştirilmesi sürekli mesleki gelişim programlarına aktif katılımları ile sağlanabilir (İskender, 2011:111).

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından 1993 yılında faaliyete geçirilen Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER), örgün öğretim kuruluşları dışında, muhasebe eğitimini bilinçli ve organize olarak yapan ilk mesleki kuruluştur (Şengel, 2010:82). IFAC Eğitim Komitesi tarafından yayınlanan "Sürekli Mesleki Eğitim" rehberi ile uyumlu olan "Sürekli Mesleki Eğitim Kararı", TÜRMOB'un 1999 yılında yapılan 10. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir (Utku ve Kurtcebe, 2019:15).

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun 44. Maddesinde 10.07.2008 Tarihinde 5786 Sayılı Kanun (26948 Sayılı Resmi Gazete) ile yapılan değişikliklerle muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için birlik ve odalar tarafından düzenlenecek mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. TÜRMOB tarafından "Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği" 23.06.2018 Tarih ve 30457 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik kapsamında Sürekli Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (SÜRGEM) kurulmuştur.

Yönetmelikte sürekli mesleki geliştirme eğitim programlarının amaçları ayrıntılı bir şekilde sıralanmıştır. Bu amaçlar meslek mensubu ve meslek ile ilgidir. Eğitim programları ile meslek mensuplarının teknik bilgi ve mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi, uygulama, mevzuat yetkinliklerinin sağlanması, kişisel gelişimlerinin sağlanması, aidiyet duygularının geliştirilmesi, mesleki faaliyetlerinin kalitesinin artırılması, ulusal ve uluslararası standartları bilmeleri ve uygulamalarının sağlanması, bilgi teknolojileri ve yabancı dil konusunda yetiştirilmesi, mesleki uzmanlık ve üst unvanlar için hazırlanmalarının sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçların yanında, meslek mensuplarına yardımcı olmak, meslek statüsünün oluşumunu sağlamak, meslek

mensupları arasındaki iletişim, ilişki, dayanışma ve koordinasyonu güçlendirmek, disiplin olaylarının, anlaşmazlıkların ve şikayetlerin azaltılması amaçları da yer almaktadır.

### 3. SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM FAALİYETLERİ VE ÖLÇÜMÜ

SMG standardında IFAC üye kuruluşların meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimi için desteleyebileceği planlanmış ya da planlanmamış öğrenme ve gelişim faaliyetlerine çeşitli örnekler verilmiştir. Yüz yüze veya sanal kurslara, e-öğrenme kurslarına, konferanslara, seminerlere katılım, mesleki yayınlar, dergiler okumak/araştırmak, mesleki ve akademik kitap, makale ve yazılar yazmak gibi birçok faaliyet örnek SMG faaliyeti olarak sayılmıştır.<sup>1</sup>

TÜRMOB tarafından yürürlüğe konulan yönetmeliğin 8. ve 13. maddelerinde de sürekli mesleki gelişim ile ilgili faaliyet ve eğitim programları sıralanmıştır. Yönetmelikte sürekli mesleki geliştirme programları ve sürekli mesleki geliştirme kapsamındaki diğer faaliyetler Tablo 1’de olduğu gibi sınıflandırılmıştır.

**Tablo 1: Sürekli Mesleki Geliştirme Programları ve Diğer Faaliyetler**

Sürekli Mesleki Geliştirme Programları	
1	Mesleki ve Teknik Bilgilerin Korunması ve Geliştirilmesi Eğitim Programı
2	Yeni Teknikler ve İktisadi Gelişmelerin Kavranması, Değişen Sorumluluklar ve Meslekten Beklentiler Eğitim Programı
3	Kamu Güveni, Kamu Çıkarı, Kalite ve Mesleki Statü Geliştirme Eğitim Programı
4	Mesleki Çalışma Standartları ve Etik İlkeler Eğitim Programı
5	Kişisel Gelişim, Aidiyet ve Moral Değerler Eğitim Programı
6	Ulusal ve Uluslararası Mesleki Standartlar Eğitim Programı
7	Bilgi Teknolojileri, Yabancı Dil ve Yeni İş Olanakları Eğitim Programı
8	Mevzuat Eğitim Programı
9	Muhasebe ve Finansal Raporlama Eğitim Programı
10	Denetim ve Güvence Standartları Eğitim Programı (yılıda bir kez)
Sürekli Mesleki Geliştirme Kapsamındaki Diğer Faaliyetler	
1	SMGM’ye akredite olmuş kurum ya da kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek kurs, konferans, seminer, sempozyum, araştırma çalışmaları vb. etkinliklere katılım
2	Akredite olmuş meslek ile ilgili teknik komitelere ve komisyonlara katılım ve görev alma
3	Konferans, sempozyum vs. etkinliklere konuşmacı olarak katılma ya da bildiri sunma, toplantı moderatörlüğü

Sürekli Mesleki Gelişim Standardında, muhasebe meslek mensuplarının sürekli mesleki gelişimlerinin ölçümleri için, “çıktı temelli”, “girdi temelli” ve “her ikisinin birlikte kullanılabileceği yaklaşım” olmak üzere üç adet yöntem belirlenmiştir (IFAC, 2019:176). Çıktı tabanlı yaklaşımda öğrenme çıktıları önemli olup, muhasebe meslek mensuplarının öğrenme çıktılarının başarı gösterip göstermeyeceği belirlenerek SMG ölçülmektedir. (IFAC, 2019:176). Girdi temelli yaklaşımda ise muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri ile ilgili belirli miktarlarda eğitim ve geliştirme faaliyetlerini tamamlanması ve sürdürmesi istenecektir (IFAC, 2019:176). IFAC’a üye kuruluş her üç yıllık bir dönemde 60 saatinin doğrulanabilir olması şartı ile en az 120 saat ve her yıl için ise en az 20 saat mesleki gelişim ile ilgili faaliyet belirleyebilir (IFAC, 2019, s. 182).

TÜRMOB tarafından yayınlanan yönetmelikle, her yıl en az 30 saat ve üç yılda en az 120 saat olmak üzere, tüm meslek mensuplarının, meslek ruhsatlarını aldıkları yılı takip eden yılın ilk gününden itibaren SMG eğitim programlarına düzenli olarak katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. Sürekli mesleki geliştirme eğitiminde en az eğitim sürelerinin ise nasıl uygulanacağı hususu açıklanmıştır. Buna göre: meslek mensupları Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Merkezi (SMGM) tarafından planlanarak programlanmış ve TESMER tarafından gerçekleştirilecek her yıl için en az, 10 saatlik uzaktan eğitim programına, 10 saatlik yüz yüze eğitim programına katılmaları zorunludur. Bunların dışında ise meslek mensuplarının yönetmeliğin 13. maddesinde yer alan diğer faaliyetlere de her yıl en az 10 saat katılmaları zorunlu kılınmıştır.

Yönetmelikte yer alan ölçümü, standartta yer alan ölçüm yaklaşımları açısından değerlendirdiğimizde, yönetmelikte belirli saatlerde eğitim alınması zorunlu olmasından dolayı “girdi temelli” bir yaklaşım benimsenmiştir.

Yönetmeliğin 15. Maddesine göre Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimine tabi meslek mensuplarına, her bir üç yıllık eğitim süreci için ilk yılın tamamlanmasından itibaren kayıtlı oldukları oda tarafından "Eğitim Sertifikası" verilecektir.

<sup>1</sup> Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız, IFAC, 2019: 180-181

#### 4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yürütebilmesi için değişen şartlara bağlı olarak bilgi ve becerilerini yenileyerek birçok yönden kendilerini geliştirmesi yani sürekli mesleki gelişim faaliyetinde bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının SMG ile ilgili algılarını incelemek amacı ile yapılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve belge analizi gibi nitel veri yöntemleri kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlenmiş olduğu bir araştırma türüdür (Aydın, 2018:61). Disiplinler arası bütüncül bir yaklaşım açısı ile araştırmaya konu olan problemi yorumlayıcı bir yaklaşım ile inceleyen bir yöntemdir. Bu yöntemde üzerinde araştırma yapılan olgu ya da olaylar kendi ortamlarında ele alınarak, veriler insanların onlara yüklemiş oldukları anlamlar bakımından yorumlanır (Altunışık vd., 2010:302). Nitel araştırmalarda örneklem sayısı 5 ile 25 arasında değişebilir (Baltacı, 2018:263).

Bu çalışmada veriler, nitel araştırma yöntemlerinden olan “görüşme tekniği” ile elde edilmiştir. Literatür taramasına bağlı olarak önceden oluşturulan sorular muhasebe meslek mensuplarına yöneltilmiştir. Araştırma kapsamındaki soruların cevaplarının tekrar etmeye başlamış olduğu aşamaya kadar veri toplamaya devam edilmiştir. Araştırma kapsamında 25 muhasebe meslek mensubu ile görüşme yapılmış, yeterli veri toplandığında ve veri doyumuna ulaşıldığında veri toplama işlemine son verilmiştir. Araştırma verileri 19.07.2021 – 30.07.2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amacı ile yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018:242). Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması amacı ile katılımcılar “K” harfi ile kodlanmış ve 1-25 arasında numara verilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini Konya SMMM odasına kayıtlı muhasebe meslek mensupları oluşturmakta olup tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara toplam 20 soru sorulmuş bu soruların 5'i katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ilgili olup diğer 15 soru ise SMG'nin meslek mensupları tarafından algılanması ile ilgilidir. Bu 15 sorunun 5'i kapalı uçlu olarak, 10'u ise açık uçlu soru sorulmuştur. Soruların hazırlanmasında literatür, Tolleson ve Guess (2013), Wessels (2007) ile Lange vd., (2015) tarafından yapılmış olan çalışmalardan faydalanılmıştır.

#### 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 5.1. Katılımcılar İle İlgili Tanımlayıcı Özellikler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular iki kategoride değerlendirilmiştir. 1. Kategoride katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ilgili bulgular, 2. kategoride ise muhasebe meslek mensuplarının SMG algıları ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Aşağıdaki tabloda katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Özellikler**

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Unvan	Meslekte Çalışma Yılı	Çalışma Türü
K1	Kadın	25-30	SMMM	1-5	Serbest
K2	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K3	Erkek	36-40	SMMM	11-15	Serbest
K4	Erkek	46-50	SMMM	21-25	Serbest
K5	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K6	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K7	Erkek	51-55	SMMM	26 ve üstü	Serbest
K8	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Serbest
K9	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K10	Kadın	31-35	SMMM	6-10	Bağımlı
K11	Erkek	36-40	SMMM	16-20	Serbest
K12	Erkek	46-50	SMMM	16-20	Serbest
K13	Erkek	56 ve üstü	SMMM	26 ve üstü	Serbest
K14	Erkek	36-40	SMMM	6-10	Serbest
K15	Erkek	46-50	SMMM	26 ve üstü	Bağımlı
K16	Erkek	31-35	SMMM	6-10	Serbest

K17	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K18	Erkek	31-35	SMMM	1-5	Serbest
K19	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K20	Erkek	41-45	SMMM	16-20	Serbest
K21	Kadın	36-40	SMMM	6-10	Bağımlı
K22	Erkek	31-35	SMMM	6-10	Bağımlı
K23	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Bağımlı
K24	Erkek	41-45	SMMM	21-25	Serbest
K25	Erkek	41-45	SMMM	6-10	Serbest

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların tamamı SMMM olup, çoğunluğu serbest çalışmakta ve çoğunluğunun mesleki tecrübesi 16 yıl üzerindedir. Katılımcıların çoğunluğu erkek olup, çoğunluğunun yaşı 41 üzerindedir.

## 5.2. Katılımcıların SMG Algıları İle İlgili Bulgular

2019 ve 2020 Yıllarında kaç saat SMG eğitimi aldınız mı, şeklindeki kapalı uçlu soruya meslek mensuplarının vermiş oldukları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Yönetmelikle SMG faaliyetlerine katılım zorunlu hale getirilmesine rağmen henüz bu kapsamda uygulamanın başlatılmamış olması nedeni ile meslek mensuplarının bu yıllardaki SMG eğitimleri gönüllü olarak almış oldukları eğitimler olup, meslek odası dışındaki kurum ve kuruluşlardan almış oldukları SMG eğitimlerini de kapsamaktadır.

**Tablo 3: Katılımcıların 2019 ve 2020 Yılı İçerisinde SMG Eğitimlerine Alma Durumu**

Eğitim Saati	2019 Yılı (Sayı)	2020 Yılı (Sayı)
10 saat ya da daha az	11	13
11-20 saat arası	4	3
21-30 saat arası	4	4
31 saatten fazla	2	1
Hiç Katılmadım	4	4
<b>Toplam</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

Tablo 3’de yer aldığı üzere katılımcıların çoğunluğunun her iki yılda da on saat ya da daha az SMG eğitimine katıldığı dör tanesinin ise hiçbir eğitime katılmadığı görülmektedir.

Kapalı uçlu olarak katılımcılara yönetilen, son 1 yıl içinde gerçekleştirmiş olduğunuz SMG faaliyetlerinin yöntemleri nelerdir, sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4: Son 1 yıl içinde gerçekleştirmiş olduğunuz SMG faaliyetlerinin yöntemleri**

SMG Faaliyeti Türü*	Sayı	%
Kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma	25	100
Konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım	13	52
E-öğrenme kursları	7	28
Bir sertifika, üst unvan ya da başka bir uzmanlık almak için yüz yüze eğitim programlarına katılım	6	24
Bir sertifika, üst unvan ya da başka bir uzmanlık almak için uzaktan eğitim programlarına katılım	4	16
Makale, yazı ya da kitap yazmak	4	16
Teknik komitelerde yer almak	1	4

\*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere katılımcıların en fazla gerçekleştirmiş olduğu SMG faaliyetinin “kendi kendine öğrenme, okuma veya araştırma” olduğu bunu “konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım” ve e-öğrenme kurslarının takip ettiği görülmektedir. Katılımcılardan sadece bir tanesi ise teknik komitelere katıldığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere ne sıklıkta katılıyorsunuz sorusu yönetilmiştir. Bu sorunun cevabına ilişkin bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5: Meslek Odası tarafından düzenlenen eğitimlere Katılım Durumu**

Katılım Durumu	Sayı	%
Genellikle katılıyorum	11	44
Nadiren katılıyorum	11	44

Sınavlara hazırlık amaçlı katılıyorum	1	4
Katılmıyorum	2	8

Meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere katılımcıların, on birinin genellikle katıldığını yine on bir tanesinin ise nadiren katıldığını, bir tanesinin sınavlara hazırlık amaçlı katıldığını ve iki tanesinin ise hiç katılmadığını görmekteyiz.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir.

*Katılmıyorum, çünkü verilen eğitimler geliştirme odaklı değil, herkesin birçok yerden kolaylıkla ulaşabileceği türden eğitimler (K22).*

*Daha çok sınavlara hazırlık amacı ile sınav zamanlarında katılıyorum (K2).*

Meslek odası tarafından düzenlenen mesleki eğitim faaliyetleri mesleki gelişiminize katkı sağladı mı, sorusuna katılımcıların vermiş olduğu cevaplar aşağıdaki tabloda 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6: Meslek Odası Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Faaliyetlerin Meslek Mensuplarının Mesleki Gelişimine Katkı Sağlama Durumu**

Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkı Sağlama Durumu	Sayı
Evet	11
Kısmen	9
Hayır	3
Katılmadım	2

Katılımcıların çoğunluğu meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan üç tanesi mesleki eğitim faaliyetlerinin katkı sağlamadığını belirtirken, 2 katılımcı ise meslek odasının hiçbir eğitimine katılmadığını belirtmiştir.

Meslek odasının gerçekleştirmiş olduğu Mesleki Eğitim Faaliyetlerindeki eksiklikler nelerdir, sorusuna vermiş oldukları cevaplar Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 7: Meslek Odası Tarafından Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerindeki Eksiklikler**

Eğitim Faaliyetlerindeki Eksiklikler*	Sayı
Eğitim saatlerinin yetersiz olması	11
Eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması	9
Eğitimcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması	7
Etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi	5
Eğitim şartlarının yetersiz olması	3
Eğitimlerin meslek mensuplarının talepleri ve ihtiyaç duymuş olduğu konuların dikkate alınmadan düzenlenmesi	2
Eğitimlerin zaman planlamasının yanlış olması	2
İhtisas konuları ile ilgili eğitim verilmemesi	1
Mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitimlerde geç kalınması zamanında yapılmaması	1
Eğitim şeklinin yanlış tercih edilmesi (eğitimlerin daha çok yüz yüze yapılması, uzaktan eğitimlerin yapılmaması)	1
Eğitim faaliyetlerinin daha çok sınavlara yönelik olması	1
Eğitim faaliyetlerinin sayısının yetersiz olması	1
Bazı eğitimlerin anlaşılabilirlikten uzak olması	1
Meslek mensubunun her zaman ulaşabileceği bilgi arşivinin olmaması	1

\*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin eksiklikleri olarak en fazla verilen cevaplar şunlardır. On bir katılımcı *eğitim saatlerinin yetersiz olması*, dokuz katılımcı, *eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması*, yedi katılımcı *eğitimcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması*, beş katılımcı *etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi*, üç katılımcı *eğitim şartlarının yetersiz olmaması*, cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların bu soru kapsamında vermiş oldukları ifadeleri aşağıdaki gibidir.

*Eğitimciler, kanun, tebliğ, yönetmelikler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, eski ve yeni uygulamalar ile karşılaştırma yapmadan sadece sunular üzerinden eğitim yapmakta ve bu buda ihtiyacı karşılamamakta (K1).*

Eğitim faaliyetleri genellikle mesleki faaliyetleri konu almakta, kişisel gelişim ve etik değerler gibi konularda eğitim faaliyeti yapılmıyor. Eğitimimin uygulamalı olarak yapılmaması ya da uygulamanın yetersiz olması, eğitimin görseller ile desteklenmemesi bir diğer eksiklik (K4).

Eğitim saatleri yeterli değil. Mevzuat ve muhasebe uygulamalarında çok fazla değişiklik meydana gelmekte ve birçok konunun detaylı olarak anlatılması gerekiyor. Bu anlatımlara, meslek mensubunun her zaman ulaşabileceği şekilde (video, belge) alt yapı oluşturulmalı. Her zaman ulaşılacak bilgi arşivi oluşturulmalı. Uygulamalı videolar olmalıdır (K7).

Eğitimler daha iyi organize edilmeli ve eğitimin yapılmış olduğu fiziki ortamlar yetersiz, birçok eğitimde ortam aşırı kalabalık oluyor ve hiçbir uygulama yapılmaması (K17).

Eğitim faaliyetleri meslek mensuplarının talepleri ve ihtiyaç duymuş olduğu konular dikkate alınmadan yapılmakta (K18).

Her 3 yılda bir SMG sertifikasının tekrar alınmasını doğru buluyor musunuz sorusuna, katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu (on yedi kişi) SMG sertifikasının her 3 yılda bir yeniden alınmasının uygun olduğunu belirtmekte. Bir katılımcı beş yıllık sürenin uygun olduğunu, bir katılımcı muhasebe uygulamalarındaki değişime bağlı olarak sürelerin belirlenmesi gerektiğini belirtirken diğer katılımcılar ise her üç yılda yeniden sertifika alımını doğru bulmadıklarını, belirtmektedirler.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki gibidir.

Her 3 yılda bir sertifika almak doğru değildir. Mesleği özveri ile yapan bir meslek mensubu bu eğitimler ile sınırlı kalmayıp kendini sürekli geliştirmelidir. Buradaki amaç meslekte kendini geliştirmeyen meslek mensuplarının mesleki bilgilerinin güncellenmesinin sağlanması gibi bir düşünceden kaynaklanmaktadır ve bu tarz meslek mensupları eğitimlere de kendileri değil büroda çalışan elamanları katılmaktadır (K15).

Hayır doğru bulmuyorum, iş yükü fazlalığı nedeni ile özel olarak eğitime ayrılacak vakit kalmıyor (K18).

Meslek odası ne tür eğitim programları düzenlemelidir sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 8: Meslek Odasından Düzenlenmesi İstenilen Eğitim Programları**

Meslek Odasından Düzenlenmesi İstenilen Eğitim Programları *	Sayı
Mevzuat ve mevzuat değişiklikleri	18
E-muhasebe uygulamaları	10
Kişisel gelişim	5
Muhasebe standartları	3
İhtisas muhasebesi ve özellik arz eden konular	2
Etik değerler	2
Muhasebe uygulamaları	2
Muhasebe denetimi ile ilgili uygulamalı eğitim	1
Yatırım teşvik mevzuatı	1
Yöneticilik	1
Bilişim	1

\*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Tabloda görüldüğü üzere katılımcılar sırası ile en fazla, mevzuat ve mevzuat değişiklikleri, e-muhasebe uygulamaları, kişisel gelişim ve muhasebe standartları konularında eğitim programı düzenlenmesi gerektiğini, bu eğitimleri diğer eğitimlerin takip ettiği görülmektedir. Son yıllarda ülkemizdeki mevzuat değişiklikleri ile uygulamaya konulan e-muhasebe uygulamalarının, meslek mensuplarının eğitim ihtiyaçlarını etkilediğini söyleyebiliriz.

Araştırma kapsamında katılımcılara meslek odası eğitim faaliyetlerinin nasıl olması gerektiği kapalı uçlu olarak sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların yarıdan fazlası yüz yüze eğitimin daha faydalı olacağını belirtmişlerdir. Uzaktan eğitimi faydalı bulanların sayısı üç kişi ile sınırlıdır. Araştırmaya katılanların sekiz tanesi ise karma eğitim tercih etmektedir.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki gibidir.

Daha verimli olması nedeni ile yüz yüze olmalı (K14).

Karma olmalı işin yoğun olduğu dönemlerde yüz yüze eğitimlere katılmıyorum. Meslek mensuplarının iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde katılım açısından uzaktan eğitim daha iyi olur (K15).

Uzaktan eğitim. İş yükünden dolayı, yüz yüze eğitime katılmak her zaman mümkün olmuyor (K18).

Uzaktan eğitim. Bağımlı çalışmam nedeni ile iş yerinden izin almak ve ayrılmak zor oluyor (K23).

SMG eğitimi zorunlu olmasaydı, eğitimi almak ister miydiniz sorusuna katılımcıların yirmiüçü, SMG eğitimi zorun olmasa da bu eğitimi almak istediğini ikisi ise almak istemediği cevabını vermiş ve almak isteyenlerin bunun nedeni olarak vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 9: SMG Eğitimi Zorun Olmasa da SMG Eğitimi Alma Nedenleri**

SMG Eğitimi Zorun Olmasa da SMG Eğitimi Alma Nedeni	Sayı
Mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler	10
Mesleki faaliyetlerimi yürütebilmek için	8
Mükelleflere kaliteli bir hizmet verebilmek için	6
Mesleki gelişimim için	1

Katılımcıların onu, mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimlerin nedeni ile sekizi mesleki faaliyetlerimi yürütebilmek için, altısı mükelleflere kaliteli bir hizmet verebilmek için ve bir tanesi ise mesleki gelişimim için SMG eğitimi almanın zorunlu olduğu cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların cevapları aşağıdaki gibidir.

Kendimi geliştirmek için kurs, seminer, konferans katılıyorum. Mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler SMG eğitimini zorunlu kılmakta (K1).

Güncel mesleki bilgileri öğrenmek, mesleki faaliyetlerimi yerine getirebilmek için eğitimi almak zorundayım (K2).

SMG çağımızın bir gereğidir, muhasebe uygulamalarında meydana gelen değişimler bunu zorunlu kılmaktadır. Muhasebe uygulamalarındaki değişimleri öğrenmeyen ve kendisini geliştirmeyen meslek mensuplarını kaliteli bir hizmet sunması mümkün değildir, zorunlu tutulması doğru olmayıp, her meslek mensubu için bir gerekliliktir (K6).

SMG eğitimi almanın mesleki saygınlığınızı artırdığına inanıyor musunuz sorusuna, araştırma kapsamındaki katılımcıların on sekizi SMG eğitimi almanın mesleki saygınlığını artırdığına inandığını, altı katılımcı inanmadığını ve bir katılımcı ise bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Bilgi her zaman saygınlığı artırır (K4).

Bilgi birikimi mesleki saygınlığı beraberinde getirmekte ve mükellefler tarafından tercih edilebilirliği arttırmakta (K5).

Katılmış olduğunuz SMG eğitimleri sonucunda özgüven duygunuz gelişti mi? şeklindeki soruya katılımcıların on beşi, SMG eğitimleri sonucunda özgüven duygusunun geliştiğini, sekizi ise gelişmediğini, iki katılımcı ise herhangi bir SMG eğitimine katılmadığı için bu soruya cevap vermemiştir.

Bazı katılımcıların bu soruya vermiş olduğu cevaplar aşağıda yer almaktadır.

SMG eğitimi ile mevzuat ve mesleki uygulamalardaki değişimi öğrenen bir meslek mensubu, yapmış olduğu mesleki uygulamalarından tereddüt etmeyecek ve böylelikle özgüveni artacaktır. Benimde özgüvenimi arttırdı (K5).

Muhasebe uygulamalarındaki sürekli değişim nedeni ile yeni uygulamaları öğrenmek çok önemli olup, özgüveni artırır (K9).

Mesleğe daha profesyonel bakmamı sağladı. Özgüvenimi arttırdı (K11).

Kendimi daha nitelikli ve yetkin görmeye başladım (K23).

Mesleki kuruluş/meslek odası meslek mensuplarının mesleki yeterliliğini geliştirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olacak faaliyetlerde bulunmalı mıdır, neden sorusuna, katılımcıların tamamı, meslek odasının SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiği cevabını vermiştir. Bunun nedeni olarak ise aşağıdaki Tablo 10'da yer alan cevapları vermişlerdir.

**Tablo 10: Meslek Odası Neden SMG Eğitiminde Bulunmalı**

Meslek Odası Neden SMG Eğitiminde Bulunmalı*	Sayı
Mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi için	19
Meslek mensubunun mesleki gelişimini teşvik etmek için	6
Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için	2
Meslek mensubunun mükelleflerine vereceği hizmetin kalitesi için önemlidir	2

\*Katılımcılar birden çok cevap vermiştir.

Katılımcıların on dokuzu, mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi için, altısı meslek mensubunun mesleki gelişimini teşvik etmek ve rehberlik için, ikisi uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için ve yine ikisi meslek mensubunun mükelleflerine vereceği hizmetin kalitesi için meslek odasının SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiği cevabını vermiştir.

Bazı katılımcıların bu soru kapsamındaki ifadeleri şu şekildedir.

*Mesleki uygulamalarda sürekli değişiklikler meydana gelmekte. Meslek odaları bu değişikliklerle ilgili mesleki eğitim faaliyeti düzenleyip, meslek mensubunun mesleki gelişimine katkı sağlamalıdır. Meslek mensuplarını yönlendirici olmalıdır (K5).*

*Meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini iyi bir şekilde yerine getirip mükelleflerine kaliteli hizmet sunmaları ve mesleğin gelişimi için meslek mensuplarının ihtiyaç duyduğu eğitim faaliyetlerini düzenlemeli (K17).*

Sürekli Mesleki Gelişim kimin sorumluluğunda olmalıdır, sorusu kapalı uçlu olarak yönetilmiş verilen cevaplara ilişkin bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11: SMG Kimin Sorumluluğunda Olmalıdır**

SMG Kimin Sorumluluğunda Olmalıdır	Sayı
Meslek Mensubu	15
Mesleki Kuruluş/Meslek Odası	7
Meslek Mensubu + Mesleki Kuruluş/Meslek Odası	3

Katılımcıların on beşi SMG’den *meslek mensubunun*, yedisi *meslek odasının*, üçü ise *meslek mensubu ve meslek odasının* birlikte sorumlu olduğu cevabını vermiştir.

Yıllık belirli saatlerde SMG eğitimi almak zorunlu olmalı mıdır, sorusuna katılımcıların yirmisi SMG eğitimi almanın zorunlu olması gerektiği, beş katılımcı ise zorunlu olmaması gerektiği cevabını vermiştir. Bazı katılımcıların bu soru kapsamındaki ifadeleri aşağıdaki gibidir.

*İsteğe bağlı olması durumunda yeterince katılım olmayacaktır (K5).*

*Eğitim almak zorunlu olmalı fakat süreler uygun olmalı, mevzuat ve mesleki uygulamalardaki değişimlere bağlı olarak zorunlu eğitim süreleri yıllık olarak belirlenmeli (K2).*

*Hayır. SMG eğitiminin belirli saatte zorunlu eğitim almak belirli bir şekilde ölçümünü doğru değildir. SMG faaliyetinde bulunmak değişen mesleki uygulamalar açısından bir mecburiyet olmuştur (K6).*

SMG faaliyetleri nasıl ölçülmelidir, şeklindeki kapalı uçlu soruya katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 12: SMG Eğitimi Ölçüm Şekli**

SMG Eğitimi Ölçüm Şekli	Sayı
Belirli saat eğitim alma şeklinde	11
Sonuç bazında ölçülmeli (belirli aralıklarda sınav yapılarak)	3
Karma olarak ölçülmeli (belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm)	10
Ölçümüne gerek yoktur	1

Katılımcıların on biri SMG faaliyetlerinin, Belirli saat eğitim alma şeklinde, üçü Sonuç bazında (Belirli aralıklarda sınav yapılarak), onu ise Karma olarak (Belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm) ölçülmesi gerektiği cevabını vermişlerdir. Bir katılımcı ise SMG faaliyetinin ölçümüne gerek olmadığı cevabını vermiştir.

## SONUÇ

Muhasebe uygulamaları küreselleşme, mevzuat değişiklikleri, bilgi kullanıcıları tarafından daha nitelikli bilgi talep edilmesi ve ulusal ya da uluslararası faktörler gibi birçok faktörden etkilenerek değişime uğramaktadır. Muhasebe meslek mensupları tarafından muhasebe uygulamalarında meydana gelen değişimleri öğrenmeleri ve sürekli olarak, bilgi ve becerilerini yenileyerek kendilerini geliştirmeleri, mesleki faaliyetlerini yerine getirme ve bilgi kullanıcılarının kendilerinden talep etmiş olduğu bilgileri hazırlama açısından büyük önem arz etmektedir. Meslek mensupları mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak çeşitli SMG faaliyetlerinde bulunabilirler. Kendi kendilerine SMG faaliyetinde bulunabilecekleri gibi meslek odaları ya da çeşitli eğitim kurumları tarafından düzenlenecek SMG eğitim faaliyetlerine katılabilirler. Meslek kuruluş olarak meslek odalarının düzenleyeceği SMG faaliyetleri ise meslek mensuplarının SMG’inde önemli bir paya sahiptir.

Muhasebe meslek mensuplarının SMG ile algılarının analiz edilmesi amacı ile yapılan bu çalışmada öne çıkan bulguları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

- Meslek mensuplarının SMG faaliyetinde kullanmış olduğu yöntemlerin en çok sırası ile “kendi kendine öğrenme”, “konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılım”, “e-öğrenme kursları” olduğu ve bunları diğer çeşitli yöntemlerin takip ettiği saptanmıştır.



- Meslek mensuplarının yarıya yakın kısmının meslek odası tarafından düzenlenen eğitimlere genellikle katıldığı, katılmayanların çok az olduğu, meslek odası tarafından düzenlenen SMG eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığı tespit edilmiştir.

- Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu, bunların başında; “eğitim saatlerinin yetersiz olması”, “eğitimde uygulama yapılmaması ya da yetersiz uygulama yapılması”, “eğitimcilerin mesleki bilgi ve tecrübesinin yeterli olmaması”, “etik ve kişisel gelişim ile ilgili eğitim verilmemesi”, “eğitim şartlarının yetersiz olması” geldiği belirlenmiştir.

- Katılımcıların çoğunluğu, her 3 yılda bir SMG sertifikasının tekrar alınması zorunluluğunun doğru olduğunu belirtmişlerdir.

- Meslek mensupları, meslek odası tarafından çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesini talep etmekte, bunların başında sırası ile “mevzuat ve mevzuat değişiklikleri”, “e-muhasebe uygulamaları” ile ilgili eğitimler gelmektedir. Katılımcıların çoğunluğu yapılacak eğitimlerin daha çok yüz yüze olmasını, önemli bir kısmı ise eğitimin karma (yüz yüze eğitim + uzaktan eğitim) olmasını, az bir kısmı ise uzaktan olmasını istemektedirler.

- Meslek mensupları SMG faaliyetinde bulunmalarındaki en büyük nedeninin, mevzuat ve muhasebe uygulamalarındaki değişimler olduğunu, SMG eğitimi almanın meslek mensuplarının özgüvenlerini geliştirdiğini ve mesleki saygınlıklarını artırdıklarını belirtmişlerdir.

- Meslek odasının, mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi ile meslek mensuplarının gelişimini teşvik için SMG faaliyetlerinde bulunması gerektiğini, SMG faaliyetinde bulunma sorumluluğunun meslek mensubuna ait olduğunu belirtmişlerdir.

- Meslek mensuplarının çoğunluğu SMG faaliyetinin ölçümünün, “belirli bir saat şeklinde eğitim alma” ve karma olarak ölçülmeli (belirli saat eğitim alma + sınav yapılarak ölçüm) şeklinde yapılması gerektiğini belirtmişler ve her iki yöntemi de isteyenlerin sayısı hemen hemen aynıdır. Sınav yapılarak ölçüm yapılmasını isteyenler ise çok az sayıdadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguları genel olarak değerlendirdiğimizde, meslek mensuplarının SMG'leri için çeşitli mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunduğu, bunların başında kendi kendine öğrenme ve konferanslara, seminerlere, tartışma gruplarına ve/veya çalıştaylara katılımın geldiği ve meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinin meslek mensuplarına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Tolleson ve Guess (2013) ile Wessels (2007) tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmada da ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının çoğunun, zorunlu sürekli mesleki eğitimin fayda sağladığı konusunda hem fikir oldukları tespiti yer almaktadır. Meslek odası tarafından düzenlenen eğitim faaliyetlerinde bir takım eksiklikler olduğu, en büyük eksikliğin eğitim faaliyeti saatlerinin yetersiz olduğu, meslek odası tarafından çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesi gerektiği tespit edilmiştir. Tuğay ve Tekşen (2014), Gökgez ve Zeytin (2012) ile Özulucan, Bengü ve Özdemir (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da meslek mensuplarının, meslek odalarından mesleki eğitimlerin sayılarının ve niteliklerinin artırılması beklentileri olduğu tespitleri yer almaktadır. Alagöz ve Ceran (2007) tarafından yapılan çalışmada da meslek mensuplarının, meslek odasının muhasebe uygulamaları ve yenilikler ile ilgili konularda eğitim kurslarına ağırlık vermesi ve mesleki konularda danışmanlık yapması istendiği tespitleri yer almaktadır. Türkiye’de son yıllarda e-muhasebe uygulamalarının uygulamaya konulmasının ve mevzuattaki değişimlerin meslek mensuplarının eğitim taleplerini şekillendirdiği yani eğitim taleplerinin daha çok bu yönde olduğu görülmektedir. Alınan SMG eğitimlerinin özgüvenlerini geliştirdiği ve mesleki saygınlıklarını artırdığı belirlenmiştir. Her 3 yılda bir eğitim sertifikası alma zorunluluğunun meslek mensuplarınca doğru karşılandığı, meslek odasının, meslek odasının eğitim faaliyetlerinin meslek mensubunun ve mesleğin gelişimi için önemli olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak şunu diyebiliriz, meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yerine getirmesi ve müşterilerine kaliteli bir hizmet sunabilmesi için günün değişen koşullarına göre mesleki bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirecek SMG faaliyetlerinde bulunması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Meslek odalarına da düzenleyecekleri eğitim programları ile meslek mensuplarının SMG’si için önemli bir görev düşmektedir.

## KAYNAKÇA

- Alagöz, A. ve Ceran, Y. (2007). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik bir Araştırma: Konya İli Uygulaması", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14, 291-312.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Aydın, N., (2018). "Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji", Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi, 2 (2), 60-71.
- Baltacı, A. (2018). "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.
- Berg, M. C. (2007). "Continuing Professional Development - The IFAC Position", Accounting Education: an international journal, 16(4), 319-327.
- Els, G. (2009). "Attitudes of accounting students towards ethics, continuous professional development and lifelong learning", African Journal of Business Ethics, 4(1), 46-53.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 17 (1), 477-493.
- Hacırustemoğlu, R. (2009). "Türkiye'de Muhasebe Eğitimi İçin On Yıllık Hedefler", Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 11(3), 19-31.
- IFAC (2008). "Approaches to Continuing Professional Development (CPD) Measurement. information paper June 2008". <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/approaches-to-continuing-pr.pdf> (Erişim: 10.05.2021)
- IFAC (2019). Handbook of International Education Pronouncements. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Handbook-of-International-Education-Standards-2019.pdf> (Erişim: 02.01.2021)
- İskender, H. (2011). "Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Yetkinlik Sorunları ve Bu Sorunların Çözümünde Sürekli Eğitimin Rolü", Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- İskender, H. ve Bayram, M. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Ortamlarının Mesleki Yetkinliklerinin Geliştirilmesi Üzerindeki Etkisi: Marmara Bölgesi'nde Bir Araştırma", Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 12(1), 129-146.
- Lange, P. D., Jackling B. and Basioudis I. G. (2013). "A Framework of Best Practice of Continuing Professional Development for the Accounting Profession", Accounting Education: an international journal, 22(5), 494-497.
- Lange, P. D., Jackling B. and Suwardy T. (2015). "Continuing Professional Development in the Accounting Profession: Practices and Perceptions from the Asia Pacific Region", Accounting Education: an international journal, 24(1), 41-56.
- Lindsay, H. (2016). "More than 'continuing professional development': a proposed new learning framework for professional accountants", Accounting Education, 25(1), 1-13.
- Lucianelli, G. and Citro F. (2018). "Accounting Education for Professional Accountants: Evidence from Italy", International Journal of Business and Management, 13(8), 1-15.
- Özulucan, A., Bengü, H. ve Özdemir, F. S. (2010). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Genelinde Bir Araştırma", Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 31,41-64.
- Şengel, S. (2010). "Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme", Muhasebe ve Finansman Dergisi, (47), 81-94.
- Tolleson, T. D. ve Guess, A. K. (2013). "Perceptions of Mandatory Continuing Professional Education: Some Evidence from Florida and Texas CPAs", Journal of Accounting and Finance, 13(1),11-21.
- Tuğay, O. ve Tekşen, Ö. (2014). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 223-232.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği Sürekli Mesleki Geliştirme Eğitimi Yönetmeliği. (2018). Resmi Gazete, Sayı 30457.
- Utku, M. ve Kurtcebe, E. (2019). Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Türkiye'deki Tarihi ve TÜRMOB'un Mesleki Eğitimindeki Rolü. Ed. Yücel, G., Yılmaz F. ve Sakin T. XXXVIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu Kırk Yılın Muhasebesi ve Yeni Hayallerimiz içinde (ss. 7-25), Matsis Matbaa, İstanbul.
- Wessel, S. B. (2007). "Accountants' Perceptions of the Effectiveness of Mandatory Continuing Professional Education", Accounting Education: an international journal 16(4), 365-378.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. 11. Baskı. Ankara: Seçkin.

# ***MIST ve BRICS ülkelerinde Uluslararası Ticaret, Küreselleşme ve Fosil Enerji Kullanımı Çevresel Bozulmayı Nasıl Etkiliyor?: Panel Veri Analizi Tahmini***

## ***How Do International Trade, Globalization and Fossil Energy Use Affect Environmental Degradation in MIST and BRICS countries?: Panel Data Analysis Estimation***

Aslı ÖZPOLAT \*  
Metin YILDIRIM \*\*  
Ferda NAKİPOĞLU ÖZSOY \*\*\*

### **ÖZ**

Karbon emisyonundaki artış, çevre kirliliğinin en önemli sebeplerden biridir. Karbon emisyon oranları, iklim değişikliği gibi çevresel faktörler üzerinde belirgin derecede etkiye sahiptir. Ülkelerde karbon emisyonunun azaltılması ve küresel ısınmanın önlenmesi amacıyla çevre teknolojilerinin payının artırılması önemli bir gerçektir. Gösterdikleri ekonomik performans, yüksek büyüme hızı, sanayileşme politikaları ve çabaları ile BRICS ve MIST ülkelerindeki karbon emisyonu da yüksektir. Çalışma kapsamında MIST ile BRICS ülkeleri için CO<sub>2</sub> emisyonu ve emisyonu belirleyen faktörler arasındaki ilişki, 1990-2018 yılları arasında ikinci nesil panel veri analizi tahmin yöntemleri ile araştırılmıştır. Elde edilen sonuçları göre; her iki ülke grubunda Çevresel Kuznets Eğrisi hipotezi geçerlidir. MIST ülkelerinde kişi başına düşen milli gelir emisyonu % 1.9 oranında artırırken, BRICS ülkelerinde bu artış %1.1'dir. Küreselleşmenin etkisi; BRICS ülkelerinde pozitif ve anlamlı iken, MIST ülkelerinde negatif ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Enerji kullanımı her iki ülke grubunun da karbon emisyonunu artırmaktadır. MIST ülkelerinde dışa açıklık anlamsız, BRICS ülkelerinde ise dışa açıklık karbon emisyonunu azaltmaktadır.

### **ANAHTAR KELİMELER**

CO<sub>2</sub> Emisyonu, Çevresel Bozulma, Panel Veri Analizi, MIST, BRICS

### **ABSTRACT**

The increase in carbon emissions is the most important cause of environmental pollution. The carbon emission rates has a specific effect on many environmental factors, especially climate change. It is an important fact to increase the share of environmental technologies in order to reduce carbon emissions and prevent global warming in countries. With their economic performance, high growth rate, industrialization policies and efforts, carbon emissions in BRICS and MIST countries are also high. Within the scope of the study, the relationship between CO<sub>2</sub> emission and emission determining factors for MIST and BRICS countries, second generation panel data analysis estimation methods has been researched between 1990-2018. According to the results obtained; In both country groups, the Environmental Kuznets Curve hypothesis is valid. While GDP per capita increases by 1.9% in MIST countries, this increase is 1.1% in BRICS countries. The effect of globalization; While it was positive and significant in BRICS countries, it was negative and significant in MIST countries. Energy use increases the carbon emissions of both country groups. In MIST countries, openness is meaningless, whereas in BRICS countries, openness reduces carbon emissions.

### **KEYWORDS**

CO<sub>2</sub> Emissions, Environmental Degradations, Panel Data Analysis, MIST, BRICS

Makale Geliş Tarihi / Submission Date 14.07.2021		Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance 25.10.2021	
<b>Atf</b>	Özpolat, A., Yıldırım, M. ve Nakipoğlu Özsoy, F. (2021). MIST ve BRICS ülkelerinde Uluslararası Ticaret, Küreselleşme ve Fosil Enerji Kullanımı Çevresel Bozulmayı Nasıl Etkiliyor?: Panel Veri Analizi Tahmini. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 475-484.		

\* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, asliozpolat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1769-3654

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, myildirim@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7197-2523

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nakipoglu@gantep.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5593-413X

## GİRİŞ

Ekonomik büyüme, uluslararası ticaret, sanayileşme, kentleşme, enerji kullanımı gibi ekonomik unsurlar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birincil hedefleri arasında yer almaktadır. Bu hedeflerin elde edilmesi için mikro ve makro ölçekte birçok politika uygulamaktadır. Başarılı bir şekilde sürdürülen ekonomi politikalarının ülke ekonomilerine olumlu etki yaptığı, büyüme rakamlarını yükselttiği ve başka birçok göstergenin de iyileştiği görülmektedir. Buna karşın uygulanan ekonomi politikaları ülkelerin çevresel kalitesini üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Özellikle yüksek ekonomik büyüme oranları enerji kullanımını artırarak çevresel sorunların büyümesine katkıda bulunmaktadır. Bunun yanında küreselleşme ve iklim değişikliği sonucunda eko-sistem üzerinde meydana gelen bozulmalar sosyo-ekonomik yapı üzerinde de ciddi etkiler ortaya koymuştur. Literatürde bu etkiler üzerinde yapılan en önemli çalışmalardan biri Çevresel Kuznets eğrisidir. Çevresel Kuznets eğrisi büyüme ve gelir dağılımı ilişkisi üzerinde olan Kuznets eğrisinin (Kuznets, 1995) çevreye uyarlanmış halidir. Çevresel Kuznets Eğrisi yaklaşımına göre, çevresel kirlilik düzeyi ile ekonomik kalkınma sürecinde ters U şeklinde önce artış gözlemlenmekte ve belirli bir dönem sonrası düşüş meydana gelmektedir. Çevresel Kuznets eğrisinin geçerliliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde eğrinin geçerliliği ülkelere ve çalışılan zaman aralığına göre değişmektedir. Dolayısıyla bu alanda tek bir sonuçtan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Çevresel Kuznets eğrisi ile ilgili yapılan çalışmalarda uluslararası ticaret, enerji kullanımı, fosil yakıt kullanımı, sanayileşme, küreselleşme vb. faktörlerin etkileri de araştırılmaktadır. Karbon emisyonu değerine bir çok faktör etki etmekte ve özellikle karbon emisyonunun uluslararası ticaret üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Gelişmiş ülkeler ekonomik büyüklüklerini korumak ve piyasa avantajını eline geçirmek için, gelişmekte olan ülkelere yatırım yapmakta emisyon salınımı artmaktadır. Hızlı büyüme yaşayan, hızla sanayileşme çabasına giren ve sanayileşen ülkelerde de karbon emisyonu artışı dikkat çekmektedir.

Geleceğin lider piyasa ekonomileri olarak bahsedilen MIST ülkeler grubu (Meksika, Endonezya, Güney Kore ve Türkiye); son dönemde yükselen ekonomileri, nüfusu, pazar büyüklüğü, küresel GSYH'den en az %1'lik pay almaları ve G-20 üyesi olmaları açısından önem arz etmekte ve bu ülkelerin karbon emisyonu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan Dünya nüfusunun %40'ını ve küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yaklaşık %25'ine sahip olan BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) grubu ülkelerinin son yıllarda göstermiş oldukları ekonomik performansları ve bunun yanında salgılanan emisyon oranları da önem derecesinde değerlendirilmektedir. 2010 yılında BRICS grubu ülkelerinin toplam GSYH'si , 11 trilyon 872 milyon dolar iken, %60 oranında artış göstererek 2019 yılında 19 trilyon 40 milyar dolara ulaşmıştır. Bu rakamın 11 trilyon 537 milyar dolarını tek başına Çin ekonomisi karşılarken, 2 trilyon 964 milyar dolarını da Hindistan ekonomisine aittir (Demir,2020:109-114). Dünya ticaretinde önemli bir yeri olan bu iki önemli ülke grubunun büyüme ve sanayileşme ile birlikte karbon emisyonu da artmıştır. Dolayısıyla çalışmanın amacı karşılaştırmalı olarak MIST ve BRICS ülkelerinden karbon emisyonunu belirleyen faktörlerin analiz edilmesi ve emisyon uluslararası ticaretin etkisinin ölçülmesidir. Bu amaçla yatay kesit bağımlılığını dikkate alan panel eşbütünlük analizleri tahmin edilmiştir.

Çalışmanın mevcut literatüre katkısı şu şekildedir: i) MIST ve BRICS ülkeleri için karşılaştırmalı sonuçların ortaya konması ii) oluşturulan modellerin yeni nesil panel veri analiz yöntemleri ile tahmin edilmiş olmasıdır. Buna göre çalışmanın ilk bölümünde mevcut literatür yer almaktadır. İkinci bölümde model ve analiz sonuçları açıklanırken son bölümde sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir.

## 1. LİTERATÜR

Hızla artan insan faaliyetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan çevre kalitesindeki bozulma ve kirlilik seviyesinde yaşanan bir artış çevre sorunlarını son yıllarda ilgi odağı haline getirmiştir. Çevre kirliliğini etkileyen unsurların incelendiği çalışmaların temelinde yer alan EKC hipotezi bu alanda ilk çalışmalar olan Grossman ve Krueger (1991) ve Shafik ve Bandyopadhyay (1992)'nin temel alınmasıyla literatürde oldukça önem teşkil eden bir konu haline gelmiştir. Çevre kirliliğinin en önemli göstergelerinden biri olan karbon emisyonu ile ekonomik büyüme arasındaki bu ilişki farklı ekonometrik yöntemlerin uygulanması, periyotlardaki değişikliklerin söz konusu olması ve yeni değişkenlerin de kullanılması ile zamanla literatürde sıklıkla üzerinde tartışılan konu olmuştur. Bu nedenle çalışmanın literatür kısmında öncelikle EKC hipotezine ve enerji tüketimi ile dışa açıklık endeksinin karbon emisyonu üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmalara yer verilmiş, ardından fosil yakıt tüketiminin, küreselleşme endeksinin ve ekonomik büyümenin karbon emisyonu üzerinde etkilerinin test edildiği literatür çalışmalarından bahsedilmiştir.

### ***EKC, enerji tüketimi ve dışa açıklık endeksi***

Ekonomik büyümenin erken dönemlerinde çevresel tahribatın arttığı ancak belirli bir gelir eşiğinden sonra ekonomik büyümenin çevre kirliliğini azalttığını ifade eden EKC hipotezinin geçerliliğini test eden çalışmalara

bakıldığında uygulanan yöntemlerin ya da ülke gruplarının farklılık göstermesine göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Öztürk ve Acaravcı (2013), Cho vd. (2014), Lau vd., (2014), Destek ve Özsoy (2015), Zhang vd. (2017), Çetin vd. (2018), Pata (2019), Uzar ve Eyuboğlu (2020) EKC hipotezinin geçerli olduğunu ileri süren çalışmalar iken Jebli ve Ben Youssef (2015), Farhani ve Öztürk (2015), Doğan ve Turkekul (2016), Koç ve Buluş (2020) aksi görüş bildiren çalışmalardır. Diğer yandan dışa açıklık oranı ve karbon emisyonu arasında da görüş birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Nitekim Shahbaz vd. (2017), Chen ve Lei (2018), Tachie vd. (2020) dışa açıklık endeksinin karbon emisyonunu artırdığını ifade ederken, Al-Mulali ve Öztürk (2016), Sinha vd. (2017) ile Amin vd. (2020) dışa açıklık endeksinin çevre kirliliğini azalttığı sonucuna varmışlardır.

Tablo 1’de EKC hipotezinin geçerliliğini sınavan ve enerji tüketimi ile dışa açıklık endeksinin karbon emisyonu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmaların özetine yer verilmiştir.

**Tablo 1: Literatür Özeti**

Çalışma	Ülke ve Dönem	Değişkenler	Yöntem	Bulgular
Tamazian ve Rao (2010)	24 geçiş ekonomisi 1993-2004	GDP, TR, CO2	GMM tahmincisi	TR, çevresel tahribatı artırmaktadır. EKC hipotezi geçerlidir.
Shahbaz vd., (2013)	Endonezya 1975Q1-2011Q4	GDP, EC, TR, CO2	ARDL sınır testi VECM Granger nedensellik	GDP ve EC karbon emisyonunu artırmaktadır. TR ile CO2 arasında geri besleme hipotezi geçerlidir.
Jebli ve Ben Youssef (2015)	Tunus 1980-2009	GDP, REC, TR, CO2	ARDL sınır testi VECM Granger nedensellik	Kısa dönemde TR, GDP ve CO2’den REC’ye doğru tek yönlü nedensellik söz konusu iken uzun dönemde TR’nin CO2 üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır. EKC hipotezi geçerli değildir.
Farhani ve Öztürk (2015)	Tunus 1971-2012	GDP, EC, TR, CO2	ARDL sınır testi ECM Granger nedensellik	GDP’den, GDP <sup>2</sup> ’den, kişi başına EC’den kişi başına CO2’ye; kişi başına CO2’den, GDP ve GDP <sup>2</sup> ’den ise TR doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. EKC hipotezi geçerli değildir.
Omri vd., (2015)	12 MENA ülkesi 1990-2011	GDP, TR, CO2	GMM	CO2 ile GDP; GDP ile TR arasında çift yönlü nedensellik söz konusudur. Ayrıca TR’dan CO2’ye doğru tek yönlü nedensellik söz konusudur. EKC hipotezi geçerlidir.
Doğan ve Şeker (2016)	En yüksek yenilenebilir enerji oranına sahip ülkeler 1985-2011	GDP, REC, NREC, TR, CO2	DOLS, FMOLS	REC ve TR’de meydana gelen bir artış çevresel kaliteyi artırırken, NREC’de ortaya çıkan artış çevresel tahribata neden olmaktadır. EKC hipotezi geçerlidir.
Ertuğrul vd., (2016)	Gelişmekte olan ülkeler arasında ilk on CO2 salınımı gerçekleştiren ülkeler 1971-2011	GDP, TR, EC, CO2	ARDL sınır testi, VECM Granger nedensellik	GDP, EC ve TR, uzun dönemde CO2’nin temel belirleyicisidir. EC’deki bir artış çevresel tahribata yol açmaktadır. EKC hipotezi Türkiye, Hindistan, Çin ve Kore için geçerlidir.
Doğan ve Turkekul (2016)	ABD 1960-2010	GDP, EC, TR	ARDL sınır testi Granger nedensellik	TR, CO2’yi azaltıcı etkiye sahip iken EC çevre kalitesini olumsuz etkilemektedir. EKC hipotezi geçerli değildir.
Hasson ve Masih (2017)	Güney Afrika 1971-2013	GDP, EC, TR, CO2	ARDL sınır testi, ECM	TR, CO2’nin neden olduğu kirliliği azaltmaktadır. EKC hipotezi geçerlidir.

Raza ve Shah (2018)	G7 1991-2016	GDP, REC, TR, CO2	FMOLS DOLS	Uzun dönemde GDP ve TR çevre kirliliğini artırmaktadır. REC, CO2'yi azaltmaktadır. EKC hipotezi geçerlidir.
Muhammad (2019)	Gelişmiş, gelişmekte olan, Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri olmak üzere toplam 68 ülke 2001-2017	GDP, EC, TR, CO2	SUR, GMM, Sys GMM	EC'deki artış nedeniyle tüm ülkelerde CO2 artmaktadır. CO2'deki artış nedeniyle MENA dışındaki tüm ülkelerde GDP artmaktadır. MENA ve gelişmiş ülkelerde EC azalırken, CO2 artmaktadır. GDP'deki artıştan kaynaklı olarak gelişmekte olan ülkelerde CO2 azalmakta, EC artmaktadır. TR, SUR ve GMM modellerinde pozitif bir ilişkiye ifade ederken, Sys GMM sonuçlarına göre enerji tüketimi üzerinden negatif ve istatistiki olarak anlamsız bir etkiye sahiptir.
Koç ve Buluş (2020)	Güney Kore 1971-2017	GDP, EC, REC, TR, CO2	ARDL sınır testi	GDP ve EC'deki artış çevresel tahribata yol açarken, REC ve TR çevre kirliliğinin azalmasına neden olmaktadır. EKC hipotezi geçerli değildir.
Özpolat ve Özsoy (2021)	Türkiye 1990-2015	GDP, REC, NREC, TR, CO2	ARDL sınır testi	REC, CO2'yi azaltırken; NREC, CO2'yi artırmaktadır. TR kısa dönemde çevre kalitesini olumlu etkilerken, uzun dönemde istatistiki olarak anlamsızdır. EKC hipotezi geçerlidir.

**Not:** GDP (ekonomik büyüme//reel GSYİH), TR (dışa açıklık endeksi), EC (enerji tüketimi), REC (yenilenebilir enerji tüketimi), NREC (yenilenemeyen enerji tüketimi), CO2 (karbon emisyonu)

### ***Fosil yakıt tüketimi, küreselleşme ve karbon emisyonu***

Rafindadi vd., (2014) 1975-2012 döneminde seçili 10 Asya-Pasifik ülkeleri için fosil yakıt enerji tüketimi ile karbon emisyonu arasındaki ilişkiyi incelemiş; Çin, Japonya, Malezya, Singapur, Filipinler ve Brunie'de fosil yakıt enerji tüketiminin karbondioksit emisyonu ile önemli ve pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Japonya'da fosil yakıt enerji tüketimi ile karbon emisyonu arasında birebir ilişki tespit edilmiştir. Lotfalipour vd., (2010). 1967-2007 gözlem aralığında İran için karbon emisyonu, ekonomik büyüme ve fosil yakıt tüketimi arasındaki ilişkiyi Toda-Yamamoto nedensellik testi ile araştırmıştır. Uzun dönemde GSYİH'dan enerji tüketiminin önemli temsilcilerinden olan petrol ürünleri ve doğal gaz tüketimine tek yönlü nedensellik tespit ederken, toplam fosil yakıt tüketiminden karbon emisyonuna doğru herhangi bir nedensellik söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bimanatya (2018) 1965-2012 yıllarını kapsayan dönemde Endonezya için Gayri Safi Yurt İçi Hasıla, fosil yakıt tüketimi (petrol, doğalgaz ve kömür) ve karbon emisyonu arasındaki kısa ve uzun dönemli nedensellik ilişkisini incelemiş, VECM Granger nedensellik testi sonunda elde edilen bulgular neticesinde kısa dönemde kömür tüketiminden Gayri Safi Yurt İçi Hasılaya, Gayri Safi Yurt İçi Hasıladan ise petrol tüketimine doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir. Uzun dönemde diğer tüm değişkenler çift yönlü nedenselliğe sahip iken sadece petrol tüketiminden Gayri Safi Yurt İçi Hasılaya ve karbon emisyonuna tek yönlü nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

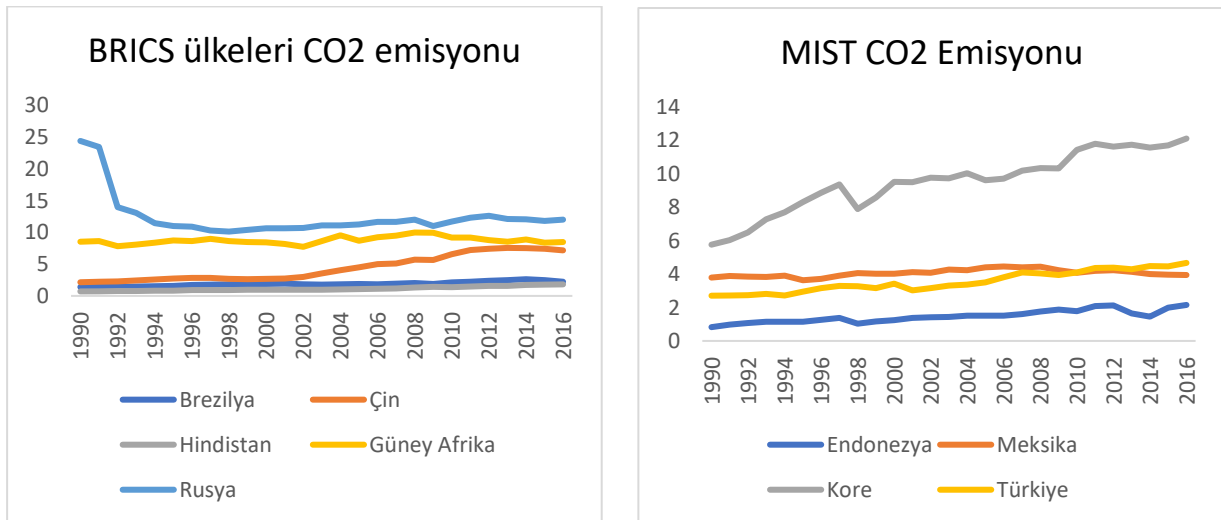
Gökmenoğlu ve Sadeghieh (2019) karbon emisyonu, fosil yakıt tüketimi, finansal kalkınma ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Türkiye için 1960-2011 dönem aralığında incelemiştir. Uzun dönemde ekonomik büyümenin karbon emisyonu üzerinde negatif ve istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip iken, fosil yakıt tüketiminin karbon emisyonu üzerinde pozitif bir etki ortaya çıkardığı sonucuna ulaşılmıştır. Rafindadi ve Usman (2019) Güney Afrika'da küreselleşme, enerji kullanımı ve çevresel tahribat arasındaki ilişkiyi 1971-2014 dönemi için araştırmışlar ve EKC hipotezinin geçerli olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Diğer yandan küreselleşmenin, ülkenin ulaştığı ekonomik büyüme derecesine bakılmaksızın kısa vadede çevresel bozulmayı yoğunlaştırdığı tespit edilmiştir. Enerji kullanımından çevresel bozulmaya doğru tek yönlü, ekonomik büyüme ile küreselleşme arasında ise çift yönlü nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca enerji kullanımı ile küreselleşmenin çevresel bozulmaya yol açtığı ve kirlenici emisyonlardaki artışın, çoğunlukla fosil yakıtlardan elde edilen enerji kullanımına bağlı olduğu sonucu da elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Khan vd., (2019) 1971-2016 döneminde Pakistan’da küreselleşmenin, ekonomik faktörlerin ve enerji tüketiminin karbon emisyonu üzerindeki etkilerini dinamik ARDL sınır testi yaklaşımı ile incelemiş, elde edilen bulgular neticesinde enerji tüketiminin, dışa açıklık endeksinin, ekonomik-sosyal ve politik küreselleşmenin karbon emisyonu üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek (2019) 1995-2015 periyodunda Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ekonomik, sosyal ve politik küreselleşmenin çevre kirliliği üzerindeki etkilerini incelemiş; ekonomik ve sosyal küreselleşmenin karbon emisyonunu artırırken, politik küreselleşmenin çevresel kirliliği azalttığı sonuna ulaşmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular sonucunda EKC hipotezinin geçerli olduğu da tespit edilmiştir. Kalaycı ve Hayaloğlu (2019) yılında yaptıkları çalışmada NAFTA ülkeleri için 1990-2015 yıllarında ekonomik küreselleşme, dışa açıklık endeksi ve karbon emisyonu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen bulgular ekonomik küreselleşme, dışa açıklık endeksi ve karbon emisyonu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Aynı zamanda çalışmada EKC hipotezinin geçerli olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Liu vd., (2020) G7 ülkeleri için 1970-2015 dönemini kapsayan süreçte KOF küreselleşme endeksinin, yenilenebilir enerji tüketiminin ve ekonomik büyümenin karbon emisyonu üzerindeki etkilerini test etmişlerdir. Elde edilen ampirik bulgular neticesinde küreselleşme ile karbon emisyonu arasında ters-U şeklinde bir ilişki elde edilirken, EKC hipotezinin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan yenilenebilir enerji tüketiminin artması çevre kirliliğini azaltmaktadır.

## 2. VERİ VE METODOLOJİ

Çalışma kapsamında MIST ( Meksika, Endonezya, Güney Kore ve Türkiye) ile BRICS ( Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ülkeleri için CO<sub>2</sub> emisyonu ve emisyonu belirleyen faktörler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Panel modelde zaman aralığı 1990-2018 yılları için belirlenmiştir. Bunun temel nedeni Rusya’nın 1990 öncesi dönemde SSCB içinde yer alması ve bu dönem öncesinde ülkeye ait verilerin bulunmamasından kaynaklanmaktadır. MIST ve BRICS ülkeleri yeni sanayileşen güçlü ekonomiler olarak ifade edilmektedirler. BRICS ülkeleri, üye ülkeler arasındaki sanayi ve ticaret ilişkisinin güçlendirilmesi amacıyla kurulmuştur. MIST ülkeleri ise hızlı büyüme rakamları ve sanayileşme çabaları dolayısıyla geleceğin önemli sanayileşen ülkeleri arasında yer almaktadır. Bu ülke gruplarının karşılaştırılmasının temel nedeni, sanayileşen ülkelerin karbon emisyonunun yüksek olması ve bu emisyonu belirleyen faktörlerin incelenmesinin gerekliliğidir. Dolayısıyla bu ülke grupları için karşılaştırmalı olarak karbon emisyonu ve emisyonu belirleyen faktörler analiz edilecektir. Şekil 1’de MIST ve BRICS ülkeleri için karbon emisyonu gösterilmektedir.

Şekil 1: MIST ve BRICS Ülkeleri CO<sub>2</sub> Emisyonu



Şekilde yer alan veriler incelendiğinde MIST ülkelerin en yüksek emisyon değeri Kore’ye en düşük değer ise Endonezya’ya aittir. BRICS ülkelerinde ise Rusya CO<sub>2</sub> emisyonu en yüksek olan ülkedir. Tüm ülkeler için emisyon değerinin giderek arttığı da görülmektedir. Bu artışın nedenleri, artışı belirleyen faktörler bir model yardımıyla incelenmiştir. Modelde bağımlı değişken olarak CO<sub>2</sub> emisyonu (kişi başına metrik ton) kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler ise küreselleşme indeksi, kişi başına düşen GSYH (reel, 2010 ABD\$), kişi başına düşen GSYH’nın karesi, dışa açıklık (GSYH içindeki % pay), ve enerji kullanımınıdır (kişi başına).

Küreselleşme endeksi, KOF İsveç ekonomi enstitüsünden, CO2 emisyonu ve enerji tüketimi Uluslararası enerji ajansından (IEA) ve diğer değişkenler dünya bankası veri tabanından elde edilmiştir.

$$\ln CO_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Y_{i,t} + \alpha_2 \ln Y_{i,t}^2 + \alpha_3 \ln GL_{i,t} + \alpha_4 \ln EU_{i,t} + \alpha_5 \ln TR_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Modelde t, i ve  $\varepsilon_{i,t}$  sırasıyla, zaman periyodu, yatay kesit ve hata terimini  $\ln CO_{i,t}$  toplam CO2 emisyonunun doğal logaritmasını,  $\ln Y_{i,t}$  kişi başına GSYİH'yı,  $\ln Y_{i,t}^2$  kişi başına GSYİH'nın karesinin,  $\ln TR_{i,t}$  dışa açıklığı,  $\ln GL_{i,t}$  globalleşme endeksini ve  $\ln ENU_{i,t}$  enerji kullanımının doğal logaritmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda EKC hipotezinin geçerli olabilmesi için  $\alpha_1 > 0$  ve  $\alpha_2 < 0$  sonuçlarının elde edilmesi gerekmektedir.

Çalışmada yatay kesit bağımlılığı öncelikli olarak test edilmiştir. Yatay kesit bağımlılığı paneli oluşturan birimlerin birinde meydana gelen bir değişimin ya da kırılmanın panelin diğer birimlerini etkilemeyeceğini ifade eder. Ancak küresel ölçekte ülkeler arasında yakın ilişkilerin ve ticaretin boyutu dikkate alındığında ülkelerin birbirinden etkilenmemesi olası görünmemektedir. Yatay kesit bağımlılığı CD test ile analiz edilmiştir. Breush Pagan (1980) ve Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD test şu şekildedir:

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \left( \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \right) \quad (2)$$

Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2: CD Test Sonuçları**

		INCO	INY	INGL	INEU	INTR
MIST	Pesaran CD test	0.61	12.26	12.62	9.86	2.82
	P-Value	0.539	0.000	0.000	0.000	0.005
BRICS	Pesaran CD test	6.96	15.35	16.73	10.04	8.11
	P-Value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Elde edilen sonuçlara göre MIST ülkelerinde karbon emisyonu dışındaki tüm değişkenlerde Yatay Kesit Bağımlılığı vardır boş hipotezi reddedilmektedir. Yani değişkenler karbon emisyonu dışındaki değişkenler arasında Yatay Kesit Bağımlılığı bulunmaktadır. Yatay kesit bağımlılığı nedeniyle bu aşamadan sonra test edilen tüm yöntemler bağımlılığı dikkate alan testlerdir. Ayrıca bu testler bağımlılık yokken de kullanılabilir. Dolayısıyla karbon emisyonu değişkeninde yatay kesit bağımlılığı bulunmaması analiz yöntemini değiştirmemektedir. Değişkenlerin birim kök testleri Yatay Kesit Bağımlılığını dikkate alan CIPS testi Pesaran (2007) ile analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3' de yer almaktadır.

**Tablo 3. CIPS Birim Kök Testi Sonuçları**

Ülke Grubu	Değişkenler	CIPS			
		Düzy		Fark	
		Sabit	Sabit &Trend	Sabit	Sabit &Trend
MIST	INCO	-1.148	-3.128	-5.573	-5.683
	INY	-1.765	-1.918	-4.748	-5.220
	INGL	-2.491	-3.364	-5.284	-5.255
	INEU	-2.686	-2.483	-5.247	-5.489
	INTR	-1.446	-2.315	-4.077	-3.986
BRICS	INCO	-2.170	-1.206	-3.260	-3.546
	INY	-1.846	-1.458	-2.890	-3.414
	INGL	-2.473	-2.274	-5.219	-5.759
	INEU	-2.413	-1.978	-3.814	-3.965
	INTR	-2.745	-2.817	-5.045	-5.048

**Not:** Sabit için kritik değerler: \*10%; -2.12; \*\*5%; -2.25, \*\*\*1%; -2.51 Sabit ve Trend için kritik değerler: \*10%; -2.76; \*\*5%; -2.94, \*\*\*1%; -3.33



Birim kök sonuçlarının değerlendirilmesi yapılırken olasılık değerleri %1 olarak kabul edilmiştir. %5 ve %10 olasılık düzeylerinde de durağan olarak elde edilen değişkenler, kabul edilen olasılık değerinde durağan olmadıklarından fark durağanlardır. Bu olasılık düzeyinde sonuçlara göre tüm değişkenler birinci derecede fark durağandır. Yani tüm değişkenler I(1) düzeyde eşbütümlüştür. Değişkenlerin birinci dereceden durağan olması eşbütünlük analizin yapılmasına olanak tanımaktadır. Çalışmada eşbütünlüğün varlığı Westerlund ECM eşbütünlük analizi (2007) ile araştırılmıştır. Westerlund (2007) Eşbütünlük analizi kapsamında eşbütünlük yoktur boş hipotezi ve alternatif hipotez ortalama grup ve panel testi olarak iki farklı test olarak oluşturulmuştur. Bu aşamada hata düzeltme modeline göre dört tane eşbütünlük test istatistiği ( $G_{\alpha}, G_t, P_{\alpha}, P_t$ ) oluşturmuştur. Analize göre değişkenlerin I(1)'de durağan olmaları gerekmektedir. Sonuçlar Tablo 4' de yer almaktadır.

**Tablo 4. Panel Eşbütünlük Testi Sonuçları**

Test	MIST	BRICS
	Value	Value
<b>Westerlund_ECM</b>		
$G_T$	-1.517 (0.065)	-7.564 (0.000)
$G_{\alpha}$	-1.774 (0.038)	0.464 (0.679)
$P_T$	0.476 (0.683)	-4.454 (0.000)
$P_{\alpha}$	-1.590 (0.056)	0.346 (0.635)

Sonuçlara göre, MIST ülkelerinde  $G_t$  ve  $P_t$  ve  $P_{\alpha}$  testleri eşbütünlüğün varlığını desteklemektedir. Dolayısıyla MIST ülkelerinde değişkenler arasında eşbütünlüğün varlığı elde edilmiştir. BRICS ülkelerinde ise  $G_t$  ve  $P_t$  sonuçları eşbütünlüğün varlığını desteklemekte ancak  $G_{\alpha}$  ve  $P_{\alpha}$  testleri ise eşbütünlüğün varlığını reddetmektedir. Buna göre  $G_t$  ve  $P_t$  testleri dikkate alındığında değişkenler arasında eşbütünlük bulunmaktadır. Eşbütünlüğün varlığının tespitinden sonra parametre tahmini aşamasına geçilmiştir. Parametre tahminleri FMOLS Pedroni (2000) tahmincisi ile incelenmiştir. FMOLS Panel tahmincisi

$$\hat{\beta}_{GFM} = N^{-1} \sum_{i=1}^N \beta_{FMI}^*$$

şeklinde formüle edilmiştir.

**Tablo 5. Eşbütünlük Tahmincisi Sonuçları**

Değişkenler	MIST	BRICS
	FMOLS	FMOLS
INY	1.990**	1.013***
INY <sup>2</sup>	-0.129**	-0.090***
INGL	-1.500*	0.165**
INEU	0.723**	1.228**
INTR	-0.228	-0.080**

Olasılık değerleri; \*,10%; \*\*,5%; \*\*\*,%1

Genel olarak literatür incelendiğinde karbon emisyonunu etkileyen bir çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin emisyonuna etkisi ülke grubuna ve zaman aralığına göre değişebilmektedir. Bu çalışmada tahmin edilen FMOLS sonuçlarına göre her iki ülke grubunda çevresel Kuznets eğrisi geçerlidir. MIST ülkelerinde kişi başına düşen milli gelir emisyonu % 1.9 oranında artırırken, BRICS ülkelerinde bu artış %1.1'dir. Küreselleşmenin etkisi BRICS ülkelerinde pozitif ve anlamlı olarak, MIST ülkelerinde ise negatif ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Enerji kullanımı her iki grubunda karbon emisyonunu artırmaktadır. Dışa açıklık ise MIST ülkelerinde anlamsızdır. BRICS ülkelerinde ise dışa açıklık karbon emisyonunu azaltmaktadır. Sonuçlar, Doğan ve Turkekul (2016), Al-Mulali ve Öztürk (2016), Hasson ve Masif (2017), Sinha vd. (2017), Gökmenoğlu ve Sadeghieh (2019) ve Amin vd. (2020) çalışmalarıyla uyumludur.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Küreselleşme, hızlı büyüme ve sanayileşme ile birlikte çevre de olumsuz etkilenmiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, büyüme ve kalkınma uğruna çevre kirliliğine sebep oldukları, çevresel bozulma ve kirliliklerin önce hızla arttığı ama sonradan azaldığı yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir.

MIST ve BRICS ülkeleri yapılan projeksiyonlara göre önümüzdeki 20-30 yılın küresel güçleri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma kapsamında MIST (Meksika, Endonezya, Güney Kore ve Türkiye) ile BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ülkeleri için CO2 emisyonu ve emisyonu belirleyen faktörler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Panel modelde zaman aralığı 1990-2018 yılları için belirlenmiştir. MIST ülkelerin en yüksek emisyon değeri Kore'ye en düşük değer ise Endonezya'ya aittir. BRICS ülkelerinde ise Rusya CO2 emisyonu en yüksek olan ülkedir. Tüm ülkeler için emisyon değerinin giderek arttığı da görülmektedir. Bu artışın nedenleri, artışı belirleyen faktörler bir model yardımıyla incelenmiştir.

Karbon emisyonunu etkileyen faktörlerin emisyonu etkisi ülke grubuna ve zaman aralığına göre değişebilmektedir. Bu çalışmada tahmin edilen FMOLS sonuçlarına göre her iki ülke grubunda Çevresel Kuznets Eğrisi geçerlidir. MIST ülkelerinde kişi başına düşen milli gelir emisyonu % 1.9 oranında artırırken, BRICS ülkelerinde bu artış %1.1'dir. Küreselleşmenin etkisi BRICS ülkelerinde pozitif ve anlamlı olarak, MIST ülkelerinde ise negatif ve anlamlı olarak elde edilmiştir. Enerji kullanımı her iki grubun da karbon emisyonunu artırmaktadır. Dışa açıklık ise MIST ülkelerinde anlamsızdır. MIST ülkelerinde dışa açıklığın CO2 emisyonu üzerinde anlamsız olması, yoğun kirlilik yaratan endüstrilere yönelimin henüz düşük seviyede olması şeklinde açıklanabilir. BRICS ülkelerinde ise dışa açıklık karbon emisyonunu azaltmaktadır.

Hem incelediğimiz ülke grupları hem de diğer ülkeler için Sürdürülebilir Kalkınmanın önemi bir kez daha ortaya konmaktadır. Küreselleşmenin, büyümenin, enerji kullanımının ve dışa açıklık oranının karbon emisyonunu etkilediği bir gerçektir. Çevre kirliliği ve küresel iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için, ülkelerin ortak hareket etmeleri, uygun büyüme ve kalkınma politikaları uygulamaları, çevre teknolojileri payı artışı kaçınılmazdır.

**KAYNAKLAR**

- Al-Mulali, U., & Öztürk, İ. (2016). The investigation of environmental Kuznets curve hypothesis in the advanced economies: The role of energy prices. *Renew Sust Energ Rev*, 54, 1622-1631.
- Amin, A., Aziz, B., & Liu, X. H. (2020). The relationship between urbanization, technology innovation, trade openness, and CO2 emissions: Evidence from a panel of Asian countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-15.
- Bimanatya, T. E. (2018). Fossil fuels consumption, carbon emissions, and economic growth in Indonesia.
- Breusch, T. S., ve Pagan, A. R. (1980), The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), ss:239-253.
- Chen, W., & Lei, Y. (2018). The impacts of renewable energy and technological innovation on environment-energy-growth nexus: New evidence from a panel quantile regression. *Renew Energy*, 123, 1-14.
- Cho, C. H., Chu, Y. P. & Yang, H. Y. (2014). An environment kuznets curve for ghg emissions: a panel cointegration analysis. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 9(2), 120-129.
- Çetin, M., Ecevit, E., & Yucel, A. G. (2018). The impact of economic growth, energy consumption, trade openness, and financial development on carbon emissions: empirical evidence from Turkey. *Environmental Science and Pollution Research*, 25(36), 36589-36603
- Demir, M. A. (2020) BRICS Ülkelerinde Ticari Dinamikler: Türkiye ile BRICS Grubu Ülkelerin Ticari Yoğunluk Analizi Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesinde Sosyal Bilimler Dergisi, TBMM 100. Yıl Özel Sayısı, 109-133 DOI: 10.33905/bseusbed.748704
- Destek, M. A. (2020). Investigation on the role of economic, social, and political globalization on environment: evidence from CEECs. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(27), 33601-33614.
- Destek, M. A. & Ozsoy, F. N. (2015). Relationships between economic growth, energy consumption, globalization, urbanization and environmental degradation in Turkey *International Journal of Energy and Statistics*, 3(4), 1- 13.
- Doğan, E., & Turkecul, B. (2016). CO2 emissions, real output, energy consumption, trade, urbanization and financial development: Testing the EKC hypothesis for the USA. *Environmental Science and Pollution Research*, 23(2), 1203-1213.
- Dogan, E., & Seker, F. (2016). The influence of real output, renewable and non-renewable energy, trade and financial development on carbon emissions in the top renewable energy countries. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 60, 1074-1085.
- Ertugrul, H. M., Cetin, M., Seker, F., & Dogan, E. (2016). The impact of trade openness on global carbon dioxide emissions: Evidence from the top ten emitters among developing countries. *Ecological Indicators*, 67, 543-555.
- Farhani, S., & Ozturk, I. (2015). Causal relationship between CO 2 emissions, real GDP, energy consumption, financial development, trade openness, and urbanization in Tunisia. *Environmental Science and Pollution Research*, 22(20), 15663-15676.
- Gokmenoglu, K. K., & Sadeghieh, M. (2019). Financial development, CO2 emissions, fossil fuel consumption and economic growth: the case of Turkey. *Strategic Planning for Energy and the Environment*, 38(4), 7-28.
- Grossman, G. M., & Krueger, A. B. (1991). Environmental impacts of a north American free trade agreement, NBER Working Paper, No.3914, Washington.
- Hasson, A., & Masih, M. (2017). Energy consumption, trade openness, economic growth, carbon dioxide emissions and electricity consumption: evidence from South Africa based on ARDL.
- International Energy Agency (IEA) (2021). Data and Statistics. <https://www.iea.org/data-and-statistics>
- Jebli, M. B., & Youssef, S. B. (2015). The environmental Kuznets curve, economic growth, renewable and non-renewable energy, and trade in Tunisia. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 47, 173-185.
- Kalaycı, C. (2019). The impact of economic globalization on CO2 emissions. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 2019, 9(1), 356-360.
- Khan, M. K., Teng, J. Z., Khan, M. I., & Khan, M. O. (2019). Impact of globalization, economic factors and energy consumption on CO2 emissions in Pakistan. *Science of the total environment*, 688, 424-436.
- Koc, S., & Bulus, G. C. (2020). Testing validity of the EKC hypothesis in South Korea: role of renewable energy and trade openness. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(23), 29043-29054.
- KOF Swiss Economic Institute (2021). KOF Time Series Database. <https://www.iea.org/data-and-statistics>
- Kuznets, S., (1955). "Economic Growth and Income Equality", *American Economic Review*, 45, 1, 1- 28.
- Lau, L. S., Choong, C. K., & Eng, Y. K. (2014). Investigation of the environmental kuznets curve for carbon emissions in Malaysia: do foreign direct investment and trade matter?. *Energy Policy*, 68, 490-497.
- Liu, M., Ren, X., Cheng, C., & Wang, Z. (2020). The role of globalization in CO2 emissions: a semi-parametric panel data analysis for G7. *Science of the Total Environment*, 718, 137379.
- Lotfalipour, M. R., Falahi, M. A., & Ashena, M. (2010). Economic growth, CO2 emissions, and fossil fuels consumption in Iran. *Energy*, 35(12), 5115-5120.
- Muhammad, B. (2019). Energy consumption, CO2 emissions and economic growth in developed, emerging and Middle East and North Africa countries. *Energy*, 179, 232-245.

- Omri, A., Daly, S., Rault, C., & Chaibi, A. (2015). Financial development, environmental quality, trade and economic growth: What causes what in MENA countries. *Energy Economics*, 48, 242-252.
- Özpolat, A., & Özsoy, F. N. (2021). Yenilenebilir Enerji Kaynakları Çevresel Bozulmayı Azaltıyor Mu? Türkiye Örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 49-60.
- Öztürk, I. & Acaravcı, A. (2013). The long-run and causal analysis of energy, growth, openness and financial development on carbon emissions in Turkey. *Energy Economics*, 36, 262-267.
- Pata, U. K. (2019). Environmental kuznets curve and trade openness in Turkey: bootstrap ardl approach with a structural break. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(20), 20264-20276.
- Pedroni, P. (2000). Fully Modified OLS for Heterogeneous Cointegrated Panels. *Nonstationary Panels, Panel Cointegration and Dynamic Panels*, Volume 15, ss:93-130.
- Pesaran, M.H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *IZA Discussion Paper*, 1240
- Pesaran, M.H., (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *J. Appl. Econ.* 22 (2), ss: 265-312
- Rafindadi, A. A., & Usman, O. (2019). Globalization, energy use, and environmental degradation in South Africa: startling empirical evidence from the Maki-cointegration test. *Journal of environmental management*, 244, 265-275.
- Rafindadi, A. A., Yusof, Z., Zaman, K., Kyophilavong, P., & Akhmat, G. (2014). The relationship between air pollution, fossil fuel energy consumption, and water resources in the panel of selected Asia-Pacific countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 21(19), 11395-11400.
- Raza, S. A., & Shah, N. (2018). Testing Environmental Kuznets Curve hypothesis in G7 countries: The role of renewable energy consumption and trade. *Environmental Science and Pollution Research*, 25(27), 26965-26977.
- Shafik, N., & Bandyopadhyay, S. (1992). Economic growth and environmental quality: Time series and cross-country evidence (English). *Policy, Research Working Papers; No. WPS 904. World Development Report, World Bank Group.*
- Shahbaz, M., Hye, Q. M. A., Tiwari, A. K., & Leitão, N. C. (2013). Economic growth, energy consumption, financial development, international trade and CO2 emissions in Indonesia. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 25, 109-121.
- Shahbaz, M., Nasreen, S., Ahmed, K., & Hammoudeh, S. (2017). Trade openness-carbon emissions nexus: The importance of turning points of trade openness for country panels. *Energy Econ*, 61, 221-232.
- Sinha, A., Shahbaz, M., & Balsalobre, D. (2017). Exploring the relationship between energy usage segregation and environmental degradation in N-11 countries. *J Clean Prod*, 168, 1217-1229.
- Tachie, A. K., Xingle, L., Dauda, L., Mensah, C. N., Appiah-Twum, F., & Mensah, I. A. (2020). The influence of trade openness on environmental pollution in EU-18 countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-21.
- Tamazian, A., & Rao, B. B. (2010). Do economic, financial and institutional developments matter for environmental degradation? Evidence from transitional economies. *Energy economics*, 32(1), 137-145.
- Uzar, U., & Eyuboglu, K. (2020). Do natural resources heal the environment? empirical evidence from Turkey. *Air Quality, Atmosphere & Health*, 1-10.
- Westerlund, J. (2007). Testing for Error Correction in Panel Data. *Oxford Bulletin Of Economics and Statistics*. 69(6), ss:709-748
- World Bank, (2021). World Development Indicators. <https://databank.worldbank.org/home.aspx>
- Zhang, S., Liu, X., & Bae, J. (2017). Does trade openness affect CO2 emissions: evidence from ten newly industrialized countries?. *Environmental Science and Pollution Research*, 24(21), 17616-17625.

# ***Online Satın Alma Davranışında Genel Erteleme, Algılanan Risk, Akış Deneyimi ve Online Ertelemenin Rolüne İlişkin Bir Model Testi***

*A Model Test On The Role Of General Procrastination, Perceived Risk, Flow Experience And Online Procrastination In Online Purchasing Behavior*

Özsev BERK \*  
Remzi ALTUNIŞIK \*\*  
Nilgün SARIKAYA \*\*\*

## **ÖZ**

*Bu çalışmada, online satın alma davranışında genel erteleme eğilimi, akış deneyimi, online erteleme eğilimi ve algılanan risk kavramlarının rolünü ortaya koymaya çalışan bir model test edilmektedir. Araştırma bağlamında kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 551 katılımcı üzerinde yapılan anketten elde edilen veriler kullanılmıştır. Verilerin analizinde SmartPLS 3.2.9 programı kullanılmıştır.*

*Araştırma bulgularına göre genel erteleme ve online erteleme eğiliminin online satın alma davranışında etkisinin negatif olmadığı; erteleme eğilimli kişilerin online erteleme, alışveriş keyfi, tele bulunma boyutlarına etkisinin pozitif olduğunu ortaya koymaktadır. Online erteleme eğiliminin, tele bulunma ve alışveriş keyfi boyutlarında pozitif etkisi olduğu gözlenmiştir. Ancak algılanan riskin online erteleme üzerinde negatif etkisi desteklenmemiştir.*

## **ANAHTAR KELİMELER**

*Genel Erteleme Eğilimi, Online Erteleme Eğilimi, Akış Deneyimi, Algılanan Risk, Online Satın Alma Davranışı*

## **ABSTRACT**

*In this study, a model that tries to reveal the role of general procrastination, flow experience, online procrastination and perceived risk in online purchasing behavior is tested. In the context of the research, the data obtained from the survey conducted on 551 participants selected by convenience sampling method were used. SmartPLS 3.2.9 program was used in the analysis of the data.*

*According to the research findings, the effect of general procrastination and online procrastination on online purchasing behavior is not negative; It reveals that the procrastination prone people have a positive effect on online procrastination, shopping pleasure, and telepresence. It has been observed that the tendency to procrastinate online has a positive effect on the dimensions of tele presence and shopping pleasure. However, the negative effect of perceived risk on online procrastination is not supported.*

## **KEYWORDS**

*General Procrastination, Online Procrastination, Flow Experience, Perceived Risk, Online Purchase Behaviour.*

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 04.08.2021		<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 01.11.2021	
<b><i>Atf</i></b>	Berk, Ö., Altunışık, R. ve Sarıkaya, N. (2021). Online Satın Alma Davranışında Genel Erteleme, Algılanan Risk, Akış Deneyimi ve Online Ertelemenin Rolüne İlişkin Bir Model Testi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 485-498.		

\* Sakarya Üniversitesi, ozsewaliskann@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1314-9125

\*\* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, altunr@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7934-1841

\*\*\* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, nilguns@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1696-4950

## GİRİŞ

Yazında daha çok bir kişilik özelliği olarak tanımlanan erteleme eğilimi (procrastination) kavramı ağırlıklı olarak akademik çalışmalarda erteleme davranışlarında ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavramın Türkçe karşılığına ilişkin literatürde erteleme, geciktirme, savsaklama, vb. değişik kelimeler kullanılmıştır. Bu çalışmada kavramın karşılığı olarak erteleme kelimesi kullanılmaktadır. Erteleme sadece öğrencilerin ödevleri geç teslim etmesi veya akademik çalışmaların belirli bir gerekçe olmaksızın ertelenmesi veya sonraya bırakılması ile ilgili bir kavram olmayıp yaşamımızın hemen her aşamasında değişik şekillerde zuhur edebilmektedir. Örneğin, bir faturanın ödenmesinin genellikle son ana bırakılması, alışverişlerde kararsızlık veya başka sebeplerle ürün satın almaksızın mağazanın terk edilmesi, alışverişlerde içi ürün dolu alışveriş arabasının ortada bırakıp mağazayı terk etme, online alışverişlerde ürünü sepete koyduktan sonra alışveriş sürecinin günlerce veya haftalarca tamamlanmaması, almanız gereken bir doktor randevusunun anlamsız bir şekilde son ana bırakılması ve hatta bu yüzden sıkıntıya girilmesi, vb. daha birçok davranış bu olgunun ne derece yaygın olduğunun bir göstergesidir. Bu davranışın sadece belirli demografik gruba ait kişilere özgün bir davranış olmadığı toplumun hemen her kesiminde kişilerde karşılaşılabileceği açıktır.

Erteleme eğilimi teknolojinin gelişmesiyle birlikte hayatımıza daha fazla girmeye başlayan internet, bilgisayar, akıllı telefon, tablet gibi araçlarla birlikte daha da sık karşılaşılabilen bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da erteleme eğiliminin yeni hali olarak düşünülebilecek olan online erteleme eğilimini gündeme getirmektedir. Online ertelemeye kişiler, sıkıcı, hoş olmayan ve zorlayıcı günlük işlerden veya akademik süreçle ilgili görevlerden kaçınmak için internet tabanlı dijital uygulamalar ve diğer sosyal medya araçlarına yönelmektedirler (Thatcher vd., 2008). Bireyler bu deneyimi geleneksel erteleme davranışı (iş bırakıp arkadaşlarla buluşma, televizyon izleme, alışverişe çıkma, ortam değiştirme) yerine, harekete geçmeye veya mekânsal değişikliğe gerek kalmaksızın buldukları mekân, zaman ve durumda birkaç tuşa dokunmakla geçebildiklerinden özellikle gençler arasında hızlı yayılmaktadır.

Bu çalışmada erteleme eğiliminin tüketicilerin satın alma davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığı sorusu üzerinde durulmaktadır. Özellikle de günümüzde giderek daha da yaygınlaşmaya başlayan e-ticaret ve online alışveriş davranışları açısından erteleme eğiliminin rolüne ilişkin çeşitli öneriler ve açıklamalar yazında öne çıkmaktadır.

Genel alan yazında erteleme eğilimli kişilerin, interneti hoş olmayan görevlerden veya kararlardan kaçınma amacıyla kullanma eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Genellikle de internet bu kaçış yolunun ışığı olarak algılanmaktadır. İnternet kullanımı erteleme için yer değiştirmeden, hızlı, eğlenceli ve dikkat dağıtmada arzu edilen etkili bir araç olmaktadır (Lavoie ve Pychyl, 2001). Bu süreç online erteleyicilerin akış deneyimine katılımıyla sağlamakta olduklarına işaret etmektedir. Literatürde akış deneyimi, öznel bir durum olarak tanımlanmakta olup, kişinin (süregelen faaliyetinin dışında zaman, yorgunluk ve her şeyi unutarak) bir şeye karışması veya dalıp gitmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Csikzentmihalyi, 1975). Akış deneyimi daha çok olumlu duygular ve ruh hali ile ilişkilidir (Chen, 2006). Online erteleme eğilimindeki kişilerin akış deneyimini zevkli ve memnuniyet verici gördükleri için mümkün olduğunca söz konusu davranışı sıklıkla tekrarlama eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Huang, 2014; O’Cass ve Carlson, 2010).

İnsanlar tüm davranışlarında olduğu gibi alışveriş davranışlarında da riskten kaçınma yoluna gitmektedirler. Online alışverişlerde de kişilerin online ortama has sebeplerden dolayı risk algısı içine girdikleri gözlenmektedir. Acaba kişilerin erteleme eğiliminin sebeplerinden birisi de algılanan risk olabilir mi sorusunu akla getirmektedir. Bundan hareketle, erteleme eğilimli kişilerin yaşadıkları olumsuz duyguları yok etme amacıyla girdikleri online süreçte, satın alma davranışına yönelmeleri olası bir durum olmaktadır. Çünkü satın alma ve tüketim bireylerde olumlu duygu yaratmada en etkin davranış olarak görülmektedir (Garg vd., 2007). Ayrıca, geleneksel satın almadan farklı olarak online satın almada algılanan riskler mevcuttur. Algılanan risk, bir kayıp olasılığını ve olumsuz sonuçların kişide yarattığı hissi ifade etmektedir (Cunningham, 1967). Online erteleme, internetin eğlenceli olacağını düşünerek erteleyenlerin, bir görevi erteleyerek, hoş buldukları, olumlu duyguları hissedecekleri faaliyetlerde bulunmayı tercih edeceklerini göstermektedir (Ellis & Knaus, 1977; Mcknown ve Jhonson, 1989). Bu bağlamda algılanan risk kavramının erteleme eğilimli kişilere karşı etkisi de araştırmada değerlendirilmeye alınacaktır.

Diğer bir taraftan bakıldığında, çevrimiçi perakendecilerin müşterilerini web tabanlı mağazaları ziyaret etmeye ikna etmek için önemli miktarda çaba sarf etmekte ve para harcamaktadır (Cho, 2004). Çoğu firma, web sitesi trafiğinin yalnızca %2-3'ünün satın almayla sonuçlanabileceğinin farkındadır (Li ve Chatterjee, 2005). Çeşitli e-ticaret web sitelerinde alışveriş sepetinden vazgeçme oranı %20 ile 90 arasında değişmektedir (ScanAlert, 2005). En başarılı işletmeciler, bunun yalnızca %8'ini satın almaya dönüştürmüştür (Li ve Chatterjee, 2005). Bu bilgiler değerlendirildiğinde pazarlamacılar ve işletmeciler tarafından online satın alma

davranışındaki başarı oranının artırılması adına erteleme eğilimli kişilerin hedef kitle olarak baz alınmasında fayda vardır. Bu kişilerin yeni hedef kitle anlayışına uyarlanması, onlara yönelik tutundurma stratejilerinin geliştirilmesi rakipleriyle arasında rekabet gücünü yükseltecektir.

Bu çalışmada, genel erteleme davranışı, akış deneyimi, online erteleme davranışı ve algılanan risk kavramlarının online satın alma davranışına etkisini ortaya koyan bir model test edilmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın modelinde kullanılan tüm kavramlara kavramsal çerçevede değinilecektir. Kavramlar seçilirken online satın almada erteleme eğilimi ve online ertelemenin etkisine ilişkin değişkenler baz alınmıştır. Online ertelemenin oluşumuna ve online satın almaya geçişi akış deneyimi ve online satın almayı en çok etkileyen algılanan riskler değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca model de kullanılan kavramlar farklı çalışmalarda incelenmiş olup yeni bir farkındalık geliştirmek açısından tasarlanmıştır. Ayrıca genel erteleme, online erteleme davranışı ve akış deneyimi kavramları psikoloji disiplinine ait olup multidisipliner yaklaşımla pazarlama alanında pazarlamacılara, pazardaki yeni hedef kitle oluşumuna, e-ticarette yeni tüketici yaklaşımına, işletmecilerin rekabet gücünün artmasına ve potansiyel tüketicilerin farkındalıklarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmada kullanılan genel erteleme eğilimi, akış deneyimi, online erteleme, algılanan risk ve online satın alma davranışı kavramları ele alınarak bir kavramsal çerçeve oluşturulacaktır.

**Genel Erteleme Davranışı**, hayatın her alanında hemen hemen herkeste görülen çok boyutlu bir olgudur. Alan yazında kavrama yönelik çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Örnek olarak; Lay (1986) önemli işlere başlamayı ve bu işleri geciktirme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Solomon ve Rothblum, (1984) erteleyen kişinin, sonunda huzursuzluk duyacağı noktaya kadar işleri erteleme şeklinde belirtmiştir.

**Akış Deneyimi**, bireyin amaçlarını gerçekleştirmek için, dikkatini bütünüyle yaşadığı deneyime vermesini ve bu deneyimden mutluluk duymasını ifade etmektedir. Akış, bireylerin bir etkinliğe kendilerini başka hiçbir şeyi umursamayacak kadar kaptırmalarıdır. Bu yaşantı kendi başına öyle keyiflidir ki bireyler sırf o etkinlikte bulunmak için bile büyük bir bedel ödeyebilmektedirler (Csikzentmihalyi, 1990). Ayrıca akış deneyimi, kişinin becerisinin tam olarak ilgili faaliyette yararlı, bu becerinin faaliyetin taleplerine eşit, içsel motivasyonun en üst düzeyde, kişinin kendi bilincini ve zamansal farkındalığını yitirdiği, tam kontrol, zahmetsizlik ve o anki durumla ilgili bir dikkat toplaması olduğu zaman ortaya çıkar ([https:// dictionary.apa.org/](https://dictionary.apa.org/), 7.11.2018). Araştırmada akış deneyimini ölçmek için dört boyut kullanılmıştır. *Alışveriş keyfi (zevk)*, konsantrasyon, tele bulunma (öz bilinç kaybı) ve zaman çarpıklığıdır. *Alışveriş keyfi*, yaygın bir akış ölçüsü olup bir çevre aktivitesinin içsel zevk seviyesidir (Novak vd., 2000). *Konsantrasyon*, akış içerisine giren bireylerin faaliyetlerine odaklanmaları için gerekli ve olması gereken bir ölçüdür. Özellikle online ve online satın alma sürecinde çok fazla dikkat dağıtıcı unsurlar (telefon sesi, televizyon sesi, çocukların istekleri vb.) bulunmaktadır. *Öz bilinç kaybı (telepresence)* Bir etkinlik, bireyi tam olarak içerisine aldığı anda, geçmiş ya da geleceği veya zamansal olarak ilgisiz herhangi bir uyarı düşünmeye yetecek kadar dikkati kalmamaktadır. Bu farkındalıktan kaynaklı “benlik” duygusu ortaya çıkmaktadır (Csikzentmihalyi, 1990). *Zaman Çarpıklığı*, büyük bir hızla ya da aşırı yavaşlık ile geçtiği görülen, değişen bilinç durumlarında deneyimlenen bir tür algısal dönüşümü ifade etmektedir (<https:// dictionary.apa.org / time- distortion>, 08.09.2019).

**Online Erteleme Eğilimi**, kişilerin interneti hoş olmayan görevlerden veya kararlardan kaçınma amacıyla kullanma eğilimini ifade eder. Erteleme araçları internettir. Çevrimiçi erteleyiciler genellikle interneti sıkıcı, hoş olmayan veya çok zorlayıcı görevlerden kaçınmak için kullanırlar (Thatcher vd., 2008). Bu nedenle memnuniyet verici çevrimiçi dikkat dağıtıcıları arama eğilimindedirler.

Silver ve Sabini (1981) erteleme teorisine göre, erteleme eğilimli kişiler bir göreve doğru çalışmayı geciktirmek için zamanın kısa aralıklarla bölünmesini ifade etmektedir. Özellikle e-postalara bakma, web’de gezinmek vb. internet etkinlikleri çekici olmaktadır. Bu etkinlikler hızlı, anında ödüllendirici ve istenildiği zaman durdurulmaktadır.

**Algılanan Risk ve online satın alma davranışı**, Cox ve Rich (1964) tüketicilerin yapmış oldukları satın alımların beklentilerini karşılamama şeklinde tanımlamışlardır. Tüketiciler internetten alışveriş yaptıklarında geleneksel alışverişle kıyaslandığında daha fazla risk algılamaktadırlar (Lee ve Tan, 2003). Araştırmada algılanan risk kavramının üç türü baz alınacaktır. Bunlar: finansal, ürün, zaman/kolaylık riskleridir. *Finansal risk*, mali kayıp yaşama olasılığı olarak nitelendirilmektedir (Horton, 1984). *Ürün riski*, tüketicinin sipariş etmiş olduğu ürün beklentisi ile ürünün beklentileri karşılayabilmesi arasındaki farklılıkları ifade etmektedir (Peter ve Tarpey, 1975). *Zaman riski*, çevrimiçi alışverişlerde yaşanan stresi, genellikle erişilebilirlik, istek

gönderme veya erteleme maddelerini kabul etmekten kaynaklanan sıkıntıları içermektedir (Forsythe vd., 2006).

## 1.1 Değişkenler Arasındaki İlişkiler

### 1.1.1 Genel Erteleme Davranışı ve Akış Deneyimi Arasındaki İlişkiler

Literatür incelemesine göre erteleme ve akış üzerindeki araştırmalarda akış deneyiminin oluşmasında genel ve akademik erteleme kavramlarının öncü olduğu belirtilmiştir (Kim ve Seo, 2015; Uzun, 2014). Erteleme eğilimi gösteren bireyler sıkıcı, zor görevlerini erteledikleri için kaygı, stres gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar. Erteleme eğilimi, akış sırasında yaşanan zevk ve kaygı azalması sebebiyle olumsuz duyguları hafifletmek için çevrimiçi akış deneyimi yaşamaya açık olmaktadır.

### 1.1.2 Algılanan Risk ve Akış Deneyimi Arasındaki İlişkiler

Online platformlarda tüketicilerin karşılaştığı riskler ve psikolojik (akış deneyimi) durum satın alma bağlamında hedefine etki etmektedir. Çevrimiçi ortamlarda, algılanan riskin en önemli negatif durum olduğu saptanmıştır (Shaw ve Sergueeva, 2019). Costa ve Lucian (2014) yaptıkları araştırmada çevrimiçi tüketicinin yeteneklerini baz aldıklarında, tüketici riski ne kadar az algılsa akış deneyiminin gerçekleşmesinin daha yüksek olacağını saptamışlardır.

### 1.1.3 Genel Erteleme ve Online Erteleme Arasındaki İlişkiler

Teknolojinin gelişmesi, internetin telefonlarda, evde, işyerinde hayatımızın her alanına yayılması sebebiyle literatüre online(çevrimiçi) erteleme kavramı girmiştir. Hen ve Gorosit (2018) yaptıkları çalışmada karar vermede ve genel erteleme eğilimi gösteren katılımcıların yüksek seviyede online erteleme eğilimi ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Lavoie ve Pychyl (2001) yaptıkları araştırmada internete olan tutum, online olarak geçirdikleri süre (evde, okulda, işte) genel erteleme eğiliminin pozitif ve negatif duygu durumları ile ölçülmüştür. Sonucuna göre katılımcıların %50,7'si internette erteleme eğilimi ve %47'online zamanlarını erteleyerek geçirdiğini göstermektedir. Chen (2006) araştırmasında genel erteleme eğilimi ve online erteleme arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

### 1.1.4 Akış Deneyimi ve Online Erteleme Arasındaki İlişkiler

Akış deneyimi, olumlu duygular ve ruh hali ile ilişkilidir (Chen, 2006). Thatcher vd. (2008) Güney Afrika örneğinde teknoloji çalışanları ile diğer çalışanlar arasında sorunlu internet kullanımının yaygınlığını ve ilişkileri araştırılmıştır. Yapılan araştırmaya göre online erteleme ve akış deneyimi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

### 1.1.5 Algılanan Risk ve Online Erteleme Arasındaki İlişkiler

Algılanan risk, online (çevrimiçi) erteleme için de önemli bir faktördür. Online erteleme eğilimindeki bireyler internetin eğlenceli olacağını, olumlu duyguları hissedecekleri faaliyetlerde bulunmaktadırlar (Ellis ve Knaus, 1977; Knaus, 2000). Bu bağlamda algılanan risk bu eyleme engel teşkil etmektedir.

### 1.1.6 Genel Erteleme Eğilimi ve Online Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Erteleme, pazarlama araştırmacıları tarafından satın alma gecikmesini açıklamak için de değerlendirilmiştir (Darpy, 2000). Darpy (2000), “planlanan bir satın almayı yavaşlatma veya geri tutma konusundaki kronik ve bilinçli eğilim” anlamına gelen “tüketici erteleme” sini incelemiştir. Tüketici boyutundan bakıldığında iki boyutla anlaşılabilir olup kararsızlık ve çatışmadan kaçınma olarak baz alınmaktadır.

### 1.1.7 Online Erteleme Eğilimi ve Online Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Online ertelemenin, modern ortamı internet olup kişilerin yer değiştirmeden, evde, işte, okulda hızlı bir şekilde eğlenceli ortama geçişi sağlamaktadır. Olumlu duygular yaratmanın bir yolu, tüketim davranışı özellikle de hedonik değeri olan ürünlerin satın alınması olmaktadır (Garge vd., 2007). Genel alan yazında tüketici odaklı Mzoughi vd. (2007) e-erteleme kavramını öngören bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre online alışverişe karşı olumsuz tutum, online satın alma işleminin karmaşıklığı, fiyat algısı ve algılanan riskler online tüketici ertelemesini açıklamaktadır.

### 1.1.8 Akış Deneyimi ve Online Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Online satın alma davranışı, insan-bilgisayar etkileşimi bağlamında akış deneyimi tarafından en sık kullanılan kavramlardan biri olarak kendini göstermektedir (Mahnke vd., 2014).



Akış kavramının çok boyutlu değerlendirmesini yapan araştırmalarda, akış deneyiminin çevrimiçi satın alma üzerinde güçlü bir olumlu etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıntılı olarak, çok boyutlu akış, akış deneyiminin çevrimiçi satın alma üzerinde olumlu (Hausman ve Siekpe, 2009), olumsuz (Shang vd., 2005) sonucuna varılmıştır.

### 1.1.9 Algılanan Risk ve Online Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Online platformlar tüketicilere birçok kolaylıklar sağlasa da online satın alma, tutum, niyet, davranış açısından riskler taşıdığı ve tüketicilerin bundan etkilendiği görülmektedir. Geleneksel satın alma (alışveriş) sürecinde riskler bulunmasına rağmen tüketiciler online alışveriş sürecini daha riskli bulmaktadırlar (Thakur ve Srivasta, 2014).

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı, örnekleme, veri toplama yöntemleri, araştırma modeli, hipotezler ve bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, genel erteleme davranışı, akış deneyimi, online erteleme davranışı ve algılanan risk kavramlarının online satın alma davranışına etkilerini incelemektir. Genel erteleme, online erteleme davranışı ve akış deneyimi kavramları psikoloji disiplinine ait olup pazarlama alanında pazarlamacılara, pazardaki yeni hedef kitle oluşumuna, e-ticarette yeni tüketici yaklaşımına, rakiplerine karşı rekabet gücünü artırma ve potansiyel tüketicilerin farkındalıklarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 2.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş, Sakarya, Ankara ve İstanbul illerinde yaşayan, 551 katılımcı oluşturmaktadır. Verilerin toplanması sürecinde anket yöntemi benimsenmiş olup ulaşılabilen kişilere “bırak-topla”, farklı illerdeki kişilere ulaşmada “e-posta” yöntemi olarak iki yol izlenmiştir.

Araştırma bağlamında kullanılan örnek kütleinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmektedir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların %62 oranında kadınlardan oluştuğu; %64’ünün evli olduğu yaş olarak da yaklaşık %43’ünün 34-49 ve %19’u 18-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeyleri açısından bakıldığında katılımcıların yaklaşık %65’i ön lisans ve lisans, %21’i lise mezunudur. Aylık gelir dağılımlarına bakıldığında katılımcıların yaklaşık %46’sı 2000-4000 TL, yaklaşık %26’sı 4000-6000 TL, %13’ü 0-2000 TL, %9’u ise 6000-8000 TL aralığındadır. Mesleki dağılımlara bakıldığında katılımcıların %31,6’sı memur, %14’ü işçi, %6’sı öğrenci ve yaklaşık %3’ü ev hanımı ve kalan %37’si diğer (avukat, asker, aşçı, eczacı vb.) kategorisinde yer almaktadır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%
<b>Meslek</b>			<b>Yaş</b>		
Öğrenci	31	5,6	18-25	105	19,1
Memur	174	31,6	26-33	127	23
Serbest Meslek	47	8,5	34-41	142	25,8
İşçi	79	14,3	42-49	91	16,5
Ev Hanımı	16	2,9	50-57	54	9,8
Diğer	204	37	58 ve üstü	32	5,8
<b>Cinsiyet</b>			<b>Öğrenim Durumu</b>		
Erkek	341	62	İlköğretim	30	5,4
Kadın	210	38	Lise	116	21,1
			Önlisans	114	20,7
			Lisans	248	45
<b>Aylık Gelir</b>			<b>Lisansüstü</b>	43	7,8
0-2000 TL	74	13,4			
2001-4000 TL	254	46,1	<b>Medeni Durum</b>		
4001-6000 TL	141	25,6	Evli	351	64

6001-8000	50	9,1	Bekar	200	36
8001-10.000 TL	18	3,3			
10.000 TL ve üstü	14	2,5			
<b>TOPLAM</b>				<b>551</b>	<b>100</b>

### 2.3 Araştırmanın Değişkenleri

Tüm araştırma kapsamında, genel erteleme, akış deneyimi, online erteleme, algılanan risk değişkenlerini ölçmeye yönelik katılımcılardan yargılara, 5'li Likert Ölçeği kullanarak (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) cevap verilmesi istenmiştir.

**Genel Ertelme Ölçeği**, Lay (1986) tarafından geliştirilen genel ertelme ölçeği; tek boyutlu ve 20 ifadeden oluşmaktadır.

**Algılanan risk ölçeği**, Forsythe ve Shi (2003) tarafından geliştirilen ve uyarlanan algılanan risk ölçeği; "finansal risk", "ürün riski" ve "zaman riski" olmak üzere üç boyuttan ve 12 ifadeden oluşmaktadır.

**Online Ertelme Ölçeği**, Thatcher vd. (2008) tarafından geliştirilen ve uyarlanan online ertelme ölçeği tek boyuttan ve 7 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır

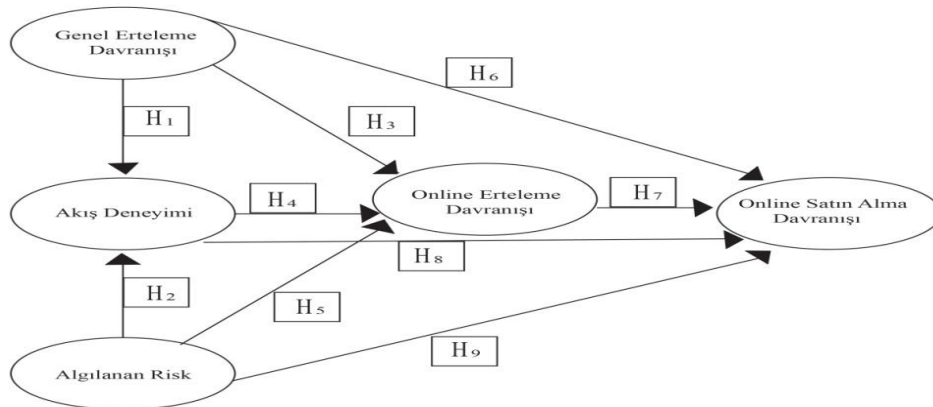
**Akış Deneyimi Ölçeği**, konsantrasyon, alışveriş keyfi, tele bulunma ve zaman çarpıklığı boyutlarından oluşan; dört boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır. Konsantrasyon boyutu Ghani (1991) ve Deshpande (1994)", "alışveriş keyfi boyutu Ghani (1991)", "tele bulunma boyutu(telepresence). Kim ve Biocca (1997), zaman çarpıklığı boyutu(time distortion);Steuer(1992)" olarak dört tane alt boyuttan ve 17 ifadeden oluşmaktadır.

**Online Satın Alma Davranışı Ölçeği**, Bridges ve Florsheim (2008); Seock ve Bailey (2008) tarafından geliştirilen ve uyarlanan ölçekte olup tek boyuttan ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılardan, ilk soruda "Haftalık ortalama alışveriş sitelerini kaç kez ziyaret ediyorsunuz?" OS\*1, 1=1 kez, 2=2 kez, 3=3kez, 4=4kez, 5=5 kez , 6 ve üstü= 6 kez ve üzeri sayılara eşit , İkinci soruda "Haftalık ortalama web sitesinde kaç saat kalıyorsunuz?" OS\*2, 1=1 saat, 2=2 saat, 3=3 saat, 4=4 saat, 5=5 saat , 6 ve üstü= 6 saat ve üzeri sayılara eşit, üçüncü soruda "Ortalama kaç ziyaretten sonra satın almaya karar veriyorsunuz? OS\*3, 1=1 ziyaretten sonra, 2=2 ziyaretten sonra, 3=3 ziyaretten sonra, 4=4 ziyaretten sonra, 5=5 ziyaretten sonra, 6 ve üstü= 6 ziyaretten sonra ve üzeri sayılara eşit, "Kaç kere online satın alma (alışveriş) yapıyorsunuz?(AYLIK) OS\*4, , 1=1 kere, 2=2 kere, 3=3 kere, 4=4 kere, 5=5 kere , 6 ve üstü= 6 kere ve üzeri sayılara eşit, "Son bir yıl içinde kaç kere online alışverişe katıldınız? OS\*5, 1-5= 1 ile 5 dahil ve arasındaki rakamlar kadar kere, 6-10= 6 ile 10 sayıları dahil arasındaki sayılar kadar kere, 11-15=11 ile 15 sayıları dahil arasındaki sayılar kere, 16-20=16 ile 20 sayıları dahil arasındaki sayılar kadar kere, 21 ve üstü= 21 sayısı dahil üzeri sayılar kadar kereyi ifade ederek cevap verilmesi istenmiştir.

### 2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, yapılan literatür taraması sonucunda, araştırmada kullanılan değişkenler temel alınarak Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 2.4.1 Araştırmanın Hipotezleri

- H<sub>1</sub>**: Genel erteleme davranışının, akış deneyimi üzerinde pozitif etkisi vardır.  
**H<sub>2</sub>**: Algılanan riskin, akış deneyimi üzerinde negatif etkisi vardır.  
**H<sub>3</sub>**: Genel erteleme davranışının, online erteleme üzerinde pozitif etkisi vardır.  
**H<sub>4</sub>**: Akış deneyiminin, online erteleme davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.  
**H<sub>5</sub>**: Algılanan riskin, online erteleme davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.  
**H<sub>6</sub>**: Genel erteleme davranışının, online satın alma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.  
**H<sub>7</sub>**: Online erteleme davranışının, online satın alma davranışı üzerinde negatif etkiye sahiptir.  
**H<sub>8</sub>**: Akış deneyimi, online satın alma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.  
**H<sub>9</sub>**: Algılanan riskin, online satın alma davranışı üzerinde negatif etkisi vardır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçüklere İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

**Tablo 2: Ölçüm Modeli Sonuçları**

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	CR	AVE
DÜZENLİ YAŞAYANLAR	DGE3	0,752	0,555	0,771	0,529
	DGE4	0,761			
	DGE6	0,665			
ERTELEYENLER	GE1	0,633	0,624	0,787	0,555
	GE2	0,762			
	GE11	0,827			
SON ANA BIRAKANLAR	SDE16	0,790	0,617	0,835	0,718
	SDE17	0,901			
TEZ CANLILIK	TGE13	0,600	0,798	0,860	0,557
	TGE14	0,874			
	TGE15	0,843			
	TGE18	0,754			
	TGE20	0,617			
FİNANSAL RİSK	FR3	0,600	0,746	0,837	0,566
	FR4	0,768			
	FR5	0,797			
	UR6	0,823			
ÜRÜN RİSKİ	UR8	0,887	0,742	0,886	0,795
	UR9	0,896			
ZAMAN RİSKİ	FR1	0,762	0,799	0,865	0,615
	ZR10	0,764			
	ZR11	0,834			
	ZR12	0,775			
KONSANTRASYON	KON1	0,928	0,919	0,943	0,807
	KON2	0,945			
	KON3	0,917			
	KON4	0,796			

Yapıların Cronbach Alfa katsayılarının 0,555 ile 0,923; CR katsayılarının da 0,860 ile 0,943 arasında hesaplanması nedeniyle iç tutarlılık güvenliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Tablodaki değerler incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,600 ile 0,945 arasında gerçekleştiği görülmektedir. Hair vd. (2014) faktör yüklerinin 0,40'ın altında olan ifadelerin ölçüm modelinden çıkarılmasını gerektiğini; faktör yükleri 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin ise AVE ya da CR değerlerinin eşik değerinin altında olması durumunda modelden çıkarılmasını önermektedir.

CR ve AVE değerleri eşik değerinin altında olması nedeniyle; erteleme eğilimi boyutunun GE7 “ufak tefek işler oturulup yapılmadığında günlerce zamanımı alır”; son ana bırakma boyutunun SAB5 “Bir evrağı postaya vermeden önce masanın üzerinde birkaç gün beklediği olur” ile SAB19 “Sürekli olarak yarın yapacağımı

söylerim” ile online erteleme değişkeninin OE1“İnternette olduğum zaman sorumluluklarım hakkında düşünmem” ifadeleri ölçüm modelinden çıkartılmıştır.

Faktör yüklerinin 0,600 ile 0,945 arasında; AVE değerlerinin de 0,529 ile 0,807 arasında gerçekleşmesi nedeniyle birleşme geçerliğiyle ilgili gerekli koşulların sağlandığı anlaşılmıştır.

Ayrışma geçerliğinin tespitinde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter ile Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT kriterleri kullanılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır. Tablo 3 Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre yapılan analiz sonuçları yer almaktadır (Henseler vd., 2015).

Tablo 4’de HTMT katsayıları gösterilmiştir (Henseler vd., 2015). Tablodaki değerler incelendiğinde HTMT değerlerinin eşik değerin altında olduğu görülmektedir.

Tablo 3 ve Tablo 4’de ki bulgulara dayanarak ayrışma geçerliliğinin sağlandığı belirtilebilir.

**Tablo3:Ayrışma Geçerliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri)**

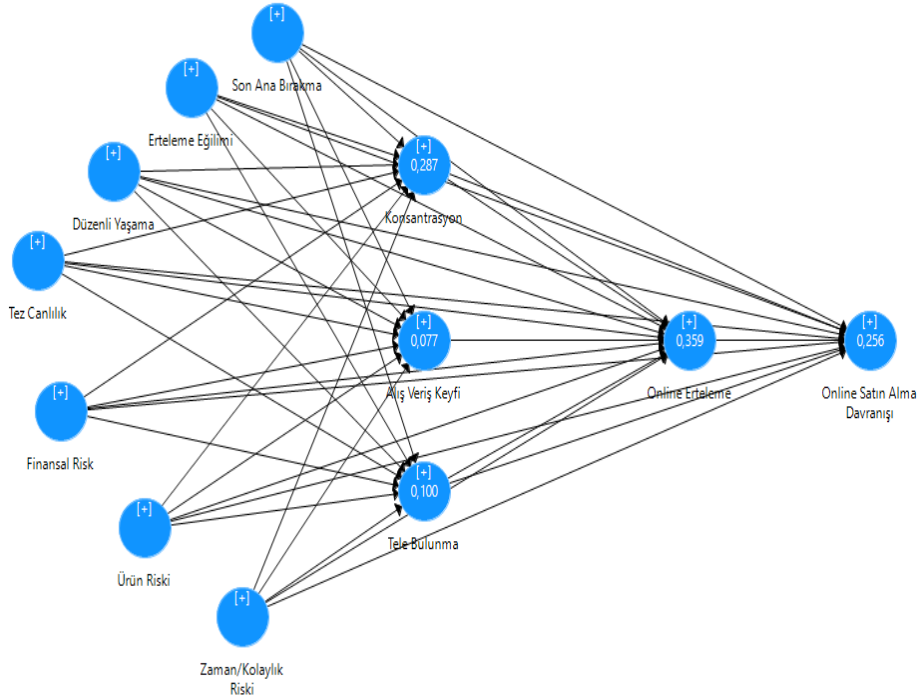
	DEY	GE	KEY	KON	OE	OS	FR	SDE	TE LE	TGE	ZR	UR
DEY	<b>0,727</b>											
GE	0,185	<b>0,745</b>										
KEY	-0,081	0,173	<b>0,824</b>									
KON	-0,276	-0,111	0,150	<b>0,899</b>								
OE	0,174	0,319	0,255	-0,101	<b>0,738</b>							
OS	-0,063	0,105	0,250	-0,097	0,150	<b>0,811</b>						
FR	-0,014	0,027	0,023	0,127	0,072	-0,204	<b>0,752</b>					
SDE	0,096	0,342	0,036	-0,042	0,230	-0,058	0,092	<b>0,847</b>				
TE LE	0,177	0,227	0,296	-0,109	0,548	0,140	0,050	0,214	<b>0,787</b>			
TGE	0,456	0,242	-0,108	-0,523	0,141	0,060	-0,120	0,103	0,154	<b>0,746</b>		
ZR	-0,019	0,009	-0,080	0,181	0,061	-0,402	0,431	0,145	0,099	-0,183	<b>0,784</b>	
UR	-0,097	-0,003	0,087	0,103	0,050	-0,181	0,369	-0,017	-0,014	-0,225	0,280	<b>0,892</b>

**Tablo 4:Ayrışma Geçerliği Sonuçları (HTMT Kriteri)**

	DEY	GE	KEY	KON	OE	OS	FR	SDE	TE LE	TGE	ZR	UR
DEY												
GE	0,300											
KEY	0,132	0,223										
KON	0,381	0,160	0,167									
OE	0,250	0,421	0,313	0,122								
OS	0,115	0,149	0,294	0,116	0,179							
FR	0,118	0,072	0,086	0,142	0,106	0,244						
SDE	0,156	0,563	0,081	0,066	0,320	0,086	0,134					
TE LE	0,243	0,262	0,342	0,122	0,613	0,158	0,095	0,271				
TGE	0,696	0,364	0,134	0,585	0,176	0,095	0,177	0,164	0,180			
ZR	0,110	0,110	0,093	0,191	0,082	0,460	0,535	0,191	0,126	0,209		
UR	0,161	0,092	0,122	0,123	0,098	0,232	0,502	0,132	0,081	0,299	0,360	

### 3.2. Araştırma Modelinin Analizi

Şekil 2:Yapısal Eşitlik Modeli



Hipotezlerin testi için oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir. Verilerin analizi için SmartPLS 3.2.9 programı kullanılmıştır (Ringle, Wende ve Becker, 2015). Doğrusallık ve  $R^2$  için PLS algoritması; tahmin gücü ( $Q^2$ ) için de blindfolding analizi çalıştırılmıştır. Türev örnekleme ile örneklemden 5000 alt örnekleme alınarak t değerleri hesaplanmıştır. Tablo 5’de; VIF,  $R^2$  ve  $Q^2$  katsayıları gösterilmiştir.

Hair vd. (2014) değişkenler arasında doğrusallıkla ilgili bir problem olmaması için VIF (Variance Inflation Factor) katsayılarının eşik değer olan 5’in altında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Tablo 5’deki VIF katsayıları 5’in altında olduğu için değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığı gözlemlenmiştir.

$R^2$  değerleri incelendiğinde alışveriş keyfinin %7,7, konsantrasyonun %28,7, online ertelemenin %35,9, tele bulunmanın %10 ve online satın almanın %25,6 oranında açıklandığı tespit edilmiştir.

Yapısal modelde açıklanmaya çalışılan endojen değişkenlere yönelik modelin tahmin gücü blindfolding analizi ile hesaplanmaktadır. Analiz sonucunda tahmin gücü katsayısının ( $Q^2$ ) sıfırdan büyük olması modelin endojen değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Tablo 5’de tahmin gücü katsayılarının sıfırdan büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle oluşturulan yapısal modelin tahmin gücüne sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5: Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		VIF	$R^2$	$Q^2$
Düzenli Yaşama	Online Satın Alma Dav.	1,308	0,256	0,159
Erteleme Eğilimi		1,300		
Son Ana Bırakma		1,196		
Tez Canlılık		1,750		
Finansal Risk		1,348		
Ürün Riski		1,247		
Zaman Riski		1,369		
Konsantrasyon		1,439		
Alışveriş Keyfi		1,246		
Tele Bulunma		1,571		
Online Erteleme	1,560	0,359	0,187	
Düzenli Yaşama	1,303			

Erteleme Eğilimi		1,259		
Son Ana Bırakma		1,190		
Tez Canlılık		1,750		
Finansal Risk		1,347		
Ürün Riski		1,243		
Zaman Riski		1,369		
Konsantrasyon		1,437		
Alışveriş Keyfi		1,232		
Tele Bulunma		1,248		
Düzenli Yaşama	Konsantrasyon	1,279	0,287	0,223
Erteleme Eğilimi		1,201		
Son Ana Bırakma		1,343		
Tez Canlılık		1,399		
Finansal Risk		1,343		
Ürün Riski		1,228		
Zaman Riski	1,304			
Düzenli Yaşama	Alışveriş Keyfi	1,279	0,077	0,043
Erteleme Eğilimi		1,201		
Son Ana Bırakma		1,168		
Tez Canlılık		1,399		
Finansal Risk		1,343		
Ürün Riski		1,228		
Zaman Riski	1,304			
Düzenli Yaşama	Tele Bulunma	1,279	0,100	0,059
Erteleme Eğilimi		1,201		
Son Ana Bırakma		1,168		
Tez Canlılık		1,399		
Finansal Risk		1,343		
Ürün Riski		1,228		
Zaman Riski	1,304			

Tablo 6: Araştırma Modeli Doğrudan Etki Katsayıları

Değişkenler		Standar dize $\beta$	S.S.	t- değeri	p- değeri	Hipotez Kodu	Kabul/ red
Tez Canlılık	<b>KONSANTRASYON (Akış Deneyimi)</b>	-0,491	0,040	12,162	0,000	H <sub>1a</sub>	<b>Kabul</b>
Düzenli Yaşama		-0,058	0,040	1,461	0,144	H <sub>1b</sub>	Red
Erteleme Eğilimi		0,020	0,040	0,500	0,617	H <sub>1c</sub>	Red
Son Ana Bırakma		-0,010	0,043	0,242	0,809	H <sub>1d</sub>	Red
Tez Canlılık	<b>ALIŞ VERİŞ KEYFİ (Akış Deneyimi)</b>	-0,143	0,055	2,580	0,010	H <sub>1e</sub>	<b>Kabul</b>
Düzenli Yaşama		-0,051	0,055	0,937	0,349	H <sub>1f</sub>	Red
Erteleme Eğilimi		0,218	0,048	4,518	0,000	H <sub>1g</sub>	<b>Kabul</b>
Son Ana Bırakma		0,000	0,049	0,010	0,992	H <sub>1h</sub>	Red
Tez Canlılık	<b>Tele Bulunma (Akış Deneyimi)</b>	0,071	0,053	1,355	0,175	H <sub>1i</sub>	Red
Düzenli Yaşama		0,105	0,054	1,935	0,053	H <sub>1j</sub>	<b>Kabul</b>
Erteleme Eğilimi		0,144	0,047	3,075	0,002	H <sub>1k</sub>	<b>Kabul</b>
Son Ana Bırakma		0,133	0,049	2,706	0,007	H <sub>1l</sub>	<b>Kabul</b>
Finansal Risk	<b>KONSANTRASYON (Akış Deneyimi)</b>	0,052	0,049	1,057	0,290	H <sub>2a</sub>	Red
Ürün Riski		-0,056	0,043	1,320	0,187	H <sub>2b</sub>	Red
Zaman Riski		0,084	0,045	1,893	0,058	H <sub>2c</sub>	Red

Finansal Risk	ALİŞ VERİŞ KEYFİ (Akış Deneyimi)	0,032	0,062	0,523	0,601	H <sub>2d</sub>	Red
Ürün Riski		0,079	0,055	1,449	0,147	H <sub>2e</sub>	Red
Zaman Riski		-0,146	0,062	2,376	0,018	H <sub>2f</sub>	<b>Kabul</b>
Finansal Risk	Tele Bulunma (Akış Deneyimi)	0,009	0,055	0,166	0,868	H <sub>2g</sub>	Red
Ürün Riski		-0,014	0,050	0,283	0,777	H <sub>2h</sub>	Red
Zaman Riski		0,093	0,050	1,849	0,064	H <sub>2i</sub>	Red
Tez Canlılık	Online Erteleme	0,006	0,049	0,119	0,905	H <sub>3a</sub>	Red
Düzenli Yaşama		0,059	0,044	1,344	0,179	H <sub>3b</sub>	Red
Erteleme Eğilimi		0,161	0,045	3,584	0,000	H <sub>3c</sub>	<b>Kabul</b>
Son Ana Bırakma		0,066	0,041	1,611	0,107	H <sub>3d</sub>	Red
Konsantrasyon	Online Erteleme	-0,034	0,044	0,759	0,448	H <sub>4a</sub>	Red
Alışveriş Keyfi		0,095	0,048	1,994	0,046	H <sub>4b</sub>	<b>Kabul</b>
Tele Bulunma		0,455	0,043	10,659	0,000	H <sub>4c</sub>	<b>Kabul</b>
Finansal Risk	Online Erteleme	0,026	0,043	0,597	0,551	H <sub>5a</sub>	Red
Ürün Riski		0,053	0,043	1,232	0,218	H <sub>5b</sub>	Red
Zaman Riski		-0,005	0,042	0,129	0,897	H <sub>5c</sub>	Red
Tez Canlılık	Online Satın Alma Davranışı	-0,039	0,050	0,769	0,442	H <sub>6a</sub>	Red
Düzenli Yaşama		-0,108	0,045	2,412	0,016	H <sub>6b</sub>	<b>Kabul</b>
Erteleme Eğilimi		0,073	0,045	1,636	0,102	H <sub>6c</sub>	Red
Son Ana Bırakma		-0,067	0,042	1,599	0,110	H <sub>6d</sub>	Red
Online Erteleme	Online Satın Alma Davranışı	0,097	0,052	1,848	0,065	H <sub>7</sub>	Red
Konsantrasyon	Online Satın Alma Davranışı	-0,070	0,045	1,563	0,118	H <sub>8a</sub>	Red
Alışveriş Keyfi		0,169	0,041	4,124	0,000	H <sub>8b</sub>	<b>Kabul</b>
Tele Bulunma		0,084	0,053	1,583	0,113	H <sub>8c</sub>	Red
Finansal Risk	Online Satın Alma Davranışı	-0,022	0,045	0,482	0,630	H <sub>9a</sub>	Red
Ürün riski		-0,107	0,045	2,395	0,017	H <sub>9b</sub>	<b>Kabul</b>
Zaman Riski		-0,351	0,039	9,083	0,000	H <sub>9c</sub>	<b>Kabul</b>

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, genel erteleme eğilimi, algılanan risk, akış deneyimi ve online erteleme eğilimi kavramlarının online satın alma davranışı üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması olarak belirlenmiştir. Farklı disiplinleri entegre ederek oluşturulan bu çalışma; pazarlamacılara, pazardaki yeni hedef kitle (erteleme eğilimli kişiler) oluşumuna, e-ticarette yeni tüketici yaklaşımına, işletmelerin rakiplerine karşı gücünün yükselmesine ve potansiyel tüketicilerin farkındalıklarına katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda genel literatür taraması yapılarak model kurgulanmış olup yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre tek boyutlu baz alınan genel erteleme ölçeği araştırmada gerek örneklem gerek kültürel farklılıklar sebebiyle dört boyutlu olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre her boyut isimlendirilmiştir. Bu boyutlar *tez canlılık*, *düzenli yaşama*, *erteleme eğilimi* ve *son ana bırakma*dır. Berk vd. (2021) yaptıkları çalışmada tek boyutlu olan genel erteleme eğilimi dört boyutlu olarak ortaya konmuştur.

Çalışma kapsamından elde edilen bulgular, erteleme eğilimli kişilerin online platformda satın alma davranışına negatif etki etmemesi dikkat çekmektedir. Bu durum erteleme eğilimli kişilerin sıkıcı durumlar konusunda ertelemeye yatkın olduklarını, alışveriş, eğlence vb. durumlarda etki etmediğini göstermektedir. Çalışmaya göre ortaya çıkan erteleme kavramındaki boyutlar ele alındığında sadece düzenli yaşayanlar boyutunda hipotez kabul görmüştür. Diğer boyutlar olan tez canlılık, son ana bırakma ve erteleme eğilimi hipotezleri kabul görmemiştir. Bu bağlamda çalışmada baz alınan genel erteleme ve online erteleme kavramları yeni hedef kitlenin parçaları olup pazarlama alanında önem kazanacağı ve öncü bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Geleneksel satın alma davranışı için gerekli olan hareket değişikliği yeni tüketici grubu olan erteleme eğilimli kişiler için gerek kalmamıştır. Bu grup teknolojinin sağladığı kolaylıklar sayesinde her an, her yerde sadece bir tuşla satıcıların hedefine girmişlerdir. Araştırmada kullanılan genel erteleme eğilimli kişilerin online erteleme sürecine geçiş sağladığı alışveriş keyfi

ve ortama kendini kaptırma(tele-bulunma) durumu saptanmıştır. Bu durum literatürde bulunan araştırmalarla uyumlu durumdadır. Kişilerin online erteleme durumundayken finansal, ürün, zaman/kolaylık risklerinin negatif etki etmediği söylenebilmektedir. Ayrıca algılanan riskin finansal risk boyutunun, online satın alma davranışında negatif etkisinin olmadığı görülmüştür. Örneklem bazında ülkemiz açısından bakıldığında online satın alma davranışının olmamasının en büyük sebeplerinden biri olan finansal riskin negatif etki etmemesi sevindirici bir durumdur. Online ertelemeye, çalışmada değerlendirmeye alınan risklerin negatif etki etmemesi geleneksel platformdan online sürece geçişin sağlanmakta olduğuna dair yorumlar yapılabilmesine katkı olmaktadır. Çalışma, tüm dünya da yaşanan pandemi sürecinden önce yapılmıştır. Olağanüstü durumun yaşattığı olumsuzluklar nedeniyle online alanda kişisel (önyargı, alışkanlık... vb.) yaklaşımlar değişmek durumunda kalmıştır. Çalışma pandemi sürecinden sonra yapılsaydı sonuçların farklılık göstereceği öngörülmektedir. Çalışmadan elde edilen bulguların sonucunda işletmeciler ve pazarlamacılar için erteleme eğilimli kişilerin yeni bir hedef kitle olduğu ve bu hedef kitleye yönelik pazarlama stratejilerini oluşturmaları için olumlu bir durumu yansıtmaktadır.

İşletmeciler ve pazarlamacılar için erteleme eğilimli kişileri saptamak, onlara özel kişileştirilmiş kapmayanların oluşturulması (son saat-dakika, rekabetçi fiyatlar ve ürün hakkında tam bilgi), sistem veri analizinin takibinin yapılması, sitede kaç saat kaldığı, acil ihtiyaçlarının belirlenmesi, tıklama akışının takibi, sepette bekletme durumlarının saptanması satışlarının artmasına destek sağlayacaktır.

Araştırmaya genel erteleme eğilimli kişiler tarafından bakıldığında online ertelemeye yatkın olduklarından işletmecilere ve pazarlamacılara karşı savunmasız duruma düşmelerine sebep olabilir. Kamu bilincinin artırılması adına bu durumu açıklamada da fayda bulunmaktadır.



**KAYNAKLAR**

- Berk, Ö., Altunışık, R., Eskiler, E. ve Sarıkaya, N. (2021). Lay (1986)'nın Genel Erteleme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik araştırması. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 12(2), 614-626.
- Bridges, E. ve Florsheim, R. (2008). Hedonic and Utilitarian Shopping Goals: The Online Experience. *Journal of Business Research*, 61(4), 309-314.
- Chen, H. (2006). Flow on The Net-Detecting Web Users Positive Affects and Their Flow States. *Computers in Human Behavior*, 22, 221-233.
- Cho, J. (2004). Likelihood to Abort an Online Transaction: Influences from Cognitive Evaluations, Attitudes, and Behavioral Variables. *Information and Management*, Vol. 41 No.7, pp. 827-38.
- Chu, A. H. C. ve Choi, J. N. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of Active Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, 145, 245-264.
- Costa, R. C. ve Lucian, R. (2014). Structural Equations Modeling, Perceived Risk and Flow State on E-Commerce. *iBusiness*, 6, 38-43.
- Cox, D.F. ve Rich, S. (1964). Perceived Risk and Consumer Decision Making: The Case of Telephone Shopping. *Journal of Marketing Research*, 1(4), 32-39.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety* (1st Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Cuningham, S.M. (1967). The Major Dimensions of Perceived Risk. Risk Taking and Information Handling in Consumer Behavior (Editör Cox, D.F.). Harvard University Press, Boston: 82-108.
- Darpy, D. (2000). Consumer Procrastination and Purchase Delay. 29th Annual Conference EMAC. Rotterdam, NL.
- Ellis, A. ve Knaus, W.J. (1977). *Overcoming Procrastination*. New York: Signet Books.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 382-8.
- Forsythe, S.M. ve Shi, B. (2003). Consumer Patronage and Risk Perceptions in Internet Shopping. *Journal of Business Research*, 56(11), 867-875.
- Forsythe, S., Liu, C., Shannon, D. ve Gardner, L.C. (2006). Development of a Scale to Measure The Perceived Benefits and Risks Of Online Shopping. *Journal of Interactive Marketing*, Vol. 20, No.2, pp.55-75.
- Garg, N., Wansink, B. ve Inman, J. J. (2007). The Influence of Incidental Affect On Consumers Food Intake. *Journal of Marketing*, 71(1), 194-206.
- Garge S.C., Wetzel M. D. ve Ogunnaik B. A. (2007). An Inference Based Scheme for Controlling Product End-use Properties of Reactive Extrusion Processes. In preparation.
- Ghani, J.A. (1991). Flow in Human-Computer Interactions: Test of a Model, In J. Carey (ed.) *Human Factors in Management Information Systems: An Organizational Perspective*. Norwood, NJ: Ablex.
- Hair, J.F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M., ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hausman, A.V. ve Siekpe, J.S. (2009). The Effect of Web Interface Features on Consumer Online Purchase Intentions. *Journal Business Research*, pp. 5-13.
- Hen, M. ve Goroshit, M. (2018). The Effects of Decisional and Academic Procrastination on Students Feelings toward Academic Procrastination. *Current Psychology*, 1-8.
- Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Horton Raymond, L. (1984). *Buyer Behavior: A Decision Making Approach*. New York: Charles Merrill.  
[https:// dictionary.apa.org/](https://dictionary.apa.org/), 7.11.2018.  
[https:// dictionary.apa.org / time- distortion](https://dictionary.apa.org/time-distortion), 08.09.2019.
- Huang, L., Hsieh, Y. ve Wu, Y. J. (2014). Gratifications and Social Network Service Usage: The Mediating Role of Online Experience. *Information and Management*, 51(6), 774-782.
- Kim, T. ve Biocca, F. (1997). Telepresence Via Television: Two Dimensions of Telepresence may have Different Connections to Memory and Persuasion. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 3(2), n.p.
- Kim, K.R. ve Seo, E. H. (2015). The Relationship between Procrastination and Academic Performance: A Meta-Analysis. *Personality and Individual Differences*, 82, 26-33.
- Knaus, W.J. (2000). Procrastination, Blame and Change [Special issue]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 153-166.
- Lavoie, J.A.A. ve Pychyl, T.A. (2001). Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes, and Emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Lay, C.H. (1986). At Last My Research Article on Procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474-495.
- Lee, K.S. ve Tan, S.J. (2003). E-retailing Versus Physical Retailing: A Theoretical Model and Empirical Test of Consumer Choice. *Journal of Business Research*, 56(11), 877-885.
- Li, S. ve Chatterjee, P. (2005). Shopping Cart Abandonment at Retail Websites-A Multi-stage Model of Online Shopping Behavior. Available at: [http://elab.vanderbilt.edu/ Research\\_papers](http://elab.vanderbilt.edu/Research_papers).
- Mahnke, R., Benlian, A. ve Hess, T. (2014). Flow Experience in Information Systems Research: Revisiting its Conceptualization, Conditions, and Effects. ICIS 2014 proceedings.

- McCown, W. ve Johnson, J. (2012). Validation of an Adult Inventory of Procrastination. New York: Society for Personality Assessment.
- Negra, A., Mzoughi, N. ve Bouhlel, O. (2008) . E-procrastination: A Netnographic Approach. Journal of Customer Behaviour, Vol. 7 No. 2, pp. 103-109.
- Novak, Thomas P., Hoffman, Donna L., Yung, Yiu-Fai (2000) . Measuring the Customer Experience in Online Environments: A Structural Modeling Approach. Marketing Science, 19 (1), 22-42.
- O’Cass, A. ve Carlson, J. (2010). Examining the Effects of Website-Induced Flow in Professional Sporting Team Websites. Internet Research, 20(2), 115-134.
- Peter, J.P. ve Tarpey, L.X. (1975). A Comparative Analysis of Three Consumer Decision Strategies. Journal of Consumer Research, 2: 29-37.
- Ringle, C.M., Wende, S. ve Becker, J.M. (2015). SmartPLS 3. www.smartpls.com.
- Sabini, J. ve Silver M. (1981). Procrastinating. Journal for the Theory of Social Behaviour, pp. 207-221.
- ScanAlert (2005). A New Era of Digital Window Shopping: from Shopping Cart Abandonment to Purchase. www.webhostgear.com/shopping\_habits.pdf.
- Seock, Y. ve Bailey, L.R. (2008). The Influence of College Students Shopping Orientations and Gender Differences on Online Information Searches and Purchase Behaviors. International Journal of Consumer Studies, 32, 113-121.
- Shang ,R.A., Chen Y.C. ve Shen, L. (2005). Extrinsic versus Intrinsic Motivations for Consumers to Shop Online. Information Management, pp. 401-413.
- Shaw, N. ve Sergueeva, K. (2019). The Non-monetary Benefits of Mobile Commerce: Extending UTAUT2 with Perceived Value. International Journal of Information Management, 44-55.
- Solomon, L.J. ve Rothblum, E. D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates. Journal of Counseling Psychology, 31 (4), 503-509.
- Thakur, R. ve Srivastava, M. (2014). Adoption Readiness, Personal Innovativeness, Perceived Risk and Usage Intention across Customer Groups for Mobile Payment Services in India. Internet Research, 24(3), 369-392.
- Thatcher, A., Wretschko, G. ve Fridjhon, P. (2008). Online Flow Experiences, Problematic Internet Use and Internet Procrastination. Computers in Human Behavior, 24, 2236-2254. doi:10.1016/j.chb.2007.10.008.

# **Teknoloji Yoğunluklarına Göre Sektörlerin Doğrudan Yabancı Yatırımları ile Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye Örneği (2006-2019)**

*The Competitiveness Relationship with Foreign Direct Investments of Sectors by Technology Intensities: The Case of Turkey (2006-2019)*

Zehra Feryal ALLAHVERDİ\*  
Ahmet AY\*\*

## **ÖZ**

Bu çalışmada, ulusal rekabet gücünü gösteren küresel rekabetçilik endeksinin 12 alt bileşeni ve teknoloji yoğunluklarına göre ayrılan sektörlerin aldığı doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre çalışmada Türkiye’de 2006-2019 yıllarına ait rekabet gücünü gösteren 12 alt bileşen verileri ile teknolojik yoğunluklarına göre sınıflandırılmış sektörlerle yapılan DYY verileri arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre sınıflandırılmasında OECD tarafından kullanılan Yüksek Teknoloji, Orta – Yüksek Teknoloji, Orta – Düşük Teknoloji ve Düşük Teknoloji sınıflandırması temel alınarak oluşturulmuştur. Analiz sonuçlarına bakıldığında, sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen doğrudan yabancı yatırım stok değerleri ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasında pozitif veya negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

## **ANAHTAR KELİMELER**

*Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Rekabet Gücü, Küresel Rekabetçilik Endeksi, Spearman Korelasyon*

## **ABSTRACT**

This study examines the relationship between the twelve sub-components of the global competitiveness index, which shows the national competitiveness, and the foreign direct investments received by the sectors separated by technology intensities. Accordingly, Spearman Correlation Coefficient was used in the study to examine the relationship between the data of 12 sub-components showing the competitiveness of Turkey for the years 2006-2019 and the FDI data made to the sectors classified according to their technological intensity. It has been created based on the High Technology, Medium - High Technology, Medium - Low Technology and Low Technology classification used by the OECD in the classification of sectors according to technology intensity. Considering the results of the analysis, it is seen that there is a positive or negative relationship between the stock values of foreign direct investments coming to Turkey from abroad and the sub-components of the competitiveness index according to the technology intensity of the sectors.

## **KEYWORDS**

*Foreign Direct Investments, Competitiveness, Global Competitiveness Index, Spearman Correlation*

	<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 13.09.2021	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 15.10.2021
<b>Atıf</b>	Allahverdi, Z.F. ve Ay, A. (2021). Teknoloji Yoğunluklarına Göre Sektörlerin Doğrudan Yabancı Yatırımları ile Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye Örneği (2006-2019). <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 499-510.	

\* Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, feryalallahverdi@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0962-6187

\*\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ahmetay@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6763-9568

## GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği yeni ekonomi düzeninde rekabet edebilirlik ülkeler için büyük önem taşımaktadır. Çünkü ulusların yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve bu standartların sürdürülebilir bir büyüme ile devam ettirilmesi rekabet gücünün artırılması ile sağlanabilir. Rekabet gücünü arttırmak ekonomik büyümeyi sağlayacağı gibi ekonomik büyüme de rekabet gücü üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Dolayısıyla rekabet gücünü etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi rekabet gücünün artırılmasına imkân sağlaması açısından önemlidir. Ulusların rekabet avantajını ulusal avantaj elması modeline taşıyan Porter, bir ulusun rekabet gücünü endüstrinin yenilik yapma ve yükseltme kapasitesine bağlamaktadır ve elması oluşturan nitelikleri faktör koşulları, talep koşulları, ilgili ve destekleyici endüstriler, firma stratejisi, yapısı ve rekabet olarak dört özelliğe toplamıştır (Porter, 1990: 73-77). Rekabet edilebilirliğin sürdürülebilmesi bu özelliklerin teşvik edilmesiyle sağlanabilmektedir. Bir firmanın faaliyetlerinin her alanındaki inovasyonu firmaya ve sektöre rekabet avantajı sağlayacaktır (Gupta, 2015:16).

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) rekabet edebilirliği, bir ülkenin verimlilik düzeyini belirleyen kurumlar, politikalar ve faktörler kümesi olarak tanımlamıştır ve daha rekabetçi bir ekonominin zamanla daha hızlı büyüyecek ekonomi olduğunu belirtmiştir (WEF, 2014: 4). Dünya Ekonomik Forumu, uluslararası rekabet gücünü küresel rekabetçilik endeksi adı altında yayınladığı yıllık raporlar ile ülke ekonomilerinin rekabet gücünü belirleyerek sunmaktadır. Küresel rekabetçilik endeksi, Dünya Ekonomik Forumu tarafından Küresel Rekabetçilik Raporu (The Global Competitiveness Report) adı altında yayımlanmaktadır. İlk olarak 1979 yılında gerçekleşen bu raporlar dizisinin 2019 yılı için hazırlanan raporu Global Rekabet Edebilirlik Endeksi 4.0 (GCI 4.0) olarak anılmaktadır. Raporda küresel rekabetçilik endeksinin, politika yapıcılarının kısa vadeli önlemlerin ötesine bakmaları gerektiğini ve endeksin üretkenliği belirleyen tüm faktörlere karşı ne kadar ilerlediklerini değerlendirmeleri için yıllık bir ölçüt olarak kullanılması gerektiği belirtilmiştir (WEF, 2019). Endeks dört ana kategoriden ve 12 alt bileşenden oluşmakta ve 141 ülke ekonomisini içermektedir. Çalışmada ulusal rekabet gücünü gösteren küresel rekabetçilik endeksinin bu 12 bileşeni ve teknoloji yoğunluklarına göre ayrılan sektörlerin aldığı (Doğrudan Yabancı Yatırımları) DYY arasındaki ilişki incelenmiştir.

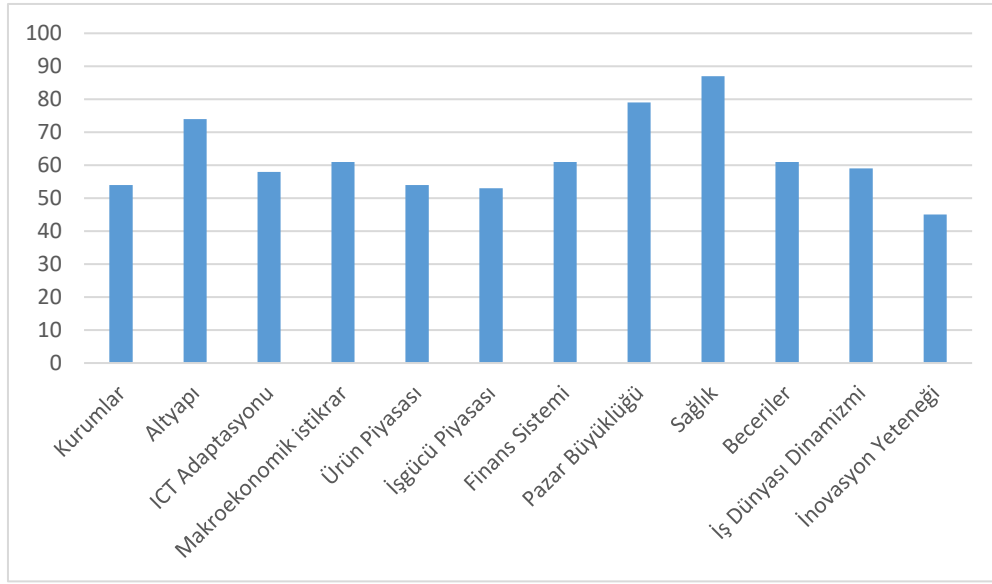
Tablo 1, 2019 Küresel Rekabetçilik Raporu'nda rekabetçiliği tanımlayan göstergeleri vermektedir. Buna göre rekabetçilik dört ana alan ve bunların içerdiği 12 göstergeden oluşmaktadır.

**Tablo 1: Küresel Rekabet Edebilirlik Raporunda Rekabetçiliği Tanımlayan Göstergeler**

Alan	Göstergeler
Etkinleştirici Çevre	Kurumlar
	Altyapı
	ICT (BİT) Adaptasyonu
	Makroekonomik istikrar
Piyasalar	Ürün Piyasası
	İşgücü Piyasası
	Finans Sistemi
	Pazar Büyüklüğü
Beşeri Sermaye	Sağlık
	Beceriler
İnovasyon Ekosistemi	İş Dünyası Dinamizmi
	İnovasyon Yeteneği

**Kaynak:** World Economic Forum, Global Competitiveness Report, 2019.

Türkiye'nin ulusal rekabet gücüne bakıldığında 2019 yılı küresel rekabetçilik raporunda 141 ekonomi arasında 61. sırada yer aldığı görülmektedir. 2018 yılında ise 140 ekonomi arasında yine 61. sırada yer almıştır. Rekabet gücünün en yüksek olduğu alan ise sağlık göstergesiyle gerçekleşmiş ve bu alanda rekabet gücü sıralamasında Türkiye 42. sırada yerini almıştır. Sağlık göstergesinden sonra rekabet gücünün en yüksek olduğu alanlar 2019 rekabetçilik raporuna göre sırasıyla pazar büyüklüğü ve altyapı alanlarıdır. Sağlık göstergesinde (ölçek 0-100 en iyi), rekabet gücü puanı 87, pazar büyüklüğü göstergesinde 79 ve altyapı göstergesinde 74 olarak gerçekleşmiştir. Grafik 1, rekabetçilik göstergelerine göre rekabet gücü puanlarını göstermektedir.

**Grafik 1: Rekabetçilik Göstergelerine Göre Rekabet Gücü Puanı (0-100)**

**Kaynak:** World Economic Forum, Global Competitiveness Report, 2019.

Rekabet gücü, ülkelerin rekabet edebilirliğini ölçtüğü gibi aynı zamanda doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) için belirleyici bir faktör olma özelliği taşımaktadır. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, OECD tarafından bir ekonomide yerleşik yatırımcının diğer bir ekonomide yerleşik olan bir işletmeye kalıcı ilişki kurmak amacıyla yaptığı sınır ötesi yatırım olarak tanımlanmıştır (OECD, 2008: 17). Burada kalıcı ilişki, doğrudan yatırımcı ile doğrudan yatırım işletmesi arasındaki stratejik uzun vadeli bir ilişkinin varlığı olarak ifade edilmektedir (OECD, 2008: 17). Doğrudan yabancı yatırımlar genellikle çok uluslu firmalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Çok uluslu firmalar, doğrudan yabancı yatırım yapan çok faaliyetli firmalardır (Dunning, 1988: 21). Bu firmalar yatırım yapacakları pazarla ilgili kararlar verirken o pazardaki avantajları değerlendirerek karar vermektedir. Dunning (1988), doğrudan yabancı yatırımın gerçekleşeceği bu avantajları eklettik paradigmasıyla (OLI Framework - ownership-location-internalization) açıklamıştır. Bunlar, mülkiyet-konum-içselleştirme avantajlarıdır. Çok uluslu firmalar yatırım kararı alırken bu üç avantajı bünyesinde barındıran seçenekleri değerlendirmektedir (Erdoğan, 2017: 80). Bunlardan ilki olan mülkiyet avantajı, firmanın kendisinde bulunan ve diğer ülke firmalarının sahip olmadığı avantajlar ve erişemediği bir ürün veya üretim süreci şeklinde oluşabilmektedir. Mülkiyet avantajı içerisinde marka, patent gibi mali olmayan avantajlar, üretim yönetimi, organizasyon ve pazarlama sistemleri, yenilikçi kapasite avantajları yer almaktadır. OLI çerçevesini oluşturan ikinci avantaj konum avantajıdır. Dunning konum avantajlarını, kalite, verimlilik, doğal ve yaratılmış kaynak donanımları, alt yapı, dil kültür, gelenek gibi farklılıklar, kotalar, tarifeler, ulaşım maliyetleri, ucuz faktör fiyatları olarak değerlendirmiştir. Konum avantajı, bunların yanı sıra özellikle otelcilik gibi hizmet sektöründeki firmaların hizmetlerin yerinde sunulması gerekliliğinden dolayı müşterilere erişim gibi faktörleri de kapsamaktadır (Markusen, 1995: 173). Burada firma için önemli olan kendi konumundan daha cazip bir konuma ulaşması ve DYY kararını buna göre vermesidir. Üçüncü ve son avantaj içselleştirme avantajıdır. İçselleştirme avantajı saydığımız avantajların farkına vararak firmaların bu avantajları içselleştirmesi ve bu avantajları daha fazla katma değer sağlamak için kullanması anlamına gelmektedir. Ayrıca Dunning, işletmelerin mülkiyet avantajlarını veya bu avantajların kullanım haklarını satın almak veya satmak yerine neden ürettiği ya da kullanmayı seçtiğinin iyi anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Lisanslama bu anlamda bazı durumlar için başka ülkede üretim yapmak yerine firma için daha uygun bir karar olabilmektedir. İçselleştirme avantajı sağlamak için bu kararın doğru şekilde verilmesi önemlidir. Çok uluslu firmalar pazara girerken bu özel avantajlara sahip pazarları tercih etme eğiliminde olacaktır.

DYY, yatırım yapılan ülkeye sermaye girişine yol açmakta; böylece ev sahibi ülkenin sermaye birikimini olumlu yönde etkilemektedir; özellikle gelişmekte olan ülkelerde yabancı yatırımlar ilave bir tasarruf aracı olarak görülmekte ve ekonomik gelişme sürecinde katkı sağlayabilmektedir (Çiftçi ve Yıldız, 2015: 72). Doğrudan yabancı yatırımlar sadece ülkeye mali kaynak sağlamamakta aynı zamanda ülkeye çekilen yabancı sermaye, ekonomiye finansman kaynağı sağladığı gibi know-how, yönetim bilgileri, pazarlama teknikleri, yeni teknoloji, patent-lisans gibi mali olmayan olanaklar da yaratmaktadır (Bostan vd., 2016: 25). DYY ayrıca hem alıcı hem de yatırımcı ekonomilerin rekabetçi konumunu iyileştirebilir (OECD, 2008: 14). Ekonomide rekabetçilik ise büyüme hızlarını yükselterek ekonomiye olumlu bir katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla ülke

ekonomileri finansal küreselleşmeyle birlikte arttırmaya çalıştıkları DYY için rekabet gücünü artırma eğilimine gireceklerdir.

## 1. LİTERATÜR

Doğrudan yabancı yatırımlar (DYY), küreselleşme ile birlikte hız kazandığı gibi bu konuda yapılan çalışmaların da küreselleşme trendiyle birlikte arttığı görülmektedir. 1980'lerden itibaren artmaya başlayan doğrudan yabancı yatırımlar ile ilgili literatürde yapılmış pek çok çalışma yer almıştır. Literatürde doğrudan yabancı yatırımlar ve rekabet gücü ile ilgili çalışmalara bakıldığında genellikle doğrudan yabancı yatırımlar ve rekabet gücünün ayrı ayrı ele alındığı görülmektedir. Doğrudan yabancı yatırımlar, uluslararası literatürde genellikle ekonomik büyüme ile ilişki bağlamında incelenmiştir (Balasubramanyam et al., 1996; Carkovic and Levine, 2002; Li and Liu, 2005; Borensztein et al., 1998; Zhang, 2001; Anwar and Nguyen, 2010; Berthélemy and Démurger, 2000; Alfaro et al., 2006; Choe, 2003; Adams, 2009). Türkiye'de DYY ile ilgili yapılan çalışmalar da uluslararası yayınlarda olduğu gibi ekonomik büyüme ile ilişkilendirilmiş çalışmalar bulunmaktadır (Yalçınkaya ve Aydın, 2017; Ayaydın, 2010; Bostan vd., 2016). Sektörlerin rekabet gücünü inceleyen çalışmalar genelde tek bir sektör üzerinden uluslararası rekabet gücünü incelemiştir (Bağcı, 2016; Altay ve Gürpınar, 2008; Gürpınar ve Barca, 2007; Han et al., 2009; Başkol, 2011).

Dunning ve Zhang (2008) yaptıkları çalışmada küresel rekabetçilik endeksinin ana bileşenlerini oluşturan kaynaklar, yetenekler, pazar (RCM) ve kurumların (I) durumlarını incelemişler ve her birinin DYY ile nasıl bir ilişki içerisinde olduklarını ekonometrik modellerle araştırmışlardır. Bu çerçevede 2005 yılına ait verileri kullanarak 117 ulusal ekonomiyi analize dâhil etmişlerdir. Bu 117 ülkeyi kişi başına düşen GSYİH'ye göre üst gelirli, orta gelirli ve düşük gelirli olarak üç gruba ayırmışlardır. Ayrıca (RCM) ve (I) şeklinde oluşan iki grubu kendi aralarında üçer alt gruba ayırmışlardır. Bu alt gruplar, RCM için; piyasa özellikleri (Mc), teknolojik kapasite (T), altyapı ve destek hizmetleri (Is), I için; kurumlar (Ip), piyasa verimliliği (Me), inovasyon sistemleri (In) şeklinde oluşturulmuştur.

Analizi üç bölüme ayırarak yapan Dunning ve Zhang, ilk bölümde 117 ülkenin kişi başına GSYİH oranlarına göre sıralanmış 10 grup ve içe ve dışa aktarılan DYY arasındaki ilişkiyi, ikinci bölümde içe ve dışa DYY ile 6 alt bileşen arasındaki ilişkiyi, üçüncü bölümde içe ve dışa DYY, 6 alt bileşen ve üst gelirli, orta gelirli ve düşük gelirli olarak ayrılan üç grup ülke arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Analiz sonuçlarında (I) değişkenlerinden biri olan piyasa verimliliği (Me) ve dış DYY arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlar ve araştırmadaki önermeleriyle doğru orantılı bir sonuca ulaşmışlardır; bir ülkenin rekabet avantajları ne kadar belirgin olursa, dünyadaki iç ve dış DYY stoğundaki payı o kadar artmaktadır. Bir ülkedeki kurumların içeriği ve kalitesi, içe doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve toplam kurumsal değişken (I) ve bileşenleri, hem iç hem de dış DYY'nin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Popovici ve Călin (2015) yaptıkları çalışmada doğrudan yabancı yatırımlar ve rekabet gücü ilişkisini, rekabet gücünde bir artışın yabancı yatırımların iyileşmesine ne derece etki edeceği kapsamında değerlendirmiştir. Çalışma, Orta ve Doğu Avrupa'da ki 10 AB üyesi ülkeye uygulanmıştır. Uygulamada küresel rekabetçilik endeksini tanımlayan değişkenlerle (kurumlar, altyapı, makroekonomik ortam, yükseköğretim ve eğitim, mal piyasası verimliliği, işgücü piyasası verimliliği, finansal pazar geliştirme, teknolojik hazırlık, iş kapsamı, yenilikçilik) kişi başına düşen DYY korelasyonunu incelenmiş ve bu değişkenlerdeki bir artışın DYY'yi ülkeye kazandırmak için nasıl bir katkı sağlayacağı araştırılmıştır. Küresel rekabet endeksini oluşturan değişkenlerden kurumlar, altyapı, mal piyasası verimliliği, işgücü piyasası verimliliği, teknolojik hazırlık, iş kapsamı, yenilik arasında yüksek bir korelasyon bulunurken; makroekonomik ortam, yükseköğretim ve eğitim, finansal pazar geliştirme değişkenleri arasında önemli bir korelasyon bulunmamıştır.

Zlatković (2016), DYY ve Doğu Balkan ülkelerinden Arnavutluk, Sırbistan, Karadağ ve Makedonya'nın 2014 yılı için ulusal rekabet gücü ile doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki ilişkiyi incelemiş ve rekabet gücündeki artışın bu ülkelerin doğrudan yabancı yatırım girişlerini artırıp arttırmadığını araştırmıştır. Pearson Korelasyon katsayısını kullanarak Küresel rekabet endeksine ait 11 değişken ve kişi başına DYY arasında korelasyon hesaplamıştır. Çalışmanın sonuçları, Karadağ'ın teknoloji hazırlığı dışında diğer değişkenler için rekabet gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Teknoloji hazırlığı açısından ise Sırbistan güçlü durumdadır. Altyapı, sağlık ve ilköğretim değişkenleri ile kişi başı DYY arasında yüksek bir korelasyon, yüksek eğitim ve öğretim, teknolojik hazırlık ve yenilikçilik için ise orta düzeyde bir korelasyon bulunmuş sonuç olarak DYY ile rekabet gücü arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çalışmada, rekabet gücünün farklı değişkenlerindeki pozitif bir değişikliğin DYY üzerinde yaratacağı potansiyel değişimde hesaplanmıştır. Her ülkenin rekabet gücünde zayıf olduğu göstergedeki artışın DYY üzerindeki etkisinin ne

olacağı hesaplanmış ve rekabet gücündeki göstergelerdeki artışın kişi başına DYY için artış göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Paren (2017), kriz dönemi, öncesi ve sonrası değişimleri görmek için seçtiği 2005-2016 yılları arasında rekabet gücü değişkenleri ve DYY arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Paren, çalışmasında Visegrad ülkeleri olan Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovakya'yı incelemiş ve analizinde korelasyon kullanmıştır. DYY için hem stok hem akım değerleri ayrı ayrı korelasyona dâhil etmiş, 12 değişkenin bu yıllar arasında ülke bazında değerlendirmesini yapmıştır. Çalışmada yıllar itibariyle korelasyon ilişkilerinde değişiklik görülmekte, bu da çalışma sonucu için genel bir yorum yerine değişkenlerin yıllar bazında DYY ile ilişkisine ayrı ayrı bakılması gerekliliğini doğurmaktadır. Bununla birlikte 2005-2016 yılları için aynı sonuca ulaştıran değişken ise yükseköğretim ve eğitim değişkenidir. Bu değişken ile kişi başına düşen DYY arasında zayıf bir ilişkinin olduğu analiz sonucunda Paren tarafından saptanmıştır. Sonuç olarak bu ülkelerde rekabet edebilirlikle kişi başına DYY arasında bir ilişki olduğu, yıllar itibariye değişkenlik gösterse de ulusal rekabetçiliğin artmasının ekonomide kişi başına DYY'yi artıracakları hipotezi için destekleyici argümanlar ortaya koymuştur.

İnançlı ve Aydın (2015), yaptıkları çalışmada doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının dış rekabet gücü üzerindeki etkisini araştırmak üzere 1980-2012 yıllarına ait verileri kullanarak Johansen-Juselius Eşbütünleşme Testi ile analizini gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada ülkeye gelen DYY'nin GSYİH içerisindeki oranı ile tüketici fiyatlarına dayalı rekabet gücü endeksi kullanılmıştır. Eşbütünleşme analizinin sonuçları, Türkiye'de dış rekabet gücü ile DYY arasında ilişki olduğunu göstermiştir. İlişkinin yönünü ortaya çıkarmak için VECM modeli üzerinden kısa ve uzun dönem Granger nedensellik testi uygulayan yazarlar, kısa dönemde rekabet gücünün doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına neden olduğu, uzun dönemde ise hem rekabet gücünün doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına neden olduğu hem de doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının rekabet gücüne neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İnançlı ve İnal (2017), Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Türkiye'nin rekabet gücü üzerindeki etkisini 1980-2015 yılları için incelemiş, çalışmasında Johansen eşbütünleşme testini kullanmış, testin sonuçlarını FMOLS-DOLS teknikleri ile modellemiş ayrıca nedensellik ilişkilerini Granger nedensellik testi ile analiz etmiştir. Doğrudan Yabancı sermayeden rekabet gücüne doğru tek yönlü bir nedensellik bulmuş, DYY'nin Türkiye'nin rekabet gücüne az miktarda da olsa bir katkı sağladığını tespit etmiştir.

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu çalışmada sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre kişi başına doğrudan yabancı yatırımlar (stok) ile küresel rekabetçilik endeksinin 12 alt bileşeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Endeks, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yıllık olarak hazırlanan ve Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi 4.0 (GCI 4.0) olarak adlandırılan en son değişikliklerle hazırlanmış 2019 tarihli rapordaki bileşenler çerçevesinde analize dâhil edilmiştir. Endeksin dört ana ve 12 alt değişkeni şu şekildedir: Etkinleştirici çevre ana başlığı altında; kurumlar, altyapı, ICT (*Information and Communications Technology- Bilgi ve İletişim Teknolojisi*) adaptasyonu, makroekonomik istikrar, Piyasalar başlığı altında; ürün piyasası, işgücü piyasası, finans sistemi, pazar büyüklüğü, Beşeri Sermaye ana başlığı altında; sağlık ve beceriler, İnovasyon Ekosistemi ana başlığı altında; iş dünyası dinamizmi ve inovasyon yeteneği (Bknz Tablo 1). Ölçek 2018 tarihinden önce 1-7 arasında değişirken, 2018 tarihli raporla birlikte 0-100 arasında oluşturulmaya başlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda bu değerler logaritması alınarak standardize edilmiştir. Veriler WEF (Dünya Ekonomik Forumu) tarafından oluşturulan Küresel Rekabetçilik Raporu'ndan elde edilmiştir. Bunun için Türkiye'nin 2006-2019 yıllarındaki 12 bileşene ait verileri kullanılmıştır. Doğrudan Yabancı Yatırımlar ise stok değerler olarak kişi başına sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre DYY dağılımı şeklinde ele alınmış, DYY'ye ait veriler ise Merkez Bankası (MB) veri tabanından elde edilmiştir. Sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre sınıflandırılması OECD'nin sınıflandırması temel alınarak oluşturulmuştur. Bu sınıflandırma OECD tarafından şu şekilde yapılmıştır:

**Tablo 2: Sektörlerin Teknoloji Yoğunluğuna Göre Sınıflandırılması**

Yüksek Teknoloji Sektörleri	Havacılık
	Bilgisayar, ofis makineleri
	Elektronik haberleşme
	İlaçlar
Orta Yüksek Teknoloji Sektörleri	Bilimsel Araçlar
	Motorlu Taşıtlar
	Elektrikli Makineler
	Kimyasallar
	Diğer ulaşım ekipmanları
	Elektrikli olmayan makineler
Orta Düşük Teknoloji Sektörleri	Kauçuk ve plastik üretimi
	Gemi yapımı
	Diğer imalat
	Demir olmayan metaller
	Metal olmayan mineral ürünler
	Metal ürünleri
	Petrol rafinerileri ve üretimi
	Demir metaller
Düşük Teknoloji Sektörleri	Kağıt üretimi ve basımı
	Tekstil ve giyim eşyaları ve deri imalatı
	Gıda, içecek ve tütün ürünleri
	Ağaç üretimi ve mobilya

**Kaynak:** Thomas Hatzichronoglou, Revision of the High Technology Sector and Product Classification, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 1997/02, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/134337307632>, Date of Access: 01.08.2020.

Araştırmada “sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen doğrudan yabancı yatırım stok değerleri ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasında pozitif veya negatif yönlü anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı bulunmaya çalışılacaktır.

Analizde kullanılan değişkenlerin kısaltmaları ve karşılıkları EK 1’de yer almaktadır. Sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen kişi başına doğrudan yabancı yatırım ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasındaki ilişkiyi incelediğimiz çalışmamızda analiz için Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Bulguları

Küresel rekabetçilik endeksi alt bileşenleri ile teknolojik yoğunluklarına göre sınıflandırılmış sektörlere yapılan DYY (yüksek teknoloji - orta yüksek teknoloji - orta düşük teknoloji - düşük teknoloji) arasındaki korelasyon sonuçları ayrı tablolarda ele alınarak açıklanacaktır. DYY ve rekabetçilikle ilgili veriler logaritması alınarak standardize edilmiştir.

**Tablo 3: Spearman Korelasyon Analiz Sonuçları (Yüksek Teknoloji)**

	YTS1	YTS2	YTS3
Y1	,360	,659*	-,665*
Y2	,237	,219	-,365
Y3	,418	,636*	-,709*
Y4	,140	-,122	-,772**
Y5	,103	,685*	-,576
Y6	,438	,426	-,809**
Y7	,418	,309	-,382
Y8	-,293	-,244	,220
Y9	-,037	,024	,250
Y10	,321	,467	-,855**
Y11	,248	,358	-,915**
Y12	,030	-,091	,224
Y13	,188	,377	-,450

\*. Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).  
\*\*. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).



Spearman Korelasyon Katsayısının +1 olması değişkenler arasında pozitif yönlü tam bir ilişki olduğunu -1 olması negatif yönlü tam bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre yüksek teknoloji sektörlerine göre yapılan DYY ile ilgili analizde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Yüksek teknoloji sektörleri ile rekabet gücü alt değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında rekabet gücü ile bilgisayarların, elektrik-elektronik ve optik ürünlerin imalatı arasında pozitif güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre bilgisayar, elektrik elektronik sektörüne yapılan DYY rekabet gücünü arttırıcı bir etkiye sebep olmaktadır.
- Rekabet gücü ile bilgi ve iletişim arasında ise negatif güçlü bir ilişki bulunmuştur. Makroekonomik istikrar, beceriler, ICT (Bilgi ve İletişim Teknolojisi) adaptasyonu ve pazar büyüklüğü ile bilgi ve iletişim sektörleri arasında negatif çok güçlü bir ilişki görülmektedir. Bilgi ve iletişim sektörlerine yapılan DYY, bu alanlardaki rekabet gücünü azaltmaktadır.
- Altyapı ve sağlık ile bilgisayar, elektrik elektronik sektörü arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki görülmektedir. Bu sektöre yapılan DYY, altyapı ve sağlık alanındaki rekabet gücünü arttırmaktadır.
- Altyapı ile bilgi ve iletişim sektörleri arasında negatif güçlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

**Tablo 4: Spearman Korelasyon Analiz Sonuçları (Orta - Yüksek Teknoloji)**

	OYS1	OYS2	OYS3
Y1	-,768**	,805**	,616
Y2	-,432	,304	,626
Y3	-,818**	,891**	,600
Y4	-,717*	,486	,274
Y5	-,685*	,661*	,309
Y6	-,900**	,821**	,596
Y7	-,503	,479	,552
Y8	,305	-,372	,213
Y9	,146	-,232	,384
Y10	-,915**	,867**	,455
Y11	-,927**	,830**	,345
Y12	,200	-,188	,442
Y13	-,480	,438	,505
* . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).			
** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).			

Tablo 4, Orta - Yüksek Teknoloji sektörlerine yapılan kişi başına DYY ile rekabet göstergeleri arasındaki korelasyonu göstermektedir. Buna göre;

- Küresel Rekabet Gücü ile sektörler arasındaki ilişkiye bakıldığında ulaştırma ve depolama ile çok güçlü pozitif bir ilişki görülmektedir. Ulaştırma ve depolama sektörüne yapılan DYY rekabet gücünü arttırmaktadır. Çok uluslu firmalar DYY kararı verirken konum avantajını kullanmak isteyeceklerdir. Dolayısıyla çıkan sonuç OLI paradigması çerçevesinde hem yatırım kararı verilmesi sürecinde konum avantajının olumlu etki yarattığını hem de uluslararası rekabet gücünü arttırarak daha sonra da ülkeye gelecek DYY için ortam yaratabileceğini göstermektedir.
- Aynı şekilde ulaştırma ve depolama sektörü ile altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü arasında pozitif çok güçlü ilişki dikkat çekmektedir. Orta - Yüksek Teknoloji olarak geçen ulaştırma ve depolama sektörüne yapılan DYY, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarında ki rekabet gücünü arttırmaktadır. Konum avantajının önemini bir kez daha gösterdiği bu durum, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu gibi rekabet gücü belirleyicilerinin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.
- Bununla birlikte analiz sonuçlarında görüldüğü üzere bu belirleyicilerle (altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü) makine ve teçhizat sektörlerine yapılan kişi başına DYY arasında negatif yönlü çok güçlü bir ilişki göze çarpmaktadır. Makine ve teçhizat sektörlerine yapılan kişi başına DYY, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü rekabet gücünü azaltmaktadır.

**Tablo 5: Spearman Korelasyon Analiz sonuçları (Orta - Düşük Teknoloji)**

	ODS1	ODS2	ODS3	ODS4	ODS5
Y1	,634*	,720*	-,323	-,561	,439
Y2	,182	,316	-,267	-,310	,207
Y3	,709*	,794**	-,358	-,527	,430
Y4	,511	,535	-,802**	-,480	-,170
Y5	,515	,515	-,309	-,661*	,273
Y6	,796**	,845**	-,474	-,498	,310
Y7	,333	,455	-,285	-,382	,188
Y8	-,518	-,579	,098	-,067	-,317
Y9	-,445	-,366	,177	,012	-,037
Y10	,806**	,830**	-,539	-,576	,261
Y11	,891**	,782**	-,612	-,709*	,091
Y12	-,455	-,345	,103	,018	-,079
Y13	,292	,377	-,316	-,517	,195

\*. Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).  
\*\*. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Tablo 5, Orta - Düşük Teknoloji sektörlerine yapılan kişi başına DYY ile rekabet göstergeleri arasındaki korelasyonu göstermektedir. Buna göre;

- Küresel rekabet gücü ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektörü ve kauçuk ve plastik ürünleri sektörleri arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki görülmektedir. Bu sektörlerle gelen DYY ile beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarındaki rekabet gücü arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Altyapı alanındaki rekabet gücü ile kauçuk ve plastik ürünleri arasında da pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki görülmektedir. Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektörü ve kauçuk ve plastik ürünleri sektörlerine yapılan DYY, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarındaki rekabet gücünü arttırmaktadır. Aynı şekilde kauçuk ve plastik ürünlerine yapılan DYY altyapı alanındaki rekabet gücünü arttırmaktadır.
- Metalik olmayan mineral ürünlerine yapılan DYY ile makroekonomik istikrar arasında negatif yönlü çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Orta düşük teknoloji şeklinde sınıflandırılan ana metal sanayi sektörüne yapılan DYY ile sağlık ve pazar büyüklüğü alanındaki rekabet gücü arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır, bu ilişki yönü bize ana metal sanayiine yapılan DYY'ın sağlık ve pazar büyüklüğü alanındaki rekabet gücünü azalttığını göstermektedir. Demir-çelik, kurşun, alüminyum vb. metalleri bünyesinde barındırması açısından sektörde Kyoto Protokolü'ne uyum çabalarına rağmen sağlık sektöründeki rekabet gücünü azaltması şaşırtıcı bir sonuç değildir.

**Tablo 6: Spearman Korelasyon Analiz sonuçları (Düşük Teknoloji)**

	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5	DS6
Y1	,402	,451	,402	,671*	-,299	,945**
Y2	,018	-,018	,207	,249	-,024	,596
Y3	,418	,552	,394	,685*	-,236	,879**
Y4	-,292	-,170	,182	,292	-,061	,207
Y5	,406	,467	,091	,515	-,527	,879**
Y6	,231	,249	,505	,687*	-,140	,699*
Y7	,030	,042	,127	,188	-,115	,636*
Y8	-,335	,018	-,573	-,415	,213	,067
Y9	-,055	,140	-,506	-,366	,171	,250
Y10	,273	,382	,406	,697*	-,248	,697*
Y11	,103	,200	,394	,709*	-,321	,624
Y12	-,200	,091	-,442	-,394	,273	,224
Y13	,067	,055	,195	,322	-,267	,766**

\*. Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).  
\*\*. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Düşük teknoloji sektörlerine yapılan DYY ile rekabet gücü arasındaki ilişki Tablo 6'da görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre;

- Mobilya sektörlerine yapılan DYY ile rekabet gücü arasında pozitif ve çok güçlü bir ilişki saptanırken ağaç ve ağaç ürünleri arasında pozitif güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Ağaç ve ağaç ürünlerine yapılan DYY ile altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarındaki rekabet gücü arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur bu ilişki bize ağaç ve ağaç ürünlerine yapılan DYY'nin altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanındaki rekabet gücünü arttırdığı sonucunu göstermektedir.
- Mobilya sektörüne yapılan DYY ile altyapı, sağlık ve inovasyon yeteneği alanlarının rekabet gücü arasında çok güçlü pozitif bir ilişki söz konusuysen, beceriler, ürün piyasası ve ICT adaptasyonu arasında pozitif güçlü bir ilişki görülmüştür. Buna göre mobilya sektörüne yapılan DYY altyapı, sağlık, inovasyon yeteneği, beceriler, ürün piyasası ve ICT adaptasyonu alanlarındaki rekabet gücünü arttırmıştır.

## SONUÇ

Yapılan çalışma küresel rekabetçilik endeksi alt bileşenleri ile teknolojik yoğunluklarına göre sınıflandırılmış sektörlerle yapılan DYY (yüksek teknoloji - orta yüksek teknoloji - orta düşük teknoloji - düşük teknoloji) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada “sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen doğrudan yabancı yatırım stok değerleri ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasında pozitif veya negatif yönlü anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı bulunmaya çalışılmıştır. Bu ilişkiyi incelemek için Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Rekabet gücü ile ilgili veriler WEF tarafından oluşturulan Küresel Rekabetçilik Raporu’ndan elde edilmiştir. Bunun için Türkiye’nin 2006-2019 yıllarındaki 12 bileşene ait veriler kullanılmıştır. Doğrudan Yabancı Yatırımlar ise stok değerler olarak kişi başına sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre DYY dağılımı şeklinde ele alınmış, DYY’ye ait veriler ise Merkez Bankası (MB) veri tabanından elde edilmiştir. Sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre sınıflandırılması OECD’nin sınıflandırması temel alınarak oluşturulmuştur. Bu sınıflandırma OECD tarafından Yüksek Teknoloji, Orta – Yüksek Teknoloji, Orta – Düşük Teknoloji ve Düşük Teknoloji olarak gerçekleştirilmiştir.

Yüksek Teknolojili sektörlerle yapılan kişi başına DYY ile rekabet gücü göstergeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarındaki pozitif güçlü ilişkinin varlığı bilgisayar, elektrik elektronik sektörüne yapılan DYY’in rekabet gücünü artırıcı bir etkiye sebep olduğunu göstermektedir. Bilgi ve iletişim sektörlerine yapılan DYY’in makroekonomik istikrar, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarındaki rekabet gücünü azalttığı görülmektedir. Bilgisayar, elektrik elektronik sektörüne yapılan DYY ise altyapı ve sağlık alanındaki rekabet gücünü arttırmaktadır.

Orta – Yüksek Teknoloji ile ilgili analiz sonuçlarına göre ulaştırma ve depolama sektörüne yapılan DYY rekabet gücünü arttırmaktadır. Ulaştırma ve depolama sektörüne yapılan DYY, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarında ki rekabet gücünü arttırmaktadır. Makine ve teçhizat sektörlerine yapılan kişi başına DYY, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü rekabet gücünü azaltmaktadır.

Orta - Düşük Teknoloji sektörlerine yapılan kişi başına DYY ile rekabet göstergeleri arasındaki korelasyona göre; kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektörü ve kauçuk ve plastik ürünleri sektörlerine yapılan DYY, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanlarındaki rekabet gücünü arttırmaktadır. Aynı şekilde kauçuk ve plastik ürünlerine yapılan DYY altyapı alanındaki rekabet gücünü arttırmaktadır. Ana metal sanayiine yapılan DYY’nin sağlık ve pazar büyüklüğü alanındaki rekabet gücünü azalttığı görülmektedir.

Düşük teknoloji sektörlerine yapılan DYY ile rekabet gücü arasındaki korelasyon sonuçlarına göre; ağaç ve ağaç ürünlerine yapılan DYY, altyapı, beceriler, ICT adaptasyonu ve pazar büyüklüğü alanındaki rekabet gücünü arttırmaktadır. Mobilya sektörüne yapılan DYY, altyapı, sağlık, inovasyon yeteneği, beceriler, ürün piyasası ve ICT adaptasyonu alanlarındaki rekabet gücünü arttırmıştır.

Araştırmada “sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen doğrudan yabancı yatırım stok değerleri ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasında pozitif veya negatif yönlü anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu analiz sonuçlarına göre cevaplanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, sektörlerin teknoloji yoğunluğuna göre yurtdışından Türkiye’ye gelen doğrudan yabancı yatırım stok değerleri ile rekabet gücü endeksinin alt bileşenleri arasında pozitif veya negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, S., (2009), “ Foreign direct investment, domestic investment, and economic growth in Sub-Saharan Africa”, *Journal of policy modeling*, 31(6), 939-949.
- Alfaro, L. , Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., & Sayek, S. (2006), “How does foreign direct investment promote economic growth? Exploring the effects of financial markets on linkages ”(No. w12522). National Bureau of Economic Research.
- Altay, B., ve Gürpınar, K. (2008) “ Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlükler ve Bazı Rekabet Gücü Endeksleri: Türk Mobilya Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 257-274.
- Anwar, S., & Nguyen, L. P. (2010) “Foreign direct investment and economic growth in Vietnam”, *Asia Pacific business review*, 16(1-2), 183-202.
- Ayaydın, H. (2010), “ Doğrudan yabancı yatırımlar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 133-145.
- Bağcı, E. (2016), “ Türkiye’nin İmalat Sanayi Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü Analizi”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(1), 73-92.
- Balasubramanyam, V. N., Salisu, M., & Sapsford, D. (1996), “Foreign direct investment and growth in EP and IS countries”, *The economic journal*, 106(434), 92-105.
- Başkol, M. O. (2011), “Türk otomotiv sektörünün uluslararası rekabet gücü (1996-2010)”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(2), 63-78.
- Berthélemy, J. C., & Demurger, S. (2000), “ Foreign direct investment and economic growth: theory and application to China”, *Review of development economics*, 4(2), 140-155.
- Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J. W. (1998), “ How does foreign direct investment affect economic growth?”, *Journal of international Economics*, 45(1), 115-135.
- Bostan, A., Kelleci, Ürüt, S. ve Yılmaz, A. (2016), “ Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Avrasya Ekonomileri Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 23-36.
- Carkovic, M., & Levine, R. (2005), “ Does foreign direct investment accelerate economic growth?”, *Does foreign direct investment promote development*, 195.
- Choe, J. I. (2003), “ Do foreign direct investment and gross domestic investment promote economic growth?”, *Review of Development Economics*, 7(1), 44-57.
- Çiftci, F., ve Yıldız, R. (2015), “ Doğrudan Yabancı Yatırımların Ekonomik Belirleyicileri: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Zaman Serisi Analizi”, *Business & Economics Research Journal*, 6(4), 71-95.
- Dunning, J. H. (1988), “The theory of international production”, *The International Trade Journal*, 3(1), 21-66.
- Dunning, J. H., & Zhang, F. (2008), “ Foreign direct investment and the locational competitiveness of countries”, *Transnational corporations*, 17(3), 1-30.
- Erdoğan, S. (2017), “ Doğrudan Yabancı Yatırımların Makroekonomik Belirleyicileri Üzerine Bir Çalışma: Latin Amerika-Türkiye Karşılaştırması”, *Marmara University Journal Of Economic & Administrative Sciences*, 39(1), 77-100.
- Gupta, S. D. (2015), “Comparative advantage and competitive advantage: an economics perspective and a synthesis”, *Athens Journal of Business and Economics*, 1(1), 9-22.
- Gürpınar, K., ve Barca, M. (2007), “ Türk Mobilya Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü Düzeyi ve Nedenleri”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 41-61.
- Han, X., Wen, Y., & Kant, S. (2009), “ The global competitiveness of the Chinese wooden furniture industry”, *Forest Policy and Economics*, 11(8), 561-569.
- İnançlı, S., ve Aydın, F. (2015), “ Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımı ve Dış Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye İçin Nedensellik Analizi”, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(1), 52-69.
- İnançlı, S., ve İnal, V. (2017), “ Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Türkiye’nin Rekabet Gücü Üzerine Etkisi: 1980-2015 Dönemi”, *Tebliğler Kitabı*, 196-204.
- Li, X., & Liu, X. (2005), “ Foreign direct investment and economic growth: an increasingly endogenous relationship”, *World development*, 33(3), 393-407.
- Markusen, J. R. (1995), “ The boundaries of multinational enterprises and the theory of international trade”, *Journal of Economic perspectives*, 9(2), 169-189.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2008). *OECD Benchmark Definition of Foreign Direct Investment: Fourth Edition*, Access:20.07.2020
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). <https://www.oecd.org/daf/inv/investmentstatisticsandanalysis/40193734.pdf>, Date of Access: 19.07.2020
- Paren, J. (2017), “ Factors Of National Competitiveness And Foreign Direct Investments: Analysis Of The Vısegrad Group Countries”, *University of Defence in Brno Economics and Management*, 48-57.
- Popovici, O. C., & Călin, A. C. (2015), “ The Effects of Enhancing Competitiveness on FDI Inflows in CEE Countries”, *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 55-65.
- Porter, M. E. (1990), “ The Competitive Advantage of Nations”, *Harvard Business Review*, March-April.

- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası. (2020). [https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket/collapse\\_18/5122/DataGroup/turkish/bie\\_odeayrsunum6/](https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket/collapse_18/5122/DataGroup/turkish/bie_odeayrsunum6/), Erişim Tarihi: 23.07.2020
- World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report 2019, Access:20.07.2020
- World Economic Forum. (2014). The Global Competitiveness Report 2014-2015, Access: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf), Date of Access: 23.07.2020
- World Economic Forum. (2019). [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf), Date of Access: 23.07.2020
- Yalçınkaya, Ö., ve Aydın, H. İ. (2017), “ Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri: Seçili Yükselen Piyasa Ekonomileri Örneği (1992-2015)”, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1), 39-64.
- Zhang, K. H. (2001), “Does foreign direct investment promote economic growth? Evidence from East Asia and Latin America”, Contemporary economic policy, 19(2), 175-185.
- Zlatković, M. (2016), “Does Enhancing of the Competitiveness Influence on Foreign Direct Investments in Western Balkan Countries?”, European Journal of Multidisciplinary Studies, 1(2), 164-173.

**EKLER****EK-1: Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Kodları**

<b>KOD</b>	<b>Değişken Adı</b>
Y1	Küresel Rekabetçilik Endeksi
Y2	Kurumlar
Y3	Altyapı
Y4	Makroekonomik İstikrar
Y5	Sağlık
Y6	Beceriler
Y7	Ürün Piyasası
Y8	İşgücü Piyasası
Y9	Finans Sistemi
Y10	ICT Adaptasyonu
Y11	Pazar Büyüklüğü
Y12	İş Dünyası Dinamizmi
Y13	İnovasyon Yeteneği

<b>KOD</b>	<b>Yüksek Teknoloji Sınıfı</b>
YTS1	Kimyasalların, Kimyasal Ürünlerin ve Temel Eczacılık Ürünleri ile Malzemelerinin İmalatı
YTS2	Bilgisayarların, Elektrik-Elektronik ve Optik Ürünlerin İmalatı
YTS3	Bilgi ve İletişim
	<b>Orta Yüksek Teknoloji Sınıfı</b>
OYS1	Makina ve Teçhizat (Başka Yerde Sınıflandırılmamış) İmalatı
OYS2	Ulaştırma ve Depolama
OYS3	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler
	<b>Orta Düşük Teknoloji Sınıfı</b>
ODS1	Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri İmalatı
ODS2	Kauçuk ve Plastik Ürünleri İmalatı
ODS3	Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı
ODS4	Ana Metal Sanayii ve Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (Makine Teçhizat Hariç)
ODS5	Ulaşım Araçları İmalatı
	<b>Düşük Teknoloji Sınıfı</b>
DS1	Gıda, İçecek ve Tütün Ürünleri İmalatı
DS2	Tekstil ve Giyim Eşyaları İmalatı
DS3	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı
DS4	Ağaç ve Ağaç Ürünleri İmalatı
DS5	Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı ve Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması
DS6	Mobilya İmalatı ve Başka Yerde Sınıflandırılmamış Diğer İmalat Sanayii

# Kitle Kaynak Lojistiğin Son Adım Teslimatlarda Uygulanması Üzerine Bir Araştırma

## A Study on the Application of Crowdsourced Logistics in Last Mile Deliveries

Abdullah Oktay DÜNDAR \*

### ÖZ

Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte son yıllarda e-ticaret hacmi giderek artmakta ve tedarik zincirinde son adım teslimatlar daha da önemli hale gelmektedir. İşletmeler, müşterilerin her geçen gün artan zamanında ve hızlı teslimat beklentilerini karşılamak için yeni yöntemler geliştirmektedir. Bu yöntemlerden birisi de kitle kaynak lojistiklerdir. Kitle kaynak lojistik, teslimatların lojistik profesyoneli olmayan kitlenin sahip olduğu lojistik kapasite kullanılarak kitleler tarafından yapılması fikrine dayanmaktadır. Sistemde lojistik arz ve talep, bir bilgi platformu tarafından eşleştirilmektedir. Böylelikle ekstra lojistik kapasiteye ihtiyaç duymadan teslimatlar yapılabilmekte ve önemli ekonomik, çevresel ve toplumsal faydalar sağlanabilmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de son adım teslimatlarda kitle kaynak lojistiğin uygulanabilirliği araştırılmıştır. Bu amaçla Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği, istekli kişilerin sosyo demografik özellikleri, demografik değişkenlerin katılma istekliliğine etki dereceleri ve katılımcıların hangi koşullarda sisteme katılmaya istekli olduğu incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %38,8’inin kitle kaynak lojistik sistemine katılmaya istekli olduğu görülmüştür. Katılımcı kitlenin çoğunlukla erkeklerden, 18-24 yaş arası gençlerden, bekârlardan, üniversite mezunlarından, kişisel geliri 0-2825 TL ve hane halkı geliri ise 0-7500 TL olanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Lojistik regresyon modeline göre Türk halkının bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hane halkı geliri etkili olmaktadır. Çalışma özellikle kitle kaynak lojistikle desteklenmiş profesyonel dağıtım operasyonlarının planlanmasında kullanılacak değerli bilgiler içermektedir.

### ANAHTAR KELİMELER

Kitle Lojistik, Kitle Kaynak Lojistik, Son Adım Teslimat, Katılma İstekliliği

### ABSTRACT

With the development of information and communication technologies, the volume of e-commerce has been increasing in recent years and the last mile deliveries in the supply chain are becoming more important. Businesses are developing new methods to meet the increasing on-time and fast delivery expectations of customers. One of these methods is crowdsourced logistics. Crowdsourced logistics is based on the idea that deliveries are made by the crowd, using the logistics capacity of the crowd who is not a logistics professional. In the system, logistics supply and demand are matched by an information platform. Thus, deliveries can be made without the need for extra logistics capacity and significant economic, environmental and social benefits can be achieved. In this study, the applicability of crowdsourced logistics in last mile deliveries in Turkey was investigated. For this purpose, the willingness of the Turkish people to work in crowdsourced logistics, the socio-demographic characteristics of the willing people, the degree of effect of demographic variables on their willingness to work and the conditions under which the participants are willing to work in the system were examined. According to the results obtained, 38.8% of the participants are willing to work in the crowdsourced logistics system. It has been determined that the participant population consists mostly of men, young people between the ages of 18-24, singles, university graduates, with a personal income of 0-2825 TL and a household income of 0-7500 TL. According to the logistic regression model, gender, age, education level and household income are effective in the willingness of Turkish people to work in a crowdsourced logistics system. The study contains valuable information to be used in the planning of professional distribution operations, especially supported by crowdsourced logistics.

### KEYWORDS

Crowd Logistics, Crowdsourced Logistics, Last Mile Logistics, Willingness to Work

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
20.09.2021	11.10.2021
<b>Atıf</b>	Dündar, A. O. (2021). Kitle Kaynak Lojistiğin Son Adım Teslimatlarda Uygulanması Üzerine Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 511-527.

## GİRİŞ

Bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) hızla gelişmesi ve yaygınlaşması işletmelerin iş yapış şekillerinde ve toplumların yaşama biçimlerinde önemli değişimlere neden olmaktadır. Bu değişimlerin başında hem işletmelere hem de tüketicilere önemli avantajlar sunması nedeniyle e-ticaret gelmektedir. Statista (2021a) verilerine göre Covid'19 salgınının da etkisiyle Dünya çapında 2020 yılında 2 milyardan fazla insan e-ticaret üzerinden 4,2 trilyon dolarlık alışveriş gerçekleştirmiş ve e-ticaret hacmi %25 büyümüştür (Statista, 2021a). Bununla birlikte Dünya e-ticaret hacminin 2020-2025 arasında %6,29 oranında büyümesi beklenirken, aynı dönemde Türkiye'nin ilk sırada yer alarak %14,56 oranında büyüyeceği tahmin edilmektedir (Statista, 2021b).

Sürekli artan ve artması beklenen e-ticaret hacmi, müşterilerin daha hızlı ve esnek ürün teslimatı konusunda beklentilerini arttırmaktadır. Bu beklenti işletmelere farklı, maliyet etkin, esnek ve rekabet avantajı yaratacak stratejiler üretmeleri konusunda baskı yaparak, tüm tedarik zinciri boyunca lojistik hizmetlere odaklanmasına neden olmaktadır. Lojistik hizmetler için işletmelerin uyguladıkları bazı çözüm yaklaşımları şu şekildedir (TUSİAD, 2019). Operasyonel maliyetleri düşürebilmek için yeni dağıtım modelleri geliştirmek, metropollerin yakınlıklarına kurulan geniş dağıtım ağı ile aynı gün teslimat yapmak, teslimat kutularını kullanarak teslimat başarısını arttırmak, son adım teslimatlara odaklanarak şehir içi odaklı taşıma hizmetlerinden ve kitle kaynak lojistik (KKL) hizmetlerden yararlanarak teslimat hızını arttırmak.

Son yıllarda Amerika başta olmak üzere Avrupa ve Uzak Doğu'da kitle kaynak lojistik uygulamalarının hızla yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Kitle kaynak lojistik, lojistik hizmetlerin gönüllü katılımcı bir kitle (toplum içindeki herhangi bir birey) tarafından dış kaynak yoluyla gerçekleştirilmesine dayanmaktadır. Lojistik hizmet talebi ve arzı teknolojik bir alt yapıya sahip bir platform tarafından eşleştirilmektedir. Kitle kaynak lojistikte taşıma işi gönüllü kitlenin hali hazırda başka amaçlar için gerçekleştirildiği seyahatler esnasında kullandığı araçlar ve/veya seyahat ettiği araçlar ile gerçekleştirildiğinden ekstra bir taşıma kapasitesine ihtiyaç duyulmamaktadır. Geleneksel lojistikle karşılaştırıldığında daha az yol kat edilerek teslimatlar gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple kitle kaynak lojistik geleneksel lojistik faaliyetlere göre çok daha düşük maliyetli, daha çevreci ve esnek bir uygulamadır. Diğer taraftan teslimat hizmetleri karşılığında gönüllü kitleye belli bir miktar ücret verilmektedir. Ancak kitle kaynak lojistik uygulamalarının başarılı olabilmesi için gönüllü katılımcı kitlenin varlığı çok önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de halkın kitle kaynak lojistik sistemine katılma isteklilikleri ile sosyo demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığını ve hangi koşullarda sisteme katılmaya istekli olduklarını tespit etmektir. Çalışmada Türkiye'de yaşayan insanlara online anket uygulanmış ve araştırmanın amacına uygun şekilde veriler analiz edilerek sonuçlar paylaşılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde kavramsal çerçeve çizilmiş, üçüncü bölümünde ise literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde çalışmanın metodolojisi anlatılmış, beşinci bölümde bulgular sunulmuş ve sonuç bölümünde ise çıkarımlar yapılarak gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yıllarda dayanıklı tüketim, market ve yiyecek ürünleri satışında e-ticaret kanalı çok daha fazla kullanılmaya başlanmıştır (Gevaers vd., 2009). Özellikle Covid'19 salgınında insanların evlere kapanmak zorunda olduğu dönemle birlikte e-ticaret satışlarında önemli bir büyüme yaşanmıştır. Bu büyüme, adrese (eve, iş yerine, teslimat kutusuna) teslimatlarda önemli bir artışa neden olmuştur. Tedarik zincirinin son halkasını oluşturan bu bölüm "son adım/son km." (last mile) olarak tanımlanmaktadır. Son adım "son tüketicinin ürünleri evde veya toplama noktasında teslim aldığı işletmeden-tüketicieye (B2C) paket teslimatının son aşamasıdır" (Gevaers vd., 2009). Tüketiciler aynı gün teslimat, isteğe bağlı teslimat, önceden hazırlanmış yemekler, market ve perakende satın almalar gibi kolaylık ve esneklik sağlayan son adım teslimatlarını önemsemektedir (Lim vd., 2018). Bununla birlikte son adım teslimatlar tedarik zincirinin en maliyetli, en verimsiz ve en fazla çevre kirliliğine neden olan kısmı olarak görülmektedir (Olsson vd., 2009). Bu sebeple son adım teslimatların ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini iyileştirebilmek üzere araştırmacılar ve uygulamacılar sürekli yeni modeller önermektedirler. Bu modellerden birisi de kitle kaynak lojistikdir.

Yeni iş modellerinin oluşturulması ve kurye-ekspres taşımacılık-yük (paket, koli) (CEP), yolcu taşımacılığı ve hatta e-ticaret alanındaki geleneksel iş modellerinin geliştirilmesi kitle kaynak lojistik gibi yeni stratejilerin oluşmasına sebep olmaktadır. Kitle kaynak lojistik, bir taşıma veya teslimat işleminde lojistik profesyoneli olmayan insanların küçük ücretler karşılığında taşıyıcı (kitle kurye) olduğu yeni bir sistemdir (Frehe, 2017). Örneğin Amazon bir müşterinin kendi paketleri ile ikamet ettiği civardaki komşularının paketlerini de alıp onlara teslim edip edemeyeceğini araştırmıştır (Bensinger, 2015). Buradaki yenilik, zaten hali hazırda yapılacak olan bir özel ulaşımı kullanarak teslimatı gerçekleştirmek ve kazan-kazan-kazan (müşteriler için



adrese teslimat hizmeti, kitle kuryeler için ek gelir, servis platformu için gelir) ilişkileri yaratmaktadır (Kunze, 2016).

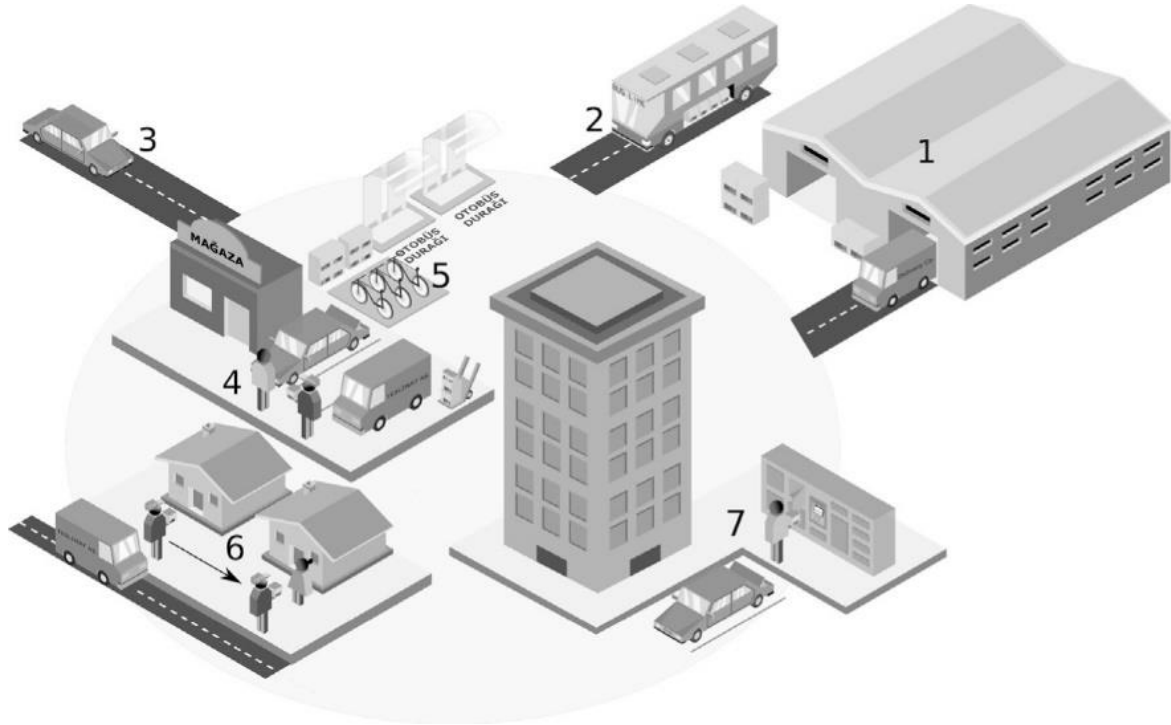
Kitle kaynak lojistik (crowdsourcing logistics) literatürde veya uygulamada alternatif olarak kitle lojistik (crowd logistics), kitle teslimat (crowdshipping) ve işbirlikçi lojistik (collaborative logistics) olarak adlandırılmaktadır. Kitle kaynak lojistik, yolcuların/sürücülerin seyahat ettikleri/kullandıkları araçlarda var olan taşıma kapasitelerini müşterilerin yüklerini (koli, paket, yemek vb.) taşımak için kullanmaya teşvik etmektedir (McKinnon ve Bilski, 2015). Böylece önceden planlanan yolculuklardaki var olan fazla/âtlı/boş kapasite kullanılarak verimlilik en üst seviyeye çıkartılmakta, trafik sıkışıklığı ve emisyonlar azaltılmaktadır (Rai vd., 2017). Burada lojistik hizmet dışı kaynak yoluyla gönüllülerin oluşturduğu bir kitle tarafından üretilmekte ve taraflar arasındaki iletişim teknolojik bir platform tarafından sağlanmaktadır (Mehman vd. 2015). Carbone vd., (2017) kitle kaynak lojistiği, zaman ve mekân faydası yaratan ve faydayı garanti eden birbiriyle ilişkili lojistik faaliyetler paketinin sunumu olarak tanımlamışlardır. Kitle kaynak lojistik, kitlenin sahip olduğu ancak o anda kullanmadığı lojistik kaynaklardan yararlanan taşıma veya depolama gibi geleneksel lojistik faaliyetlerden oluşmaktadır (Carbone vd., 2017). Rai vd. (2017)'ye göre ise kitle kaynak lojistik "zaman ve/veya hacim bakımından boş kapasiteye sahip, gönüllü olarak katılan, ücret alan ve şirket dışı bilinmeyen kişileri kullanarak lojistik hizmetler için arz ve talebi eşleştiren bilgi bağlantılı etkin bir pazaryeri konseptidir".

Rai vd. (2017)'ye göre kitle kaynak lojistik 7 unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; teknolojik altyapı, boş (kullanılabilir/fazla) kapasite, kitle ağı, tanımsız karakter, şirket dışılık, ücret ve gönüllülüktür. Kitle kaynak lojistikte arz ve talebi eşleştirebilmek ve koordine edebilmek için bir platform ara yüzü ile çalışan *teknolojik alt yapı* kritik öneme sahiptir. İlgili paydaşlar platforma internet kullanan herhangi bir cihaz üzerinden ulaşabilmektedir. KKL'de teknolojik alt yapı mal, bilgi ve finansal akışları birbirine bağlamada ana unsur olarak görülmektedir. KKL'de hedef, lojistik amaçlı yapılmayan seyahatlerde var olan *boş kapasiteyi* kullanarak lojistik hizmetin sunulmasıdır. Böylece ekonomik ve çevresel faydalar sağlanmaktadır. Bununla birlikte boş kapasite boş zaman anlamına da gelmekte ve KKL insanlara boş zamanlarını değerlendirme fırsatı sunarak teslimat görevleri vermektedir. *Kitle ağı* ise kullanılabilir durumda olan herhangi bir lojistik kapasiteye sahip insanları temsil etmektedir. Bunlar araç sürücülere, depo sahipleri veya seyahat halindeki yolcular olabilir. KKL'nin doğası gereği çalıştırılan kitle bir bilinmezlik (*tanımsız karakter*) barındırmaktadır. Bu bilinmezlik lojistik hizmet kalitesinin garanti edilmesini zorlaştırmaktadır. KKL'de resmi bir işe alma süreci kullanılmadığından kitle kurye daimî çalışan (lojistik profesyoneli) haline gelmez ve her zaman *şirket dışında* kalır. Bu durum KKL platformları açısından yükümlülük getirmediği için avantaj olarak değerlendirilmektedir. KKL'de kitle genellikle hizmetleri karşılığı düşük *ücret* almaktadır. Ancak kitle daha hızlı teslimat, esneklik, kişiselleştirilmiş hizmet ve maliyet verimliliği gibi faydalar sağlıyorsa buna denk bir ücretin verilmesi gereklidir. Son olarak KKL'de kitlenin katılımı *gönüllük* esasına dayanmakta ve kitledeki bireyler yerine getirecekleri görevleri kendileri seçmektedir. KKL'de sabit bir sözleşme olmadığından kitlenin düzenli veya düzensiz çalışması o anki istekliliğine bağlıdır (Rai vd. 2017).

KKL, bireysel veya kurumsal müşterilerin kitle kuryeler tarafından yerine getirilecek bir lojistik talebini platform üzerinden yayınladığı kapıdan-kapıya (door to door) veya mağaza kapıya (store to door) gibi farklı hizmetler için uygulanabilir. Kapıdan kapıya, sisteme kayıtlı kitlenin planladıkları seyahatleri platform üzerinden duyurdukları ve müşterilerin almak veya teslim etmek istedikleri ürünlerle ilgili talepte bulunduğu bir sistemdir. Mağazadan kapıya ise işletmeden müşteriye kanalında kitle kuryeleri kullanarak aynı gün teslimata odaklanmaktadır (Rześny-Cieplińska ve Szmelter-Jarosz, 2019).

Sampaio vd. (2019) kitle kaynak lojistik uygulamalarının son adım teslimatlarda nasıl kullanılabileceğini ve geleneksel lojistik uygulamalarıyla nasıl kombine edilebileceğini Şekil 1'deki gibi göstermiştir. Şehir dışında bulunan bir dağıtım merkezi (1) geleneksel bir dağıtım şirketinden dağıtım hizmeti alabilir ve/veya toplu taşıma araçlarında (2) bulunan fazla kapasiteyi kullanabilir. Şehir içinde özel aracıyla seyahat eden kitle (3) mal akışının bir kısmını gerçekleştirebilir. Profesyonel bir teslimat şirketi her gün işe gidip gelen bir yolcuyu (4) varış noktasına (iş veya ev) yakın bir konuma bir paketi götürmesi için görevlendirebilir. Bireyler şehir içinde bisiklet kiralamalarında indirim karşılığında teslimat yapabilir (5). Paketlerin teslim alınmasını kolaylaştırmak amacıyla komşular (6) paketleri müşteri yerine kabul etmeye, depolamaya ve teslim etmeye istekli olabilirler. Şehrin farklı bölgelerine veya büyük sitelere teslimat kutuları (7) yerleştirilebilir. Böylece ürünlerin teslim edilme oranı yükseltilebilir (Sampaio vd. 2019).

### Şekil 1: Son Adım Teslimatlarda Kitle Kaynak Lojistik Kullanımı



**Kaynak:** Sampaio vd. (2019)

Kitle kaynak lojistik geleneksel lojistikle karşılaştırıldığında müşteriler için daha kısa teslimat süreleri, daha düşük teslimat fiyatları ve hizmet esnekliği, toplum için boş araç kapasitelerini kullanmanın getireceği emisyon miktarlarında düşüş, trafik sıkışıklığının ve gürültünün azaltılması gibi sürdürülebilirlik faydaları, kitle içindeki gönüllü katılımcılar için ise ekstra gelir imkânı gibi bir çok fayda sağlamaktadır (Le vd., 2019). Bununla birlikte özellikle kitle kaynak lojistik platformları son adım teslimatlarda müşteri beklentilerini karşılarken, kitle içindeki elektrikli araç sahiplerini ve bisiklet kullanımını hedefleyerek daha çevreci hale gelebilmektedir (Ciobotaru ve Chankov, 2021).

Sağladığı birçok avantajın yanında kitle kaynak lojistik için risk içeren unsurlarda bulunmaktadır. Daha fazla bireyin kitle kaynak lojistiğe katılmasını ve kitle kuryeler arasında katılım motivasyonunun sürdürülebilirliğini sağlamak en önemli zorluklardan birisidir (Boons vd., 2015). Kitle kuryelerin kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliğini azaltacak nedenler şu şekilde sıralanabilir (Huang vd., 2020);

- Kitle kaynak lojistik çok yeni olduğu için bir takım yönetsel, teknik ve yasal zorluklarla mücadele edilmektedir.
- Ödenen ücret, kitle kuryelerin devamlılığını sağlamak için tek başına yeterli olmayabilir.
- Kitle kuryelerin harcadıkları zaman, enerji ve araç/ekipman maliyetleri katılım devamlılığını engelleyebilir.
- Geç teslimatlar, mallarda hasar ve kayıp, trafik kaza riski ve güvenlik sorunları paydaşlar arasında güveni azaltabilir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle kitlenin iyi tanınması, kitleyi motive edici ve motivasyonun sürekliliğini sağlayacak unsurların belirlenmesi önem arz etmektedir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Kitle kaynak lojistik yeni bir iş modeli olması sebebiyle literatürde yapılan çalışmalar da son yıllarda hızla artmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Mladenow vd. (2016) kitle kaynak lojistiğin teorik arka planını sunmak amacıyla gerçek uygulama örneklerini inceleyerek zenginleştirilmiş bir literatür araştırması sunmuşlardır. Çalışmada kitle kaynak lojistik için bir sınıflandırma planı önermişler ve geleneksel lojistikle karşılaştırarak işletme ve bireyler açısından sunduğu fırsatları ve zorlukları tartışmışlardır.

Paloheimo vd. (2016) Finlandiya’da kütüphane teslimatlarında kitle kaynak lojistik uygulanan bir vaka incelemesi gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada tüketicilerin kütüphane teslimatları için kullanılan kitle kaynak lojistik uygulamalarını benimseyip benimsemediği ve bu uygulamaya sürdürülebilirlik katkıları sunacak şekilde katılıp katılmadığı araştırılmıştır. Yasal sınırlamalara rağmen, kütüphane teslimatlarının kitle kuryeler

ile başarılı bir şekilde yapılabileceği, araba ile teslimatların ortalama 1,6 km azaldığı ve modelin Finlandiya için önemli bir karbon emisyonu azaltma potansiyeli barındırdığı belirtilmiştir.

Frehe vd. (2017) farklı kitle kaynak lojistik uygulamalarını incelemişler ve bu yeni iş modelinin doğasını ve özelliklerini belirlemeye çalışmışlardır. Uzman görüşlerine ve Almanya'da faaliyet gösteren 13 şirketten alınan verilere dayanarak yeni bir kitle kaynak lojistik konsepti önermişlerdir.

Rai vd. (2017) literatür araştırması ve 11 lojistik profesyoneli ile görüşme neticesinde elde ettikleri verilere dayanarak, kitle kaynak lojistiğin kapsamlı bir tanımını yapmışlardır. Çalışmada kitle kaynak lojistiğin tanımlanmasında kullanılan 18 özellik belirlemişler ve tüm özelliklerin ekonomik sürdürülebilirliği, 11 özelliğin ise sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği etkilediğini öne sürmüşlerdir.

Devari vd. (2017) son adım teslimatının, müşterilerin sahip olduğu sosyal ağlardaki kitleler kullanılarak gerçekleştirilmesiyle elde edilecek faydaları araştırmışlardır. Kitlelerin sahip olduğu sosyal ağa dayalı teslimat sistemine dahil olmaya yönelik tutumlarını ölçmek için anket yapmışlar ve elde edilen veriler ışığında bir simülasyon modeli gerçekleştirmişlerdir. Model sonuçlarına göre son adım teslimatlarda sosyal ağlardaki tanıdıkları kullanmanın teslimat hizmet düzeyini arttırdığını, toplam maliyetleri ve emisyon miktarını önemli oranda azalttığını bildirmişlerdir.

Carbone vd. (2017) kitle kaynak lojistik ile ilgili kavramsal bir çerçeve sunmuşlardır. Çalışmada kitle kaynak lojistiği geleneksel lojistikten ayıran özellikleri belirlemek amacıyla 57 kitle kaynak lojistik girişiminin web sayfasını incelemişler ve kitle kaynak lojistiği dört temel sınıfa ayırarak hangilerinin geleneksel lojistik işletmeleri tehdit ettiğini belirlemeye çalışmışlardır.

Miller vd. (2017) toplumdaki bireylerin seyahat ederken kitle kurye olma potansiyel istekliliklerini ölçmüşlerdir. Çalışmada potansiyel kitle kuryelerin boş zaman veya çalışma isteklilikleri nicelleştirilmiş ve zamandan tasarruf etmek için para harcamak yerine zamandan vazgeçerek kar etme arasındaki denge ölçülmüştür. Ayrıca çalışmada kitle kaynak lojistik platformlarının potansiyel kitle kuryeleri belirlemede kullanabileceği sosyo-demografik bulgulara da yer verilmiştir.

Akeb vd. (2017) kurye olarak komşuları kullanan bir kitle kaynak lojistik modeli önermişlerdir. Çalışmada paketleri toplamak ve dağıtmak için ihtiyaç duyulan komşu sayısını, sistemin çalışabilmesi için gerekli paket sayısını ve ödenecek ücret miktarını tahmin etmek için dairesel dizilimi kullanmışlardır. Önerilen model, Paris'in 12. bölgesinde farklı parametreler ile gerçek veriler üzerinde denenmiş ve son adım teslimatlar için olumlu sonuçlara ulaşılmıştır.

Rai vd. (2018) iki farklı yöntem kullanarak kitle kaynak lojistiğin etkilerini ölçmeye çalışmışlardır. Birinci yöntemde Belçika'da faaliyet gösteren bir kitle kaynak lojistik platformunun verileri ile geleneksel lojistik verilerini kullanarak dışsal maliyetleri karşılaştırmışlar, uygulanan kitle kaynak lojistiğin daha yüksek dışsal taşıma maliyetleri ve çevre etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. İkinci yöntemde ise çok aktörlü çok kriterli bir yöntem ile paydaş analizi yapmışlar, kitle kaynak lojistiğin paydaşlardan destek aldığını ancak toplumsal hedeflere ulaşmada sorunlar olduğunu tespit etmişlerdir.

Punel vd. (2018) bir kitle kaynak lojistik platformu müşterisi olan ve olmayanlar arasındaki farklılıkları araştırmışlardır. Müşterilerin tutumlarının, tercihlerinin ve özelliklerinin, müşteri olmayanlara göre hangi farklılıkları içerdiğini ölçmek için t-test analizi ve ikili logit model kullanmışlardır. Çalışmada, kitle kaynak lojistiğin erkekler, gençler ve tam zamanlı çalışanlar arasında daha yaygın olduğu, kırsaldan ziyade kent içi alanlarda kitle kaynak lojistiğin tercih edildiği belirlenmiştir. Güçlü bir topluluk duygusuna sahip olanların %86,4'ünün, çevre kaygıları olanların ise %83,9'unun kitle kaynak lojistik kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Gdowska vd. (2018) profesyonel kuryelerin kitle kaynak kuryeler ile desteklendiği son adım teslimatı için iki aşamalı bir model geliştirmişlerdir. Çalışmada mağaza içi müşteriler kitle kuryeler olarak ele alınmış ve literatürdeki çalışmaların aksine kitle kuryelerin teslimat tekliflerini reddetme olasılıkları modele eklenmiştir. Çalışmada kitle kuryelerin teslimatı kabul veya reddetme kararlarının hem kitle kuryelerin kazançlarına hem de gün sonu kalan ürünlerin teslimatı için profesyonel kuryelerin neden olduğu maliyetlere etkisi incelenmiştir.

Le ve Ukkusuri (2019) ABD'de çalışanların kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğini ve paydaşların özelliklerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada hem lojistik hizmet talep edenlerin hem de potansiyel kitle kuryelerin davranışları, beklentileri ve özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yazarlar, çalışma sonuçlarının kitle kaynak lojistik stratejilerin geliştirilmesinde kullanılabileceği belirtilmiştir.

Rześny-Cieplińska ve Szmelter-Jarosz (2019) kitle kaynak uygulamalarını farklı paydaşlar için sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu (çevresel, ekonomik ve sosyal) açısından çok kriterli karar verme yöntemi AHP ile değerlendirmişlerdir. Çalışma, dünyanın farklı ülkelerinde kitle kaynak lojistik faaliyeti gösteren firmaların uygulamaları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Zhang vd. (2019) kitle kaynak lojistik platformlarının sahip oldukları kullanıcı bilgilendirme yeteneklerinin lojistik performansı etkileme derecesini araştırmışlardır. Çalışma Çin'deki iki kitle kaynak lojistik platformunun kullanıcıları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bir kitle kaynak lojistik platformunun bilgilendirici yeteneklerinin lojistik kaynak-lojistik talep eşleşmesi ve lojistik çevikliği aracılığıyla lojistik performansı iyileştirdiğini, platformun kullanım kolaylığının ise bilgilendirici yeteneklerin lojistik performansı desteklediği dolaylı süreci yönettiğini tespit etmişlerdir.

Li vd. (2019) kitle kaynak lojistik platformlarının değer yaratmadaki rolünü incelemişlerdir. Bu yetenekleri kaynak eşleştirme, operasyon yönetimi ve risk kontrolü olarak belirlemişlerdir. Çalışmada platform yeteneklerinin lojistik kaynak ve lojistik talep arasında en doğru eşleştirmeleri sağlayarak değer yarattığını ve kitle kurye sürücülerin çevikliğini ve uyumluluğunu arttırdığını tespit etmişlerdir.

Le vd. (2019) mevcut uygulamaları, akademik ve ampirik çalışmaları inceleyerek kitle kaynak lojistiği arz, talep ve operasyon yönetimi açısından incelemişlerdir. İnceleme sonucu tespit edilen boşluklardan hareketle karmaşık, entegre, dinamik ve sürdürülebilir bir kitle kaynak lojistik sistemi kurup işletebilmek için öneriler sunmuşlardır.

Rechavi ve Toch (2020) kitle kaynak lojistik uygulamalarında kitle kurye stratejilerinin öneminden hareketle, küçük paket taşımaları için açık artırma uygulayan bir kitle kaynak lojistik platformunun verilerini analiz etmişlerdir. Belirli müşterilerle güçlü ilişkileri olan kuryelerin güvene dayalı ilişkiler yarattığını ve bu durumun orta mesafeli teslimatları bu kuryeler için cazip hale getirdiğini tespit etmişlerdir.

Bin vd. (2020) Teknoloji-Örgüt-Çevre teorik modeline dayanarak işletmelerin kitle kaynak lojistik uygulama istekliliklerini etkileyen faktörleri incelemek için model geliştirmişlerdir. Anketle toplanan verileri SPSS ve AMOS aracılığıyla analiz ederek göreceli avantaj, özümleme kapasitesi, pazar ortamı ve dış motivasyonların kitle kaynak lojistik uygulama istekliliği üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu, karmaşıklık ve kaynakların ise önemli bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Huang vd. (2020) İtme-Çekme-Durdurma (Push-Pull-Mooring) teorisini kullanarak kitle kuryelerin katılımcı davranışlarını etkileyen faktörleri açıklamak için bir model geliştirmişlerdir. Kitle kuryelere yapılan anketler analiz edilerek; parasal ödül ve güvenin katılmaya devam etme istekliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve önceki işten duyulan iş tatmininin ve işe giriş engellerinin önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Güvenin ise parasal teşvikler ile katılmaya devam etme istekliliği arasında aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Çalışmada, kitle kaynak lojistik platformlarına makul parasal teşvikler sunması ve bu teşvikleri sürekli incelemesi, kitle kuryelerle yüksek derecede güven ve iş birliği oluşturarak memnuniyeti arttıracak faaliyetler gerçekleştirmesi önerilmektedir.

Ermagun vd. (2020) ABD'de faaliyet gösteren bir kitle kaynak lojistik platformunun iki yıllık verilerini incelemişlerdir. Çalışmada, kitle kaynak lojistik sistemin performans ölçütleri tanımlanmış, toplu taşıma sistemlerinin kendine has özelliklerini kullanan modeller geliştirilmiş, farklı teslimat performansına yol açan sevkiyat özellikleri belirlenmiş, sistemin kent ve banliyölerdeki teslimat performansını ölçecek duyarlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, kent ve banliyölerdeki teslimat performansları arasında önemli farklılıklar olduğunu ve büyük sevkiyat boyutlarının teklif verme olasılığını arttırırken, teslimat aşamasında tam tersi bir etki yarattığını göstermiştir.

Szmelter-Jarosz ve Rzeźny-Cieplińska (2020) bir şehirde kitle kaynak lojistik çözümlerinin sunulabilmesi için şehir gelişiminde etkili olan sürdürülebilirlik boyutlarını da ele alarak paydaşların önceliklerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada metin madenciliği, metin analizi, AHP ve DEMATEL yöntemleri kullanılmış ve belirli paydaş grupları için öncelikler ve kitle kaynak lojistik için talep özellikleri belirlenmiştir.

Dai vd. (2020) özel araç seyahatlerinin şehirlerarası ekspres toplu taşımalarda kullanılıp kullanılmayacağını araştırmışlardır. Yüz yüze görüşme ve anket yöntemiyle ekspres şirketlerin ve özel araçlarıyla seyahat edenlerin kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğini ve tercihlerini belirlemişlerdir. Ardından kitle kaynak lojistik ile geleneksel lojistiği kıyaslayarak önerilen sistemin çevresel ve ekonomik faydalarını hesaplamışlardır. Çalışmada, ekspres şirketlerin özel araç sahiplerine kitle lojistik faaliyeti için 30 Yuan ödemeye istekli olduğu, bu ödemeyi kabul edecek önemli bir miktar özel araç sahibi olduğu ve bu sistem sayesinde önemli çevresel ve ekonomik faydalar elde edilebileceği tespit edilmiştir.

Melkonyan vd. (2020) Avusturya'da bir gıda tedarik zincirinin son adım teslimatı için tıkla-topla (click & collect) seçeneği ile merkezi bir dağıtım ağı, eve teslim seçeneği ile merkezi olmayan bir dağıtım ağı ve kitle kaynak lojistik sistemine dayalı merkezi olmayan bir dağıtım ağı stratejilerini operasyonel, taktik ve stratejik planlama kapsamındaki sürdürülebilirlik unsurlarını dikkate alarak karşılaştırmışlardır. Sonuçlar kitle kaynak lojistik sistemine dayalı merkezi olmayan bir dağıtım sisteminin en uygun ve sürdürülebilir seçenek olduğunu göstermiştir.

Cieplińska ve Szmelter-Jarosz (2020) kitle kaynak lojistik sistemini müşteri gereksinimleri açısından değerlendirmek üzere ölçek geliştirmişlerdir. Geliştirilen ölçek yük taşımacılığında en uygun kitle kaynak lojistik uygulamasını seçmek için çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları içermektedir. Ölçek, AHP yöntemiyle literatürdeki çalışmaların ve Avrupa Komisyonu raporlarının analiz edilmesiyle geliştirilmiştir. Ölçek müşterilere kitle kaynak lojistik uygulamasını seçmede önemli ölçütler ve ölçütlerin ağırlıklarını sunmaktadır.

Martin-Santamaría vd. (2021) geleneksel lojistik ile kitle kaynak lojistik sistemini birleştirerek toplam teslimat maliyetlerini en az indirmeyi hedefleyen ara sıra sürücüler (kitle kuryeler) ile araç rotalama problemi için (Vehicle Routing Problem with Occasional Drivers-VRPOC) yinelenen yerel arama algoritmasına (Iterated Local Search Algorithm) dayanan üç yeni uygulama önermişlerdir. Önerilen uygulamaların kısa hesaplama sürelerinde sonuç üretebildiği ve şirket bilgi sistemine entegrasyona uygun olduğu bildirilmiştir.

Ciobotaru ve Chankov (2021) kitle kaynak lojistik hizmeti sunan 105 şirketi inceleyerek kitle kaynak lojistik iş modellerini sınıflandırmışlardır. Sınıflandırma için kümeleme analizi ve temel bileşen analizinden yararlanmışlardır. Çalışmada kitle kaynak lojistik iş modelinin 74 özelliği belirlenmiş ve bunlar altı farklı kümede sınıflandırılmıştır. Bir kümenin sosyal medya ölçümlerine dayalı olarak müşterilere daha cazip geldiğini belirlemiştir.

Rai vd. (2021) Belçika’da hangi tür müşterilerin kitle kaynak lojistik kullanmaya istekli olduğunu ve hangi kitle kaynak lojistik iş modellerinin çekici olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada Belçika nüfusunu temsil edecek bin kişiye anket uygulamışlar, verileri ise tanımlayıcı istatistiksel analiz ve kümeleme analizi kullanarak değerlendirmişlerdir. Sonuçlar, müşterilerin komşuya teslimatı ve perakendeci çalışanları tarafından teslimatları desteklediğini ancak kitle kaynak lojistiğe genel ilginin düşük olduğunu göstermiştir.

Voigt ve Kuhn (2021) bir paket dağıtıcı şirketin profesyonel kuryeler ve ara sıra sürücüler (kitle kuryeler) ile gerçekleştirdiği teslimat problemini ele almışlardır. Şirket ara sıra sürücülerini sisteme entegre edebilmek için transfer noktaları kullanmaktadır. Ele alınan problem profesyonel kuryeler ve ara sıra sürücülerle toplu dağıtım problemi olarak adlandırılmış ve çözüm için karma tam sayılı programlama modeli geliştirilmiştir. Çalışmada kitle kuryelerin sisteme entegre edilebilmesi için kullanılan transfer noktası sayısının ve konumunun maliyetleri nasıl etkilediği gösterilmiştir.

Literatür incelenmesinde de anlaşıldığı üzere Türkiye’de kitle kaynak lojistik uygulamaları ile ilgili henüz bir çalışma bulunmamaktadır. Son adım teslimatlarda önemli fırsatlar ve avantajlar sunan kitle kaynak lojistiğin Türkiye’de uygulanabilmesi için halkın katılma istekliliğinin, katılmaya istekli kitlenin demografik özelliklerinin ve bu istekliliği etkileyen koşulların belirlenmesi önemlidir. Bu çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurmak amacıyla yapılmıştır.

### 3. METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yaşayan lojistik profesyoneli olmayan 18 yaşından büyük insanların kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliklerini, bu isteklilik ile demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığını ve hangi koşullarda kitle kaynak lojistik sistemine katılmak istediklerini tespit etmektir. Araştırma evreni, 18 yaşından büyük bireylerin tamamı olup basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veriler, nicel araştırma yöntemlerinden olan çevrimiçi anket uygulanarak toplanmış ve betimleyici bulgular yorumlanmıştır. Fark analizi için ki kare, demografik değişkenlerin katılma istekliliğine etki derecelerinin belirlenmesinde çok değişkenli lojistik regresyon modeli kullanılmış ve analizler SPSS v.27 ile gerçekleştirilmiştir. Anket soruları Le ve Ukkusuri’nin (2019) çalışmalarında kullandığı sorulardan uyarlanmıştır. Anket uygulanacak kitlenin kitle kaynak lojistikle ilgili bilgisinin olmadığı ve kavram hakkında tutarlı bir anlayışa sahip olmalarını sağlamak için Punel vd. (2018) tarafından kullanılan aşağıdaki kitle kaynak lojistik tanımı anketin başında verilmiştir.

*“Kitle Kaynak Lojistik, paketleri teslim etmek için genel halkın kullanılmasını içerir. Buradaki fikir, bir paketi bir başlangıç noktasından bir varış noktasına göndermesi gereken insanları, aynı başlangıç ve varış noktasıyla gidip gelmeyi planlayan bir sürücüyle eşleştirmektir. Bu sistem, Uber ve Bla bla Car gibi şirketler tarafından teşvik edilen internet aracılığıyla araç çağırma ve aynı şirkette/yerde çalışan ve yakın yerlerde oturan 4-5 kişinin bir hafta birinin bir hafta diğerinin arabasıyla işe gidip gelmesi sistemine benzer. Bazı koşullarda, halk içindeki herhangi biri kitle kaynak lojistik topluluğundaki katılımcılara paketler teslim ederek ek gelir elde etmek için sistemde kurye olabilir. Sistem genellikle iletişim platformunu (web sitesi veya mobil uygulama) sağlayan üçüncü bir taraf (bir kitle kaynak lojistik şirketi) tarafından yönetilir. Kitle kaynak lojistik genellikle geleneksel lojistik yöntemlerinden daha ucuzdur.”*

Anket soruları Google Forms platformunda oluşturulmuştur. Anket sosyal medya (facebook, instagram) mecralarında duyurulmuş ve katılımcıların dâhil oldukları whatsapp gruplarında paylaşması istenmiştir. Anket 01 Mayıs-01 Haziran 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve 738 katılımcıdan cevaplar alınmıştır. Katılımcılardan 18 yaş altı olan 10 kişi örneklem dışı olduğu için ve 65 yaş üstü olan 3 kişi sayımın az olması ve istatistiği bozacağı için incelemede kapsam dışı tutulmuştur. Analizler 725 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Yukarıdaki veriler doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H<sub>1</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği cinsiyete göre değişmektedir.

H<sub>2</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği yaş grubuna göre değişmektedir.

H<sub>3</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği medeni duruma göre değişmektedir.

H<sub>4</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği eğitim durumuna göre değişmektedir.

H<sub>5</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği mesleğe göre değişmektedir.

H<sub>6</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği kişisel gelire göre değişmektedir.

H<sub>7</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği hane halkı gelirine göre değişmektedir.

H<sub>8</sub>: Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliğinde demografik değişkenlerin etkisi vardır.

#### 4. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim, meslek, kişisel ve hane halkı geliri gibi demografik verilere ilaveten kitle kaynak lojistik açısından önemli olan katılımcıların sahip olduğu kişisel imkânlar (telefon, bisiklet, motosiklet, otomobil ve ticari araç) ve seyahatleri esnasından kullandıkları ulaşım yöntemlerine ait bilgiler verilmektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bulguları**

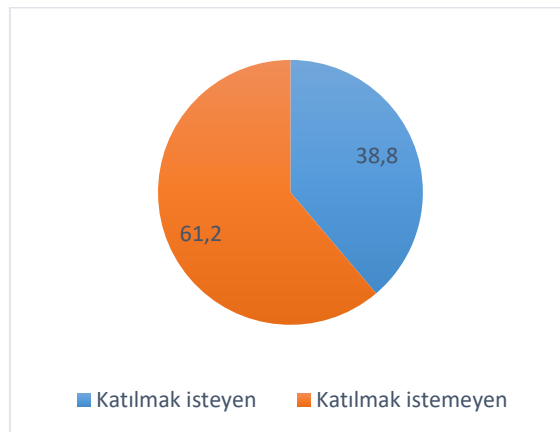
Değişkenler, n (%)	n=725
<b>Cinsiyet</b>	
Erkek	327 (%45,1)
Kadın	398 (%54,9)
<b>Yaş grubu</b>	
18-24 yaş	367 (%50,6)
25-34 yaş	219 (%30,2)
35-44 yaş	74 (%10,2)
45-54 yaş	47 (%6,5)
55-64 yaş	18 (%2,5)
<b>Medeni durumu</b>	
Bekâr	508 (%70,1)
Evli	217 (%29,9)
<b>Eğitim durumu</b>	
İlköğretim	24 (%3,3)
Lise	96 (%13,2)
Üniversite	553 (%76,3)
Lisansüstü	52 (%7,2)
<b>Meslek</b>	
Kamu çalışanı	88 (%12,1)
Özel sektör çalışanı	181 (%25,0)
İşletme sahibi	30 (%4,1)
Serbest meslek sahibi (Avukat, muhasebeci vb...)	9 (%1,2)
Çalışan öğrenci	34 (%4,7)
Öğrenci	238 (%32,8)
Emekli	25 (%3,4)
Ev kadını	38 (%5,2)
İşsiz	82 (%11,3)
<b>Kişisel gelir</b>	
0-2825 TL arası	433 (%59,7)
2826-5000 TL arası	152 (%21,0)
5001-7500 TL arası	87 (%12,0)
7501-10000 TL arası	24 (%3,3)
10001 TL’den fazla	29 (%4,0)

<b>Hane halkı geliri</b>	
0-2825 TL arası	146 (%20,1)
2826-5000 TL arası	229 (%31,6)
5001-7500 TL arası	147 (%20,3)
7501-10000 TL arası	104 (%14,3)
10001-20000 TL arası	71 (%9,8)
20001 TL'den fazla	28 (%3,9)
<b>Sahip olunan imkân*</b>	
Akıllı telefon	714 (%98,5)
Bisiklet	161 (%22,2)
Motosiklet	33 (%4,6)
Otomobil	266 (%36,7)
Ticari araç	35 (%4,8)
<b>Ev-iş veya ev-okul arası seyahatlerde kullanılan ulaşım türü*</b>	
Yaya olarak gidip geliyorum	218 (%30,1)
Bisiklet	21 (%2,9)
Motosiklet	19 (%2,6)
Otomobil	260 (%35,9)
Toplu ulaşım (Otobüs-dolmuş, metro, tramvay vb.)	405 (%55,9)
İşyeri/okul servisi	77 (%10,6)
Yakın arkadaşımın otomobiliyle	40 (%5,5)
Yakın meslektaşımın otomobiliyle	15 (%2,1)
Komşumun otomobiliyle	3 (%0,4)
<b>Ev-iş veya ev-okul <u>harici</u> seyahatlerde kullanılan ulaşım türü*</b>	
Yaya olarak gidip geliyorum	236 (%32,6)
Bisiklet	28 (%3,9)
Motosiklet	23 (%3,2)
Otomobil	385 (%53,1)
Toplu ulaşım (Otobüs-dolmuş, metro, tramvay vb.)	448 (%61,8)
Yakın arkadaşımın otomobiliyle	63 (%8,7)
Yakın meslektaşımın otomobiliyle	10 (%1,4)
Komşumun otomobiliyle	9 (%1,2)
Diğer	12 (%1,7)
*Ankette çoklu tercih hakkı tanındığı için yüzdeler toplamı %100'den fazladır.	

Tablo1'deki veriler incelendiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre erkek ve kadın sayıları yakın olmakla birlikte kadın sayısının erkeklere göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların %80,8'ini (586 kişi) 18-34 yaş grubu gençler, %70,1'ini (508 kişi) bekârlar, %76,3'ünü (553 kişi) üniversite mezunları, %32,8'ini (238 kişi) öğrenciler ve %25'ini (181 kişi) özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların %59,7'i (433 kişi) 0-2825 TL arasında kişisel gelire, %61,9'u (376 kişi) 2826-7500 TL arası hane halkı gelirine sahiptir. Katılımcıların %98,5'i (714 kişi) akıllı telefon sahibidir. Katılımcıların %55,9'u (405 kişi) ev-iş veya ev-okul arası seyahatlerinde, %61,8'i (448 kişi) ev-iş veya ev-okul harici seyahatlerinde toplu ulaşımı kullanmaktadır.

Türkiye'de yapılan bu çalışmaya göre katılımcıların %38,8'i bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmak istediklerini beyan etmişlerdir. Katılma istekliliği oranları Şekil 2'de gösterilmiştir.

**Şekil 2: Bir Kitle Kaynak Lojistik Sistemine Katılma İstekliliği**



Katılımcıların kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliklerinin demografik verilere göre karşılaştırması  $\chi^2$  (ki-kare) analizi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Kitle Kaynak Lojistiğe Katılma İstekliliğinin Demografik Verilere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler, n (%)	Katılmak İsteyen n=281	Katılmak İstemeyen n=444	p
<b>Cinsiyet</b>			<b>&lt;.001</b>
Erkek	154 (%54,8)	173 (%39,0)	
Kadın	127 (%45,2)	271 (%61,0)	
<b>Yaş grubu</b>			<b>.003</b>
18-24 yaş	163 (%58,0)	204 (%45,9)	
25-34 yaş	80 (%28,5)	139 (%31,3)	
35-44 yaş	20 (%7,1)	54 (%12,2)	
45-54 yaş	16 (%5,7)	31 (%7,0)	
55-64 yaş	2 (%0,7)	16 (%3,6)	
<b>Medeni Durum</b>			<b>.001</b>
Bekâr	216 (%76,9)	292 (%65,8)	
Evli	65 (%23,1)	152 (%34,2)	
<b>Eğitim durumu</b>			<b>&lt;.001</b>
İlköğretim	5 (%1,8)	19 (%4,3)	
Lise	32 (%11,4)	64 (%14,4)	
Üniversite	235 (%83,6)	318 (%71,6)	
Lisansüstü	9 (%3,2)	43 (%9,7)	
<b>Meslek</b>			<b>&lt; .001</b>
Kamu çalışanı	17 (%6,0)	71 (%16,0)	
Özel sektör çalışanı	72 (%25,6)	109 (%24,5)	
İşletme sahibi	8 (%2,8)	22 (%5,0)	
Serbest meslek sahibi (Avukat, muhasebeci vb.)	4 (%1,4)	5 (%1,1)	
Çalışan öğrenci	22 (%7,8)	12 (%2,7)	
Öğrenci	100 (%35,6)	138 (%31,1)	
Emekli	6 (%2,1)	19 (%4,3)	
Ev kadını	13 (%4,6)	25 (%5,6)	
İşsiz	39 (%13,9)	43 (%9,7)	
<b>Kişisel gelir</b>			<b>.035</b>
0-2825 TL arası	184 (%65,5)	249 (%56,1)	
2826-5000 TL arası	58 (%20,6)	94 (%21,2)	
5000-7500 TL arası	26 (%9,3)	61 (%13,7)	
7500-10000 TL arası	7 (%2,5)	17 (%3,8)	
10000 TL’den fazla	6 (%2,1)	23 (%5,2)	
<b>Hane halkı Geliri</b>			<b>.003</b>
0-2825 TL arası	64 (%22,8)	82 (%18,5)	
2826-5000 TL arası	85 (%30,2)	144 (%32,4)	
5000-7500 TL arası	63 (%22,4)	84 (%18,9)	
7500-10000 TL arası	47 (%16,7)	57 (%12,8)	
10000-20000 TL arası	19 (%6,8)	52 (%11,7)	
20000 TL’den fazla	3 (%1,1)	25 (%5,6)	
<b>Sahip olunan imkân*</b>			
Akıllı telefon	277 (%98,6)	437 (%98,4)	.870
Bisiklet	68 (%24,2)	93 (%20,9)	.305
Motosiklet	18 (%6,4)	15 (%3,4)	.057
Otomobil	97 (%34,5)	169 (%38,1)	.335
Ticari araç	15 (%5,3)	20 (%4,5)	.610
<b>Ev-iş veya ev-okul arası seyahatlerde kullanılan ulaşım türü*</b>			
Yaya olarak gidip geliyorum	96 (%34,2)	122 (%27,5)	.056
Bisiklet	16 (%5,7)	5 (%1,1)	<b>&lt;.001</b>
Motosiklet	11 (%3,9)	8 (%1,8)	.083
Otomobil	89 (%31,7)	171 (%38,5)	.061
Toplu ulaşım (Otobüs-dolmuş, metro, tramvay vb.)	174 (%61,9)	231 (%52,0)	.009



İşyeri/okul servisi	29 (%10,3)	48 (%10,8)	.835
Yakın arkadaşımın otomobiliyle	20 (%7,1)	20 (%4,5)	.133
Yakın meslektaşımın otomobiliyle	4 (%1,4)	11 (%2,5)	.331
Komşumun otomobiliyle	2 (%0,7)	1 (%0,2)	.320
<b>Ev-iş veya ev-okul <u>harici</u> seyahatlerde kullanılan ulaşım türü*</b>			
Yaya olarak gidip geliyorum	103 (%36,7)	133 (%30,0)	.061
Bisiklet	17 (%6,0)	11 (%2,5)	<b>.015</b>
Motosiklet	14 (%5,0)	9 (%2,0)	<b>.027</b>
Otomobil	140 (%49,8)	255 (%55,2)	.159
Toplu ulaşım (Otobüs-dolmuş, metro, tramvay vb.)	187 (%66,5)	261 (%58,8)	<b>.036</b>
Yakın arkadaşımın otomobiliyle	30 (%10,7)	33 (%7,4)	.131
Yakın meslektaşımın otomobiliyle	5 (%1,9)	5 (%1,1)	.463
Komşumun otomobiliyle	3 (%1,1)	6 (%1,4)	.734
Diğer	7 (%2,5)	5 (%1,1)	.160
*Ankette çoklu tercih hakkı tanındığı için yüzdeler toplam %100'den fazladır.			

Tablo 2 incelendiğinde bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğinin cinsiyete göre erkeklerde, yaş gruplarına göre 18-24 yaş arası gençlerde ( $p=.003$ ), medeni duruma göre bekârlarda ( $p=.001$ ), mezuniyete göre üniversite mezunlarında ( $p<.001$ ), mesleğe göre çalışan öğrencilerde ve işsizlerde ( $p<.001$ ), kişisel gelire göre 0-2825 TL arası çok düşük gelire sahip olanlarda ( $p=.035$ ), hane halkı gelirine göre ise 0-7500 TL arası çok düşük, orta ve orta üst gelire sahip olanlarda ( $p=.003$ ) daha fazla olduğu görülmektedir. Sahip olunan imkanlar değerlendirildiğinde; katılmaya istekli olanların %98,6'sının akıllı telefonu, yaklaşık üçte birinin otomobili, dörtte birinin ise bisikleti olduğu, katılmaya istekli olmayanların ise %98,4'ünün akıllı telefonu, %38,1'inin otomobili, yaklaşık beşte birinin bisikleti olduğu görülmektedir. Ev-iş/okul arası seyahatlerde katılmaya istekli olanlar çoğunlukla toplu ulaşımı, yaklaşık üçte biri yaya ve yaklaşık üçte biri otomobili tercih etmektedir. Ev-iş/okul arası seyahatlerde bisikleti kullananların %76,2'si, toplu ulaşımı kullananların %43'ü bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmaya istekli idi. Katılmaya istekli olanlarla katılmaya istekli olmayanlar arasında ev-iş/okul seyahatlerinde bisiklet (sırasıyla %5,7 ve %1,1,  $p<.001$ ) ve toplu ulaşım (sırasıyla %61,9 ve %52,  $p=.009$ ) kullanım tercihi açısından istatistiksel anlamlı bir farklılık vardır. Ev-iş/okul dışı seyahatlerde katılmaya istekli olanların yaklaşık üçte ikisi toplu ulaşımı, yaklaşık yarısı otomobili kullanmakta ve yaklaşık üçte biri de yaya olarak seyahat etmektedir. Ev-iş/okul dışı seyahatlerde bisikleti kullananların %60,7'si, motosikleti kullananların %60,9'u, toplu ulaşımı kullananların %41,7'si bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmaya istekli idi. Katılmaya istekli olanlarla katılmaya istekli olmayanlar arasında ev-iş/okul dışı seyahatlerinde bisiklet (sırasıyla %6,0 ve %2,5,  $p<.015$ ) ve motosiklet (sırasıyla %6 ve %2,  $p<.027$ ) toplu ulaşım (sırasıyla %66,5 ve %8,8,  $p=.009$ ) kullanım tercihi açısından istatistiksel anlamlı bir farklılık vardır. Yukarıdaki bulgular ışığında  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_5$ ,  $H_6$ ,  $H_7$ , hipotezleri kabul edilmiştir.

Kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliğine etki eden demografik değişkenlerin etki derecelerinin belirlenmesi amacıyla veriler çok değişkenli lojistik regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Modelde bağımlı değişken kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği olarak ve modele dâhil edilecek bağımsız değişkenler Tablo 2'de yapılan ikili karşılaştırmaların sonuçlarına göre belirlenmiştir. Kitle kaynak lojistiğe katılmak isteyen ve istemeyen gruplar arasında yapılan karşılaştırmalarda  $p<0.05$  düzeyinde farklılık tespit edilen değişkenler (cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, kişisel gelir, hane halkı geliri) modelde bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir. Çok değişkenli lojistik regresyon analizi için geriye doğru olabilirlik oranı seçim kriteri (Backward LR) kullanılmıştır. Çoklu lojistik regresyon modeli ile ilgili sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Kitle Kaynak Lojistiğe Katılma İstekliliğine Etki Eden Faktörlerin Çok Değişkenli Lojistik Regresyon Modeli İle Analiz Sonuçları**

	$\beta$	Standart Hata	Wald	SD	P Değeri	Odds Oranı	%95 güven Aralıkları	
							Alt	Üst
<b>Sabit</b>	-1,370	0,572	5,733	1	0,017	0,254		
<b>Cinsiyet</b>								
Kadın (Referans)								
Erkek	0,759	0,164	21,310	1	<0,001	2,136	1,547	2,947
<b>Yaş grubu</b>								
18-24 yaş (Referans)			8,065	4	0,089			

25-34 yaş	-0,253	0,190	1,776	1	0,183	0,777	0,536	1,126
35-44 yaş	-0,552	0,316	3,047	1	0,081	0,576	0,310	1,070
45-54 yaş	-0,249	0,373	0,447	1	0,504	0,779	0,375	1,620
55 yaş ve üzeri	-1,747	0,771	5,131	1	0,024	0,174	0,038	0,790
<b>Eğitim durumu</b>								
İlkokul (Referans)			10,478	3	0,015			
Lise	0,542	0,569	0,907	1	0,341	1,719	0,564	5,240
Üniversite	1,017	0,541	3,535	1	0,060	2,764	0,958	7,979
Lisansüstü	0,074	0,655	0,013	1	0,910	1,076	0,298	3,883
<b>Hane halkı geliri</b>								
0-2825 TL (Referans)			13,066	5	0,023			
2826-5000 TL	-,232	0,223	1,087	1	0,297	0,793	0,512	1,227
5000-7500 TL	0,006	0,247	0,001	1	0,981	1,006	0,619	1,634
7500-10000 TL	0,235	0,281	0,697	1	0,404	1,265	0,729	2,195
10000-20000 TL	-0,648	0,342	3,596	1	0,058	0,523	0,268	1,022
20000 TL'den fazla	-1,539	0,659	5,449	1	0,020	0,215	0,059	0,781
-2 log-olabilirlik = 901,3 Ki-kare = 13,874 ve p = 0,085 (Hosmer and Lemeshow testi)								

Elde edilen son modelde kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliğinin bağımsız değişkenlerinin cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu ve hane halkı geliri olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre erkeklerin kadınlardan 2,136 kat daha istekli olduğu tespit edilmiştir. 18-24 yaş arası gençler diğer yaş gruplarına göre daha istekli olmakla birlikte 55 yaş üzerinde bu isteklilik en aza inmektedir. Üniversite mezunları diğer eğitim seviyeleriyle karşılaştırıldığında en istekli grup olarak çıkmaktadır. Hane halkı gelir düzeyi 10.000 TL ve daha üzerinde katılma istekliliği giderek azalmaktadır. Yukarıdaki bulgular ışığında  $H_8$  hipotezi kabul edilmiştir.

Bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmama nedenlerinin cinsiyete göre karşılaştırması  $\chi^2$  (ki-kare) analizi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4: Kitle Kaynak Lojistiğe Katılmama Nedenlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler, n (%)	Katılmaya İsteksiz Erkekler n=173	Katılmaya İsteksiz Kadınlar n=271	p
<b>Cinsiyet</b>			<b>&lt;.001</b>
Ödenen ücretin beni tatmin etmeyeceğini düşünüyorum.	30 (%17,3)	21 (%7,7)	
Zamanın yok.	102 (%59,0)	138 (%50,9)	
Bunu yapmaktan hoşlanmam.	38 (%22,0)	108 (%39,9)	
Diğer	3 (%1,7)	4 (%1,5)	

Bir kitle kaynak lojistik sistemine hem erkeklerin hem de kadınların çoğunluğu öncelikli olarak zaman yokluğundan daha sonra ise kuryelik yapmaktan hoşlanmayacağı için katılmak istemediğini bildirmiştir. Katılımcıların, bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma koşullarının cinsiyete göre karşılaştırması  $\chi^2$  (ki-kare) analizi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5: Bir Kitle Kaynak Lojistik Sistemine Katılmaya İstekli Olanların Cinsiyete Göre Hangi Koşullarda Katılacaklarının Karşılaştırılması**

Değişkenler, n (%)	Katılmaya İstekli Erkekler n=154	Katılmaya İstekli Kadınlar n=127	p
<b>Hangi koşullarda bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmak istersiniz.</b>			<b>.327</b>
İşe/okula gidip gelirken	18 (%11,7)	13 (%10,2)	
Serbest zaman gezilerimde	33 (%21,4)	23 (%18,1)	
Boş vakitlerimde	100 (%64,9)	91 (%71,7)	
Diğer / Her zaman	3 (%0)	0 (%0,0)	
<b>Haftada kaç kez kitle kaynak lojistik sisteminde teslimat yapmak istersiniz?</b>			<b>.002</b>
1	16 (%10,4)	17 (%13,4)	

2	19 (%12,3)	29 (%22,8)	
3	36 (%23,4)	41 (%32,3)	
4	8 (%5,2)	8 (%6,3)	
5	21 (%13,6)	13 (%10,2)	
5'ten fazla	54 (%35,1)	19 (%15,0)	
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde gönderileri/ürünleri aşağıda belirtilen hangi zaman aralıklarında teslim etmek istersiniz?</b>			<b>.017</b>
Hafta içi, sabah	29 (%18,8)	26 (%20,5)	
Hafta içi, öğleden sonra	58 (%37,7)	65 (%51,2)	
Hafta içi, akşam	26 (%16,9)	10 (%7,9)	
Hafta sonu, sabah	9 (%5,8)	9 (%7,1)	
Hafta sonu, öğleden sonra	20 (%13,0)	15 (%11,8)	
Hafta sonu, akşam	8 (%5,2)	2 (%1,6)	
Diğer	4 (%2,6)	0 (%0,0)	
<b>Kendi seyahatiniz (İş/okul/gezme) esnasında bir kitle kaynak lojistik sisteminde teslimat yaptığınızda maksimum katlanacağınız ekstra mesafeyi belirtiniz?</b>			.051
0-5 km	42 (%27,3)	49 (%38,6)	
6-10 km	48 (%31,2)	43 (%33,9)	
11-15 km	23 (%14,9)	15 (%11,8)	
16-20 km	12 (%7,8)	10 (%7,9)	
21 km'den fazla	29 (%18,8)	10 (%7,9)	
<b>Kendi seyahatiniz (İş/okul/gezme) esnasında bir kitle kaynak lojistik sisteminde teslimat yaptığınızda maksimum katlanacağınız ekstra süreyi belirtiniz?</b>			<b>.012</b>
0-15 dk.	20 (%13,0)	28 (%22,0)	
16-30 dk.	55 (%35,7)	35 (%27,6)	
31-45 dk.	28 (%18,2)	30 (%23,6)	
46-60 dk	16 (%10,4)	20 (%15,7)	
60 dk.'dan fazla	35 (%22,7)	14 (%11,0)	
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde teslimat yaptığınızda her bir teslimat için ne kadar ödenmesini beklersiniz?</b>			.356
0-5 TL.	8 (%5,2)	14 (%11,0)	
6-10 TL.	46 (%29,9)	37 (%29,1)	
11-20 TL	41 (%26,6)	30 (%23,6)	
21-30 TL.	31 (%20,1)	18 (%14,2)	
31-40 TL	11 (%7,1)	13 (%10,2)	
40 TL'den fazla	17 (%11,0)	15 (%11,8)	
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde aşağıdaki ürünlerden hangisinin teslimatını yapmak istersiniz?*</b>			
Acil teslim edilmesi gereken ürünler (Kuru temizleme, fast food, yemek, unlu mamuller vb.)	22 (%14,3)	12 (%9,4)	.216
Market ürünleri	25 (%16,2)	18 (%14,2)	.633
İçecek, kuru yiyecekler	21 (%13,6)	9 (%7,1)	.077
Kişisel sağlık, tıp	34 (%22,1)	29 (%22,8)	.880
Giyim	51 (%33,1)	54 (%42,5)	.105
Kitaplar, müzik, videolar	46 (%29,9)	48 (%37,8)	.161
Tüketici elektroniği	34 (%22,1)	9 (%7,1)	<b>.001</b>
Dosya	37 (%24,0)	20 (%15,7)	.086
Diğer	1 (%0,6)	0 (%0,0)	.363
Benim için fark etmez herhangi bir ürün olabilir	56 (%36,4)	44 (%34,6)	.765
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde hangi büyüklükteki ürünlerin teslimatını yapmak istersiniz?*</b>			
Dosya	145 (%94,2)	103 (%81,1)	<b>.001</b>
Küçük paketler	147 (%95,5)	123 (%96,9)	.545
Orta büyüklükteki paketler	123 (%79,9)	95 (%74,8)	.311
Büyük paketler	46 (%29,9)	20 (%15,7)	<b>.005</b>

<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde teslimat yaparken hangi ulaşım türünü kullanmayı tercih edersiniz? (Araçlar kendinizin olmalı)*</b>			
Yaya	51 (%33,1)	49 (%38,6)	.341
Bisikletle	26 (%16,9)	23 (%18,1)	.787
Motosikletle	41 (%26,6)	22 (%17,3)	.063
Otomobille	106 (%68,8)	78 (%61,4)	.193
Toplu ulaşım	26 (%16,9)	28 (%22,0)	.274
Diğer	1 (%0,6)	0 (%0,0)	.363
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde kimlerin paketlerini veya ürünlerini teslim etmeyi tercih edersiniz?*</b>			
Yakın arkadaşlarınız, yakın meslektaşlarınız	24 (%15,6)	33 (%26,0)	<b>.031</b>
Arkadaşlarınız, meslektaşlarınız	22 (%14,3)	30 (%23,6)	<b>.045</b>
Akrabalarınız	19 (%12,3)	30 (%23,6)	<b>.013</b>
Komşularınız	20 (%13,0)	27 (%21,3)	.064
Kim olursa olsun, bir kez ödeme aldığımında umurumda değil	108 (%70,1)	67 (%52,8)	<b>.003</b>
Diğer	1 (%0,6)	2 (%1,6)	.452
<b>Bir kitle kaynak lojistik sisteminde çalışmayı seçerseniz endişeleriniz neler olur?*</b>			
Şüpheli / tehlikeli maddeler	77 (%50,0)	83 (%65,4)	<b>.010</b>
Yasadışı maddeler/ürünler	97 (%63,0)	90 (%70,9)	.164
Başıma bir şey gelirse sigorta olmaması	87 (%56,5)	77 (%60,6)	.484
Müşteriyi evde bulamazsam	44 (%28,6)	47 (%37,0)	.133
Diğer	2 (%1,3)	1 (%0,8)	.674
*Ankette çoklu tercih hakkı tanındığı için yüzdeler toplamı %100'den fazladır.			

Tablo 5 incelenip erkekler ve kadınlar karşılaştırıldığında, kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bir kitle kaynak lojistik sisteminde kadınların çoğunlukla haftada 2 ila 3 teslimat, erkeklerin ise 5'ten fazla teslimat yapmak istedikleri tespit edilmiştir. Teslimat zamanı değerlendirildiğinde hem erkeklerin (%37) hem kadınların (%51,2) bu teslimatları daha çok hafta içi öğleden sonra yapmak istedikleri, erkeklerin kadınlara göre hafta içi ve hafta sonu akşam saatlerinde teslimat yapmaya daha istekli olduğu belirlenmiştir. Cinsiyete göre seyahatler esnasında ekstra kat edilecek mesafede anlamlı bir farklılık ( $p=.051$ ) bulunmasa da erkeklerin kadınlara göre uzak mesafeleri daha fazla tercih ettiği görülmektedir. Seyahatler esnasında harcanacak ekstra süreye göre hem erkeklerin (%35,7) hem kadınların (%27,6) 30 dakika zaman harcamak istediği, erkeklerin kadınlara göre 1 saatten fazla harcamayı daha çok tercih ettiği belirlenmiştir. Ücret beklentisi açısından cinsiyete göre bir farklılık olmamakla birlikte genel beklenti ücretin 6 ile 20 TL arasında olmasıdır. Teslimatı yapılacak ürün kategorileri incelendiğinde, elektronik malzemeler erkekler tarafından kadınlara göre daha çok tercih edilmektedir. Diğer kategorilerde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Taşınacak paket büyüklükleri değerlendirildiğinde hem erkeklerin hem de kadınların dosya ve küçük paket taşıma istekliliğinin daha çok olduğu, erkeklerin kadınlara göre dosya ve büyük paketleri teslim etmeye daha istekli olduğu belirlenmiştir. Teslimat yaparken kullanılacak ulaşım türünde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte kadın ve erkeklerin %60'ından fazlası otomobille daha sonra ise çoğunlukla yaya olarak teslimat yapmak istemektedir. Bir kitle kaynak lojistik sisteminde kadınların tanıdıkları insanlara teslimat yapmak istekliliği erkeklere göre daha fazla iken, erkekler kadınlara göre teslimat yapılacak insanlardan ziyade alacakları ücrete daha fazla odaklanmaktadır. Bir kitle kaynak lojistik sisteminde hem erkekler hem de kadınlar öncelikli olarak yasadışı madde taşıma konusunda endişe taşırken, kadınlar şüpheli ve tehlikeli madde taşırken erkeklere göre daha fazla endişelenmektedir.

## SONUÇ

Son yıllarda işletmeler artan e-ticaret hacmini karşılayabilmek, müşterilerin daha hızlı ve düşük fiyatlı teslimat taleplerine cevap verebilmek için sürekli arayışlar içerisinde. Talepleri karşılayabilmek için sürekli lojistik kapasitenin artırılması, yeni dağıtım noktalarının açılması, yeni taşıma araçlarının ve lojistik personelinin alınması hız konusunda işletmelere önemli avantajlar sağlayabilir. Ancak bu strateji ile maliyetlerin önemli derecede artması işletmelerin rekabet avantajlarının kaybolmasına sebep olmaktadır. Kitle kaynak lojistik, ekstra yatırım yapmadan şirket dışındaki kitlelerin sahip olduğu lojistik kapasitenin kullanılmasına izin veren yeni bir yaklaşım olarak işletmelerin ilgisini çekmeye devam etmektedir. Kitle kaynak lojistikte teslimatlar kitle kuryelerin hali hazırda gerçekleştirdiği seyahatler esnasında yapıldığından geleneksel lojistiğe göre operasyonel maliyetler önemli derece de düşüktür. Bununla birlikte kitle kuryelere

genelde lojistik profesyonellerine göre daha düşük ücret ödendiği de hesap edildiğinde kitle kaynak lojistiğin önemli derecede maliyet avantajı sunduğu söylenebilir. Diğer taraftan teslimatlar için ekstra araç kullanılmadığından şehir içindeki trafik sıkışıklığının, emisyonların ve gürültünün azaltılması gibi çevresel faydalar, kitlelerin ödemelerden elde edeceği ekstra ücretler ile de toplumsal faydalar sağlanmaktadır. Ancak sistemin çalışabilmesi için belli bir miktar büyüklükteki gönüllü kitlenin katılımının sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de son adım teslimatlarda kitle kaynak lojistiğin uygulanabilirliği araştırılmıştır. Bu amaçla Türk halkının kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliği, istekli kişilerin sosyo demografik özellikleri, demografik değişkenlerin katılma istekliliğine etki dereceleri ve katılımcıların hangi koşullarda sisteme katılmaya istekli olduğu incelenmiştir. Çalışmada 725 kişiye çevrimiçi anket yapılmış ve betimsel bulgular ortaya konulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %38,8’i kitle kaynak lojistik sistemine katılmaya isteklidir. Literatürde yapılan çalışmalara göre bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliği %30 ila %87 arasında değişmektedir (Le ve Ukkusuri, 2019). Katılımcı kitlenin çoğunlukla erkeklerden, 18-24 yaş arası gençlerden, bekârlardan, üniversite mezunlarından, kişisel geliri çok düşük (0-2825 TL), hane halkı geliri ise çok düşük, düşük ve orta gelire (0-7500 TL) sahip olanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Le ve Ukkusuri (2019) tarafından Amerika’da yapılan çalışmada potansiyel kitle kuryelerin ortalama 36 yaşında %53’le kadınlardan, %47 ile evlilerden ve %78 oranında üniversite ve daha üstü bir mezuniyete sahip oldukları belirlenmiştir. Bu iki çalışmadaki farklılıklar toplumların farklı dinamikleri ve özellikleri olduğunu ve kitle kaynak lojistiğe katılma istekliliğinin toplumdan topluma değiştiğini göstermektedir. Lojistik regresyon modeline göre Türk halkının bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hane halkı geliri etkili olmaktadır. Diğer taraftan katılmama nedeni olarak zaman yokluğunun % 54 ile birinci sırada olduğu tespit edilmiştir. Le ve Ukkusuri (2019) çalışmalarında bu oranın %43, Miller vd. (2017) ise %20 olduğunu bildirmektedir. Bir kitle kaynak lojistik sistemine katılmaya istekli kitlenin üçte birinin otomobil, dört birinin bisiklet sahibi olması sistemin uygulanabilirliği açısından önemli bir potansiyel olduğunu göstermektedir. Zira katılmaya istekli olanların %60’tan fazlasının hem ev-okul-iş hem de serbest zaman seyahatlerinde toplu ulaşımı kullanması, toplu ulaşım dayalı kitle kaynak lojistik uygulamaları açısından umut vadetmektedir.

Katılmaya istekli kitlenin çoğunluğu hafta içi öğleden sonra sistemde teslimat yapabileceklerini, otomobil kullanarak 10 km. ekstra mesafeye gidip 30 dakika zaman ayırarak 6 ila 20 TL arasında bir ücret beklentilerinin olduğunu beyan etmişlerdir. Özellikle kitle kaynak lojistikle desteklenmiş profesyonel dağıtım operasyonlarının öğleden sonraki saatlere ve kitlenin beklentilerini de karşılayacak şekilde planlanması sistemin başarı şansını yükseltecektir. Bu çalışma Türk halkının bir kitle kaynak lojistik sistemine katılma istekliliğini belirlemede genel, başlangıç seviyesinde ancak değerli bilgiler sunmaktadır. Konunun daha geniş örneklem kitleleri üzerinde araştırılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Diğer taraftan Türkiye’de kitle kaynak lojistiğin uygulanabilirliğinin ölçülebilmesi için konuyu farklı noktalardan ele alan daha fazla sayıda nicel ve nitel çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akeb, H., Moncef, B. ve Durand, B. (2018). Building a collaborative solution in dense urban city settings to enhance parcel delivery: An effective crowd model in Paris. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 119, 223-233.
- Bensingler, G. (2015). Amazon's Next Delivery Drone: You. *The Wall Street Journal*, erişim tarihi: 15.08.2021, <https://www.wsj.com/articles/amazon-seeks-help-with-deliveries-1434466857>
- Bin, H., Zhao, F., Xie, G., Huang, L., Wang, H., Zhu, R. ve Jiang, L. (2020). Crowd-Sourcing a Way to Sustainable Urban Logistics: What Factors Influence Enterprises' Willingness to Implement Crowd Logistics?. *IEEE Access*, 8, 225064-225075.
- Boons, M., Stam, D. ve Barkema, H. G. (2015). Feelings of pride and respect as drivers of ongoing member activity on crowdsourcing platforms. *Journal of Management Studies*, 52(6), 717-741.
- Carbone, V., Rouquet, A. ve Roussat, C. (2017). The rise of crowd logistics: a new way to co-create logistics value. *Journal of Business Logistics*, 38(4), 238-252.
- Cieplińska, J. R. ve Szmelter-Jarosz, A. (2020). Toward Most Valuable City Logistics Initiatives: Crowd Logistics Solutions' Assessment Model. *Central European Management Journal*, 28(2), 38-56.
- Ciobotaru, G. ve Chankov, S. (2021). Towards a taxonomy of crowdsourced delivery business models. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 51(5), 460-485.
- Dai, Q., Jia, H. ve Liu Y. (2020). Private vehicle-based crowdshipping for intercity express transportation: Feasibility assessment. *International Journal of Distributed Sensor Networks*. 16(2). 1-13.
- Devvari, A., Nikolaev, A. G. ve He, Q. (2017). Crowdsourcing the last mile delivery of online orders by exploiting the social networks of retail store customers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 105, 105-122.
- Ermagun, A., Shamshiripour, A. ve Stathopoulos, A. (2020). Performance analysis of crowd-shipping in urban and suburban areas. *Transportation* (47), 1955–1985.
- Frehe, V., Mehmman, J. ve Teuteberg, F. (2017). Understanding and assessing crowd logistics business models—using everyday people for last mile delivery. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 32 (1). 75-97
- Gdowska, K., Viana, A. ve Pedrosa, J. P. (2018). Stochastic last-mile delivery with crowdshipping. *Transportation research procedia*, 30, 90-100.
- Gevaers, R., Van de Voorde, E. ve Vanelander, T. (2009). Characteristics of innovations in last-mile logistics-using best practices, case studies and making the link with green and sustainable logistics. *Association for European Transport and contributors*, 1-21.
- Huang, L., Xie, G., Blenkinsopp, J., Huang, R. ve Bin, H. (2020). Crowdsourcing for sustainable urban logistics: Exploring the factors influencing crowd Workers' participative behavior. *Sustainability*, 12(8), 3091.
- Kunze, O. (2016). Replicators, ground drones and crowd logistics a vision of urban logistics in the year 2030. *Transportation Research Procedia*, 19, 286-299.
- Le, T. V. ve Ukkusuri, S. V. (2019). Crowd-shipping services for last mile delivery: Analysis from American survey data. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, (1), 100008.
- Le, T. V., Stathopoulos, A., Van Woensel, T. ve Ukkusuri, S. V. (2019). Supply, demand, operations, and management of crowd-shipping services: A review and empirical evidence. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, 103, 83-103.
- Li, S., Wu, W., Xia, Y., Zhang, M., Wang, S. ve Douglas, M. A. (2019). How do crowd logistics platforms create value? An exploratory case study from China. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 22(5), 501-518.
- Lim, S. F. W., Jin, X. ve Srari, J. S. (2018). Consumer-driven e-commerce: A literature review, design framework, and research agenda on last-mile logistics models. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Martín-Santamaría, R., López-Sánchez, A. D., Delgado-Jalón, M. L. ve Colmenar, J. M. (2021). An Efficient Algorithm for Crowd Logistics Optimization. *Mathematics*, 9(5), 509.
- Mckinnon, A. ve Bilski, B. (2015). Innovations in global logistics. In D. Murray, B. Bilski & M. Verkerk (Eds.). *Breakthrough, From Innovation To Impact*. (pp. 19–38). The Owls Foundation.
- Mehmann, J., Frehe, V. ve Teuteberg, F., (2015). Crowd Logistics – A Literature Review and Maturity Model. *Proceedings of the Hamburg International Conference of Logistics, Innovations and Strategies for Logistics and Supply Chains: Technologies, Business Models and Risk Management*. Vol. (20). 117-145
- Melkonyan, A., Gruchmann, T., Lohmar, F., Kamath, V. ve Spinler, S. (2020). Sustainability assessment of last-mile logistics and distribution strategies: The case of local food networks. *International Journal of Production Economics*, 228, 107746.
- Miller, J., Nie, Y. ve Stathopoulos, A. (2017). Crowdsourced urban package delivery: Modeling traveler willingness to work as crowdshippers. *Transportation Research Record*, 2610(1), 67-75.
- Mladenow, A., Bauer, C. ve Strauss, C. (2016). "Crowd logistics": the contribution of social crowds in logistics activities. *International Journal of Web Information Systems*.

- Olsson, J., Hellström, D. ve Pålsson, H. (2019). Framework of last mile logistics research: A systematic review of the literature. *Sustainability*, 11(24), 7131.
- Paloheimo, H., Lettenmeier, M. ve Waris, H. (2016). Transport reduction by crowdsourced deliveries—a library case in Finland. *Journal of Cleaner Production*, 132, 240-251.
- Punel, A., Ermagun, A. ve Stathopoulos, A. (2018). Studying determinants of crowd-shipping use. *Travel Behaviour and Society*, 12, 30-40
- Rai, H. B., Verlinde, S. ve Macharis, C. (2018). Shipping outside the box. Environmental impact and stakeholder analysis of a crowd logistics platform in Belgium. *Journal of Cleaner Production*, 202, 806-816.
- Rai, H. B., Verlinde, S. ve Macharis, C. (2021). Who is interested in a crowdsourced last mile? A segmentation of attitudinal profiles. *Travel Behaviour and Society*, 22, 22-31.
- Rai, H. B., Verlinde, S., Merckx, J. ve Macharis, C. (2017). Crowd logistics: an opportunity for more sustainable urban freight transport?. *European Transport Research Review*, 9(3), 1-13.
- Rechavi, A. ve Toch, E. (2020). Crowd logistics: Understanding auction-based pricing and couriers' strategies in crowdsourcing package delivery. *Journal of Intelligent Transportation Systems*, 1-16.
- Rześny-Cieplińska, J. ve Szmelter-Jarosz, A. (2019). Assessment of the crowd logistics solutions—The stakeholders' analysis approach. *Sustainability*, 11(19), 5361.
- Sampaio, A., Savelsbergh, M., Veelenturf, L. ve Van Woensel, T. (2019). Crowd-based city logistics. *Sustainable Transportation and Smart Logistics içinde* (s. 381-400). Elsevier, Hollanda.
- Statista (2021a). E-commerce worldwide - Statistics & Facts, erişim tarihi: 15.08.2021, <https://www.statista.com/topics/871/online-shopping/#dossier-chapter1>
- Statista (2021b). Digital Market Outlook: retail e-commerce sales CAGR in selected markets 2021-2025, erişim tarihi: 15.08.2021, <https://www.statista.com/forecasts/220177/b2c-e-commerce-sales-cagr-forecast-for-selected-countries>
- Szmelter-Jarosz, A. ve Rześny-Cieplińska, J. (2020). Priorities of Urban Transport System Stakeholders According to Crowd Logistics Solutions in City Areas. A Sustainability Perspective. *Sustainability*, 12, 317
- TUSİAD (2019) E-Ticaretin Gelişimi, Sınırların Aşılması ve Yeni Normlar, erişim tarihi: 15.08.2021, <https://www.tusiad.org.tr/tr/images/pdf/dd-tusiad-eticaret-raporu-2019.pdf>
- Voigt, S. ve Kuhn, H. (2021). Crowdsourced logistics: The pickup and delivery problem with transshipments and occasional drivers. *Networks. Special Issue*, 1– 24.
- Zhang, M., Xia, Y., Li, S., Wu, W. ve Wang, S. (2019). Crowd logistics platform's informative support to logistics performance: Scale development and empirical examination. *Sustainability*, 11(2), 451.

# *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı Doğrultusunda Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Halkla İlişkilerin Rolü<sup>1</sup>*

## *Corporate Social Responsibility (CSR) in Line with Stakeholder Management Approach and the Role of Public Relations*

Ayşe GEDİKÇİ ÖNDOĞAN \*

### **ÖZ**

İşletmelerin meşruiyet kazanmak adına toplumsal talep ve baskılar doğrultusunda hareket etmesi ve sosyal açıdan sorumlu bir vatandaş olduğunu göstermesi gereksinimi Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) çalışmalarına verilen değerin artmasına neden olmuştur. Temel düzeyde doğruluk, adalet ve dürüstlük sorumluluklarının yanı sıra çevreye, topluma ve özellikle paydaşlarına karşı çeşitli sorumlulukları bulunan işletmelerin paydaş beklentileri doğrultusunda hareket etmesi gereksinimi giderek artmaktadır. Paydaş Yönetimi Yaklaşımı, KSS ile temelinde yatan ahlaki hareket anlayışı ve paydaşlarla iletişimi sağlamadaki rolü nedeniyle birbiriyle ilişkili kavramlardır. Paydaş algılarını olduğu kadar davranışlarını da olumlu yönde etkileme gücü nedeniyle bu iki kavram birbirini desteklemekte ve etki gücünü arttırmaktadır. Paydaşların beklenti ve gereksinimleri doğrultusunda geliştirilen KSS çalışmaları, işletme ile toplum adına çift yönlü bir kazanım elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Literatür taramasına dayanan bu çalışma ile KSS'ye halkla ilişkilerin temel ilkesi ve bütünlendirici bir yönetim fonksiyonu olarak bakılmasının, Paydaş Yönetimi Yaklaşımı doğrultusunda işletmenin toplum tarafından kabulünü sağlayan önemli ve gerekli bir araç olduğu savunulmaktadır.

### **ANAHTAR KELİMELER**

*Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Paydaş Yönetimi Yaklaşımı, Halkla İlişkiler*

### **ABSTRACT**

The need for businesses to act in line with social demands and pressures in order to gain legitimacy and to show that they are socially responsible citizens has led to an increase in the value given to Corporate Social Responsibility (CSR) studies. In addition to their responsibilities on accuracy, fairness and honesty, businesses have various responsibilities towards the environment, society and especially their stakeholders, and these responsibilities are increasing day by day. For this reason, businesses are expected to act in line with stakeholder expectations. In order to get the expected benefit from CSR activities, businesses need to put their stakeholders at the center as in line with the Stakeholder Management Approach, act according to the expectations and needs of their stakeholders, and support their CSR activities with the public relations practices. Stakeholder Management Approach and CSR is related concepts due to the moral action understanding underlying and its role in communicating with stakeholders. Stakeholder Management Approach and CSR support each other and increase their influence due to their power to positively affect stakeholder perceptions and behaviors. CSR studies developed in line with the expectations and needs of the stakeholders will contribute to a two-way gain for the business and the society. Based on a literature review, this study argues that considering CSR as the basic principle of public relations and an integrative management function is an important and necessary tool that ensures the acceptance of the business by the society.

### **KEYWORDS**

*Corporate Social Responsibility, Stakeholder Management Approach, Public Relations*

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
08.06.2021	22.11.2021
Atıf	Gedikçi Öndoğan, A. (2021). Paydaş Yönetimi Yaklaşımı Doğrultusunda Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Halkla İlişkilerin Rolü. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 528-539.

<sup>1</sup> Bu makale 3. Uluslararası Multidisipliner Sosyal Bilimler Kongresi kapsamında 4 Mayıs 2021 tarihinde gerçekleştirilen "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Paydaş Perspektifinden Ele Alınması ve Halkla İlişkilerin Rolü" başlıklı sözel sunumun geliştirilmiş versiyonudur.

\* Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, ayse\_gedikci@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7933-9909



## GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişimin etkisiyle günümüz toplumsal yapısında bireysel beklentiler ve algılarda meydana gelen değişim, işletmelerin sorumluluklarının paydaş beklentileriyle doğru orantılı olarak artmasına neden olmuştur. Gelişen ve yaygınlaşan iletişim teknolojilerinin de etkisiyle görünürlüğü artan işletmeler toplum üzerindeki etkileri nedeniyle yargılanmakta ve yaptıkları eylemlerden sorumlu tutulmaktadır. Özellikle etkinlik alanı genişleyen ve kullanımı giderek yaygınlaşan sosyal medya platformları sayesinde ürün ve hizmetleri yanı sıra söylem ve eylemleriyle de takip edilen işletmeler finansal performansı yanı sıra içinde yer aldığı topluma yaptığı katkılarla da değerlendirilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2007: 2). İşletmelerden kurumsal çıkarlarını korumanın yanı sıra bir parçası olduğu topluma, çevreye ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunmaları, belirli sosyal amaçlara sahip olmaları, sorunların çözümünde aktif olarak rol almaları ve iyi bir kurumsal vatandaş olmaları yönündeki beklenti giderek artmaktadır.

İşletmelerin sürdürülebilirliğinin insan hakları, iş gücü, çevre, yolsuzlukla mücadele gibi temel alanlarda sorumluluklarını yerine getirmelerine bağlanması ve sorumlulukların yerine getirilmesinde paydaş beklentilerinin öncelik teşkil ettiğinin belirlenmesi<sup>2</sup>, sosyal sorumluluklarını yerine getirirken işletmelerin paydaşlarını merkeze alarak onların beklenti ve gereksinimleri doğrultusunda hareket etme yönündeki eğilimini arttırmaktadır. Bu durum, toplumsal taleplere ve toplum yönlü bir baskıya yanıt aracı kullanılan KSS'nin, işletmenin paydaşları ile arasındaki anlayışı geliştiren, iletişimi kuvvetlendiren, paydaşları nezdinde konumunu güçlendiren, itibarını arttıran ve zor zamanlarında ona güç veren bir unsur olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır (Leiva vd., 2016: 299).

Değişen toplum yapısının da etkisiyle toplumsal rolleri yanı sıra sorumlulukları da artan işletmeler birincil paydaş grupları olarak nitelendirilen hissedarları, çalışanları ve müşterileri yanı sıra hükümet, medya, çıkar grupları ve genel olarak halk (Mahon, 2002: 429) tarafından izlenmekte ve sorumluluklarını yerine getirme durumları takip edilmektedir. Bu durum, yaptıkları kadar yapmadıklarıyla da değerlendirilen işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmek adına ekonomik ve yasal sorumlulukları yanı sıra etik ve toplumsal bağlamdaki sorumluluklarını da yerine getirme konusunda daha fazla çaba harcamaları ve eylemlerinin sorumluluğunu almaları noktasında daha dikkatli olmalarına sebep olmaktadır. İşletmelerden, ilişkide bulunduğu tüm paydaş gruplarına karşı yasal ve ahlaki değerlere uygun olarak hareket etmeleri, paydaş ve toplum menfaatlerini dikkate alan sorumlu işletme anlayışını benimsemeleri (Aktan ve Börü, 2007: 8; Ersöz, 2009: 131), kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanarak, kaliteli üretim yaparak ve kâr elde ederek ülke ekonomisine katkıda bulunmaları (Peltekoğlu, 2014: 190), ürünlerin/hizmetlerin oluşumu ve sunumu noktasında toplum tarafından beklenen hassasiyeti göstermeleri (Becan, 2011: 20), çevre sorunlarıyla ilgilenmeleri (Özüpek, 2005: 48-49) ve sorumlu bir davranış sergileyerek ihtiyaç sahiplerine sosyal desteklerini arttırmaları (Hohnen, 2007: 5) beklenmektedir. Bu bağlamda işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde ederek değer yaratması için etkileşim içinde olsun olmasın tüm paydaş gruplarına karşı temel sorumluluklarını yerine getirmesi varlığını ve gelişimini etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, işletme ile paydaşları arasındaki iletişimi sağlama ve karşılıklı güven ortamını oluşturma açısından stratejik bir değere sahip olan KSS kavramı, yönetim literatürünün önemli bir bileşeni olan *Paydaş Teorisi* doğrultusunda şekillenen *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* ile ilişkisi açısından ele alınmaktadır. Literatür taramasına dayanan çalışmada, işletmenin paydaşlarıyla karşılıklı güvene dayalı bir iletişim ortamı oluşturması için paydaş beklentileri doğrultusunda uygulamalarına yön vermesi gereksinimi ile sürdürülebilirliğine ve toplum tarafından kabulüne ilişkin KSS çalışmalarının bir arada yürütülmesinin işletme ile toplum arasındaki iletişimin sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığına vurgu yapılmaktadır. İşletmeye değer katması açısından paydaş beklentilerinin en doğru şekilde tespit edilmesi, amaca uygun çalışmalarının organize edilmesi ve paydaşlarla iletişimin geliştirilmesinde KSS'nin etkin bir şekilde kullanımının halkla ilişkilerin temel fonksiyonları olan tanıma ve tanıtım olgusunun sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından gerekli olduğu ifade edilmektedir.

### 1. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK (KSS) KAVRAMI VE ÖNEMİ

Sorumluluk kelimesi sözlükte, “kişinin kendi davranışlarını ya da kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet”<sup>3</sup> olarak tanımlanmaktadır. “Bir kimsenin üzerine düşen görevleri yerine getirmesi ve kendisi tarafından gerçekleştirilen eylemlerin başkaları üzerindeki etkilerinin sonuçlarını üstlenmesi, başkalarının haklarına saygı göstermesi ve kendi davranışlarının sonuçlarına sahip çıkması” (Erdem, 2016: 350) durumunu ifade eden sorumluluk kavramı, bireylerin olduğu gibi

<sup>2</sup> The Ten Principles of the UN Global Compact. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>3</sup> <https://sozluk.gov.tr/>

işletmelerin de içerisinde yer aldığı toplumda belirli sorumluluklara sahip olması ve bu sorumlulukları yerine getirmek için çaba göstermesi durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kurumsal sorumluluk, kurumsal hesap verebilirlik, kurumsal vatandaşlık, kurumsal etik ve sorumlu girişimcilik gibi pek çok kavramla birlikte anılan KSS (Hohnen, 2007: 4), sosyal açıdan bilinçli iş hareketinin bir göstergesi olarak iş ahlakı, kurumsal vatandaşlık, paydaş yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi kavramlarla ilişkili ve örtüşen terim olarak nitelendirilmektedir (Carroll, 2015: 87). KSS, işletmelerin ekonomik ve yasal şartlara, ahlaki kurallara, kurum içi ve dışındaki kişi ve grupların yani paydaşlarının gereksinim ve beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi benimsemesi (Çakırkaya, 2016: 138), bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak amaçlı bilgilendirme, gerekli ise kararlarından vazgeçme ve gelirinin bir kısmını olumlu sosyal amaçları desteklemek için kullanmaları ile ilgilidir (Dalyan ve Gökbel, 2005: 4). İşletmelerin kâr elde etmesinin ötesinde inandırıcı ve akla yatkın sebeplerle sosyal bir amaç için çalışarak, paydaşları nezdinde edindiği olumlu imajla kârlı bir şekilde büyüebilmesidir (Fisk, 2010: 32). Sürdürülebilirlik anlayışı doğrultusunda yürütülen KSS çalışmalarının ekonomik, çevresel ve toplumsal alanlardaki beklentileri karşılama ve paydaşlar nezdinde sağlayacağı fayda (TİSK, 2016: 28) yanı sıra paydaşların kendilerini iyi hissetmelerinin sağlayacağı güçlü bir kurumsal itibarın işletmelerin daha uzun süre hayatta kalmalarını sağladığı belirtilmektedir (Kotler ve Lee, 2017: 10). “Halkın sorunlarına ve ihtiyaçlarına karşı görevler” (GfK, 2018) olarak da nitelendirilen KSS, işletmelerin ahlaki standartları takip etme, toplumsal beklentilere cevap verme, hayırseverlik çalışmaları yürütme ve paydaşlarıyla güvene dayalı ilişkiler geliştirmeleri noktasında daha aktif olmalarını sağlayan bir başarı göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Akmeşe, 2017: 16).

Literatüre bakıldığında KSS kavramının gelişim sürecine paralel olarak farklı bakış açılarına göre şekillendiği görülmektedir (Yamak, 2007: 11). Genel olarak gönüllü uygulamalar ve işletme kaynaklarının kullanımıyla toplumsal refahın sağlanmasına yönelik üstlenilen bir sorumluluk olarak ifade edilen KSS (Kotler ve Lee, 2017: 2) işletmelerin faaliyetlerinden dolayı hesap verme durumu (Erdem, 2016: 352), toplumun genel refah düzeyini arttırmaya ve sürdürmeye yönelik çalışmaları ile paydaşlarını tanıma ve onların değerlerine saygı gösterme anlayışı (Aydınalp, 2013: 5) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalara ek olarak, KSS çalışmalarının işletmenin hedefleriyle bağlantılı, sürdürülebilir uygulamalar olduğu (Jarolimek, 2016: 132); olumlu yönde değişim yaratabilme gücüne sahip olduğu (Bayraktaroğlu vd., 2009: 2); işletme için toplumsal ilişkilerin yürütülmesinde bir rehber niteliği taşıdığı (Koroğlu ve Ersöz, 2015: 130); çevreye karşı duyarlılığı ve ekonomik kalkınmayı arttırdığı belirtilmiş (Kağnıcıoğlu, 2007: 126); refah, sağlık ve emniyetin yanı sıra psikolojik ihtiyaçları da kapsayacak şekilde (Kotler ve Lee, 2017: 201) uzun vadede iş ve toplum ilişkisini sağlayan temel bir iş değeri stratejisi olarak bir politika dâhilinde ele alınması gerektiği ifade edilmiştir (Carroll, 2015: 89). Avrupa Komisyonu<sup>4</sup>, KSS'nin AB işletmelerinin ve AB ekonomisinin sürdürülebilirliği, rekabet gücü ve gelişimi için önem taşıdığını ve risk yönetimi, maliyetlerden tasarruf, sermayeye erişim, müşteri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi, inovasyon ve nihayetinde tüm bunları sağlayarak üretimi devam ettirmek yani kâr elde etmek için fayda sağladığını belirtmiş, KSS çalışmalarda paydaş beklentilerinin dikkate alınması gerektiğine vurgu yapmıştır. Sonuç olarak, işletmelerin sorumluluklarını yerine getirmesi, toplumun ahlak kurallarına ve geleneklerine uyması, çevresi için yardım ve destek sağlaması kendi meşruiyetini artıracak ve toplumsal bağlamda kabulünü sağlayacak önemli bir unsur haline gelmiştir (Kılınç, 2018: 233).

KSS'nin kapsamı ve işleyiş yapısı doğrultusunda literatürde çok sayıda ve birbirinden farklı boyutlara dikkat çekildiği görülmektedir. KSS yaklaşımının önemli temsilcilerinden yönetim Profesörü Archie B. Carroll (1979), KSS konusunda ortaya atılan farklı görüşleri bütünleştirmek amacıyla işletmelerin sosyal sorumluluklarının boyutlarını bir model içerisinde toplamıştır. Oluşturduğu modelle, yöneticilerin sosyal konular hakkındaki düşüncelerini sistematik hâle getirmeyi ve sosyal performans alanındaki uygulamalarına yardımcı olmayı amaçladığını belirten yazar, sorumlulukların sadece işletmenin değil aynı zamanda toplumun da yararını dikkate alacak şekilde ele alınması gerektiğini, toplumsal sorumluluğun boyutlarını ve bu boyutlara verilen tepkinin şekli ve önemi konusundaki görüşlerini de ortaya koymuştur (Carroll, 1979: 502-504). Carroll'ın *Sosyal Sorumluluk Piramidi* (1991) olarak adlandırılan modeli konuyla ilgili uygulama ve araştırmalarda en çok kullanılan modellerden biri olma özelliğini taşımaktadır. Literatürde kavramla ilgili farklı modeller olmasına rağmen yaygın olarak kullanılan modelde işletmelerin KSS uygulamaları ekonomik, yasal, ahlaki ve hayırsever sorumluluklar olarak dört temel alan içerisinde ve piramit bir yapıda derecelendirilmiş (Carroll, 1991: 42) ve tüm bu sorumlulukların aynı anda yerine getirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (Carroll, 2016: 5). Yani, işletmenin sosyal sorumluluklarını tam anlamıyla yerine

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en)

getirebilmesi ancak kar elde etmesi, yasalara uyması, etik değerlere uygun hareket etmesi ve iyi bir kurumsal vatandaş olarak ihtiyaç sahiplerine destek vermesiyle sağlanabilir.

Schwartz ve Carroll (2003) önerdikleri *Üç Alanlı Model* ile ekonomik, yasal ve ahlaki olarak üç merkezi KSS alanı arasında ilişkilerin daha eksiksiz ve doğru bir şekilde tasvir edilebileceğini belirtmiş ve hayırseverlik kategorisini ortadan kaldırarak onu ekonomik ve ahlaki alanlara dahil etmişlerdir. Schwartz ve Carroll'ın (2003: 525) *Üç Alanlı Model*'i, Carroll'ın (1991) piramit şeklinde ortaya koyduğu yapıdaki alanlar arasındaki hiyerarşik ilişkiyi ortadan kaldırılarak, iş dünyasında yaygın olarak kullanılan KSS çalışmalarını ve alana yönelimleri tanımlamanın alternatif bir yolu olarak gösterilmiştir. Ancak literatüre bakıldığında, Carroll'un daha sonraki çalışmaları da dahil (2015; 2016) pek çok araştırmada KSS boyutlarının dört temel alan üzerinden ele alınmaya devam edildiği görülmektedir. Bu durum hayırseverliğin her ne kadar diğer boyutlarla yakın ilişki içerisinde olsa da ayrı bir boyut olarak değerlendirilmesinin, işletmenin temel sorumluluklarını yerine getirdiğinin göstergesi olması açısından önem taşıdığı ve toplumun işletmeden beklediği temel bir unsur olarak kabul edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Carroll'a göre (2015: 90), ekonomik ve yasal sorumluluklar iş dünyası tarafından talep edilirken, ahlaki sorumlulukların yerine getirilmesi arzulanmakta ve hayırsever sorumluluklar ise toplum tarafından beklenmektedir. Bu doğrultuda, KSS'nin alt boyutlardan ekonomik ve yasal sorumluluklara ilişkin tanımlamalar net bir şekilde karşımıza çıkarken, daha soyut değerler olan ahlaki ve hayırsever sorumluluklara ilişkin davranış kodlarının çok açık olmadığı, "yasal mevzuattan uzak olduğu" (Kara, 2019: 1), işletmenin vicdanına bırakıldığı (Aktan ve Börü, 2007: 16) ve aktivizm gibi toplumsal hareketler (Sert, 2012: 249) ile örf, adet, din ve kültürel yapıların baskıları (Özüpek, 2005: 17) haricinde genel anlamda bu sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda baskı unsuru oluşturulamadığı görülmektedir. Bununla birlikte, işletmenin faaliyet gösterdiği topluma karşı geniş anlamda sorumlulukları olduğu ve bunları yerine getirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Carroll, 1979: 497; Coşkun, 2010: 41; Bonsu, 2019: 4; Dmytriiev vd., 2021: 1446). Ekonomik ve yasal sorumlulukların ötesinde işletmelerin paydaşlarına ve faaliyet gösterdiği çevreye zarar vermemesi, yasalarda belirtilmemekle birlikte uyulması gereken ahlaki değerlere uygun, doğru ve adil davranış sergilemesi (Demirtaş, 2015: 15), gönüllü olarak çevresel, sosyal ve toplumsal konulara destek olması (Carroll, 2016: 4), toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunması ve yakın çevresinden başlayarak ihtiyaç sahibi grupları gözetmesi gerektiği (Öndoğan, 2021: 298) ifade edilmektedir.

Literatürde KSS uygulamalarının geniş bir kapsama sahip olduğu görülmekle birlikte tipik olarak iki alanda yoğunlaştığı dikkati çekmekte ve bunlar (1) hayır işlerine katılarak iyilik yapma, gönüllülük ve toplum gelişimi ile (2) çevreye zarar vermekten kaçınma ve işçi hakları gibi çevresel ve sosyal boyutta sürdürülebilirliğe katkı olarak özetlenmektedir (Dmytriiev vd., 2021: 1446). KSS'nin toplum refahı ile gelişimine ve bunun işletmenin sürdürülebilirliğine kattığı değer anlaşılmaya (Bonsu, 2019: 15), kavramın ele alınmasındaki paydaş faktörünün önemi de giderek artmıştır. Paydaş yönetimi ve konu yönetimi gibi sosyal programlar dahilinde ele alınmaya başlayan KSS, işletme ile toplum arasındaki iletişimin sürdürülmesi, paydaş gruplarıyla işletme hedefleri doğrultusunda iş birliğinin sağlanması ve paydaş ilişkilerinin yönetiminde önemli bir aracı rolü oynamaya başlamıştır (Garriga ve Mele, 2004: 64).

## 2. PAYDAŞ YÖNETİMİ YAKLAŞIMI İLE KSS İLİŞKİSİ

Adam Smith'in 1759 tarihli "*The Theory of Moral Sentiments*" ve 1776 tarihli "*The Wealth of Nations*" adlı eserlerinde yer alan işletmenin ekonomik faydaları olduğu kadar toplumun etik değerlerinin de karşılandığı bir ilişki içinde ele alınmasıyla paydaş kavramının temelleri atılmış ve işletmelerin bu iki unsuru bir arada yürütebildiği sürece başarılı olacağı iddia etmiştir (Garriga ve Mele, 2004: 55). Edward Freeman'ın, 1984 tarihli "*Strategic Management: A Stakeholder Approach*" adlı eseri ise paydaş yaklaşımının öncü metin olarak kabul edilmektedir. Freeman (1984: 25), kitabında paydaş kavramını, "bir işletmenin amaç ve hedeflerine başarıyla ulaşmasını etkileyen ya da bu başarıdan etkilenen herhangi birey ya da grup" olarak tanımlamakta ve paydaş yaklaşımının temellerini değerlere dayalı yönetim, ekonomik olanın yanında siyasi, etik, sosyal ve çevresel kaygıların da dikkate alındığı bütüncül bir düşünce ve işletme ile paydaşlarının karşılıklı kazanımlarının teşvik edilmesi olarak özetlemektedir. Freeman'a göre (1984: 25) paydaşlar işletmenin hedeflerine ulaşmasında önemli bir role sahiptir, özellikle ikincil paydaş gruplarıyla olan ilişkiler ne kadar güçlü olursa işletmenin hedeflerine ulaşması o kadar kolay olacaktır.

İşletmelerin eylemleriyle diğer işletmeleri ve toplumu etkileyebileceği ve onlardan etkilenebileceğinin anlaşılmasıyla işletmenin açık sistem olarak dış çevre dinamiklerinden etkilendiği kabul edilmeye başlanmış ve bu durumun meydana getirdiği yönetim anlayışındaki değişiklikler 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren KSS kavramının etkisinin tartışılmasına neden olmuştur. İşletmenin toplumsal bağlamdaki konumunu ve rolünü sorgulayan KSS kavramının *Paydaş Teorisi* gibi birçok teorinin temelini oluşturduğu ifade edilmiştir

(Garriga ve Mele, 2004: 55). İşletmenin hedeflerine ulaşmasında etkili olan ve karşılıklı etkileşim halinde bulunduğu gruplar yanı sıra işletmenin sorumluluklarını yerine getirmesi noktasında hedef kitlesi konumunda olan (Freeman ve Dmytriiev, 2017: 10) ve desteği olmadan işletmenin var olamayacağı (Dmytriiev vd., 2021: 1444) paydaşlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların tespit edilerek işletme menfaatleri doğrultusunda paydaş ilişkilerinin geliştirilmesinin işletme hedeflerinin başarısı açısından önemli bir gereklilik olduğu ifade edilmiştir (Mahon, 2002: 439).

Tüm paydaşların işletme için değerli ve eşit öneme sahip olduğunu ifade eden *Paydaş Teorisi* (Freeman ve Dmytriiev, 2017: 10) paydaş ilişkilerinin adalet, eşitlik, saygı gibi ahlaki ilkelerle yönetilmesi halinde çok daha fazla değer yaratacağına odaklanarak, bir işletmenin paydaşlarına nasıl davranabileceği veya davranması gerektiği ile davranışlarının hem işletme hem de paydaşları için ortaya çıkardığı olumlu sonuçları tanımlamaktadır (Harrison ve Wicks, 2021: 405). *Paydaş Teorisi*, işletmenin, eylemlerinin başkaları üzerindeki etkilerinin sorumluluğunu alarak ekonomik ve etik yönlerden diğer insanlara karşı sorumluluklarını kabul etmekle ilgilidir (Dmytriiev vd., 2021: 1445). *Paydaş Teorisi*, temelde iki ana fikre dayanmaktadır: (1) paydaşlar, işletme faaliyetlerinden meşru menfaatleri olan kişiler veya gruplardır ki bunlar, işletmenin kendileriyle ilgili herhangi bir işlevsel menfaati olup olmadığına bakılmaksızın işletme üzerindeki menfaatlerine göre gruplandırılmalıdır ve (2) tüm paydaşların çıkarları özünde değer taşır, yani her bir paydaş grubu yalnızca hissedarlar gibi başka bir paydaş grubunun çıkarlarını koruma kapasitesi nedeniyle değil kendi iyiliği için değerlendirmeyi hak eder (Donaldson ve Preston, 1995: 67). *Paydaş Teorisi* doğrultusunda bir işletmenin varlığını devam ettirebilmesi için önemli olan, aktif ve sürekli destek alınması gereken ve diğer işletmelerin etkilemeye veya işletmeden ayırmaya çalışacağı birincil paydaş grupları (hissedarlar, tedarikçiler, çalışanlar ve müşteriler) ile işletmeyi dolaylı yoldan etkileyen ikincil paydaş grupları (hükümet, medya, kamu çıkar grupları ve genel olarak halk) arasında sistemli ve işletme hedefleri doğrultusunda maksimum iş birliğinin sağlanması için ilişkilerin doğru yönetilmesi, doğru stratejilerin kullanılması ve paydaş gruplarını etkileyen sorunların ele alınması *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*'nın temelini oluşturmaktadır (Mahon, 2002: 429).

*Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, işletmelerin paydaşlarının beklentilerini en iyi şekilde karşılamak amacıyla çalışmaların organize edilmesiyle ilgilidir. Garriga ve Mele'ye göre (2004: 59) *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, doğrudan işletmenin paydaşlarına veya kurumsal politika ve faaliyetlerinden etkilenen veya onları etkileyen kişilere yöneliktir. *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, paydaş ilişkilerinin ve en iyi uygulamaların belirlenmesi, yöneticiler için paydaşların önemi, paydaş yönetiminin finansal performansına etkisi, paydaş ilişkilerinin işletme yapısına etkisi ve yöneticilerin çeşitli paydaş gruplarının birbiriyle çelişen taleplerini başarılı bir şekilde nasıl dengeleyebileceği gibi konular üzerinden paydaşları yönetsel karar alma sürecine entegre etmeye çalışarak kararların doğru alınmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Clarkson, 1995: 92). İşletmenin paydaşlarının kimler olduğu, hangi riskleri ve fırsatları barındırdığı ve mevcut durumla başa çıkmak için hangi strateji, eylem ve kararların alınması gerektiğinin ortaya çıkarılması noktasında işletme yönetimine yol gösteren *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, paydaşların değer ve çıkar algılarının yönetimini de gerçekleştirerek, işletmeler tarafından tasarlanan ve belirli paydaş gruplarının çıkarlarına ters düşen uygulamaların zararlı ve/veya ahlaki açıdan sorunlu olarak algılanmasının yaratacağı olumsuz etkilerin önüne geçilebilmesini de sağlamaktadır (Harrison ve Wicks, 2021: 407). *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* işletmelerin faaliyette bulunduğu çevreyi anlamaya ve tüm paydaş gruplarının beklenti ve ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde kârlılığını artırmanın ötesindeki sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir araç olarak algılanmakta ve işletme ile paydaşları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, işletmenin paydaşlarıyla karşılıklı güvene dayalı bir ilişki kurması konusunda ona yol göstermektedir (Becan, 2011: 24).

*Paydaş Teorisi* ve KSS'nin ortak amaçlar gütmesine rağmen gelişim kaynakları açısından farklı bakış açılarına sahip olduğuna dikkati çeken Dmytriiev ve arkadaşları (2021: 1445), işletmeyi başarılı kılmayı amaçlayan *Paydaş Teorisi*'nin işletme ve yöneticilerinin bakış açısına göre gelişim gösterirken, daha iyi bir dünyayı hedefleyen KSS'nin toplum perspektifinden türetildiğini, toplumun ihtiyaçları ve beklentileriyle ilgili endişeleri temsil ettiğini, yani toplum kaynaklı bir gelişim sergilediğini savunmuştur. İşletmenin faaliyetlerini yürütme şekli ve özellikle de birincil ve ikincil paydaşlarıyla olan ilişkileriyle özdeşleşen KSS, *Paydaş Teorisi* ile ilişkilidir (MacMillan vd., 2004: 15). Bu ilişki, kavramların ortaya çıkış kaynakları farklı olsa da amaçlarının aynı olmasından ileri gelmektedir. Paydaşların tanımlanarak, işletmeye karşı sahip olduğu algının şekillendirilmesi ve işletmenin geleceğiyle ilgili olumlu düşüncelere sahip olmalarının sağlanması noktasında her iki kavram da birbirini olumlu yönde etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Clarkson (1995: 92), işletmelerin genel olarak toplumdaki ziyade paydaş gruplarıyla ilişkileri yöneterek sosyal konular ile paydaş sorunları arasında ayırım yapmasının önemli olduğuna değinmiş, işletmenin memnun etmeyi amaçladığı paydaş gruplarının KSS çalışmalarında odak noktası olarak belirlenmesi ve bu grupların endişe ve sorunlarının

göz önüne alınması gerektiğine vurgu yapmıştır. KSS ve *Paydaş Teorisi*'ni birbirine derinden bağlı iki kavram olarak ifade eden Freeman ve Dmytriiev (2017: 12), işletmelerin KSS ile toplumsal sorunlarla ilgileniyormuş gibi görünmek yerine gerçek anlamda paydaş sorunlarına değinerek yaptıkları katkının çok daha önemli ve değerli olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak hem *Paydaş Teorisi* hem de KSS işletme sorumlulukları açısından Friedman'ın (2007: 174) "işletmelerin sosyal sorumluluğu yoktur" şeklinde özetlenen yönetim anlayışının çok ötesine geçmesine neden olmuştur.

KSS işletmenin topluma karşı zorunlu olmamakla birlikte toplum tarafından talep edilen ve beklenen, daha çok ekonomik ve ahlaki boyuttaki yükümlülüklerini temsil ederken, *Paydaş Teorisi* doğrultusunda şekillenen *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* işletmenin sorumluluklarının paydaş grupları nezdinde ayrı ayrı tanımlanması ve adil olarak yerine getirilmesi gereğine vurgu yapmaktadır (Brown ve Foster, 2013: 301). Toplumsal talepler, işletmelerin KSS'ye ilişkin tutum ve davranışlarının oluşumunda belirleyici ve şekillendirici bir işlev üstlenebilmekle beraber, bu taleplerin işletmeler tarafından doğru bir şekilde algılanması ve eylemlere yansıtılması gerekmektedir (Kılınç, 2018: 257). İşletmeler açısından paydaş ilişkilerinin yönetilmesi sürecinde yaşanan zorluk ve KSS çabalarından beklenen yararın elde edilmesi beklentisi bu iki kavram arasındaki ilişkinin odak noktasını oluşturmaktadır. Rutin işleyiş içerisinde hangi paydaşların, hangi gereksinimlerinin dikkate alınacağına karar vermek ve çok sayıda paydaş grubu (hissedarlar, tüketiciler, çalışanlar, tedarikçiler, topluluklar, aktivist gruplar vb.) içerisinde seçim yapmak zor olabilir. İşletme yöneticilerinin, paydaş beklentilerinin aciliyetini ve önemini belirlemede kullandığı iki önemli kriter ise paydaşların işletme nezdinde sahip olduğu meşruiyeti ve işletmeyi etkileme gücü olarak gösterilmektedir (Carroll, 1991: 43). KSS çalışmalarının yerine getirilmesi açısından bakıldığında meşruiyet en önemli kriter olabilirken, *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* açısından bakıldığında paydaşların işletmeyi etkileme gücü en önemli kriter olarak ele alınabilmektedir.

KSS çalışmalarının başarıya ulaşmasında, mevcut politika ve süreçlerin sürekli olarak izlenmesi ve güncellenmesi, çevresel ve sosyal performansın değerlendirilmesi, paydaşlara sürekli olarak danışılması ve tüm paydaşlarla verimli iletişim ve etkileşim ortamı oluşturulması son derece önem taşımaktadır (Dilling, 2011: 30). İşletme hedeflerin gerçekleştirilmesinde kurumsal sosyal stratejinin temel unsurlarından biri olarak değerlendirilen paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesi için KSS çalışmalarından destek alınması hem ekonomik hem de sosyal bakımdan olumlu sonuçlara ulaşma ve rekabet avantajı elde etme açısından önemli görülmektedir (Filho vd., 2010: 297). İşletmenin kurumsal stratejisinin bir parçası olduğu kadar toplumun da bir parçası olan paydaşların, işletmeye zarar verme potansiyeli de göz önünde bulundurularak, KSS çalışmalarında hedef kitle olarak ele alınması ve tüm paydaş gruplarına beklenti ve gereksinimleri doğrultusunda adil ve etkili bir biçimde davranılması hem işletme hem de toplumsal refah adına önemlidir (Harrison ve Wicks, 2021: 415-416). *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* ile birincil paydaşlar hedeflerine ulaşırken, diğer paydaş gruplarının da memnun edilmesini sağlanarak her zaman mümkün olmasa da kazan-kazan sonucunun elde edilmesine odaklanılmaktadır. Uzun vadeli olarak kurumsal çıkarları korumak adına meşru/arzu edilen bir şekilde doğru hedefi belirlemek ve bu doğrultuda paydaşları analiz etmek, beklenti ve gereksinimlerini tespit etmek, anlamak ve stratejik bir politikayla KSS sürecini yönetmek hem işletme hem de toplum adına kazanım elde etmeyi sağlayacaktır.

### 3. PAYDAŞ YÖNETİMİ YAKLAŞIMI DOĞRULTUSUNDA YÜRÜTÜLEN KSS ÇALIŞMALARINDA HALKLA İLİŞKİLERİN ROLÜ

KSS'nin gelişiminde pek çok unsurun yanı sıra ticari açıdan önemli bir boyutu olduğu düşüncesi de etkili olmuştur (Chaffee, 2017: 373). Çevreye, paydaşlara ve toplumsal kalkınmaya yönelik ihtiyaç sahibi gruplara yapılacak çalışmaların işletmenin finansal performansı üzerinde olumlu sonuçlar doğurabileceği yönündeki kanıtlar işletmeleri daha çok sorumlu davranışta bulunmaya yönlendirmektedir. İşletmelerin kâr maksimizasyonunu arttırmasının hissedar ve yatırımcılarını memnun etmesiyle değil refah, kültür, eşitlik, adalet, hayırseverlik gibi alanlarda sosyal projeleri üretme, finanse etme ve uygulanabilir sosyal hedeflere sahip olmalarıyla mümkün olduğunun görülmesi (Perez vd., 2013: 462), KSS'nin daha profesyonel bir bakış açısıyla ele alınmasında etkili olmuştur. Bu durum, *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* doğrultusunda daha profesyonel bir bakış açısıyla ele alınan KSS çalışmalarının, halkla ilişkiler yöntem ve teknikleriyle desteklenmesinin işletme ile paydaşları ve dolayısıyla toplum ile arasındaki iletişimi kuvvetlendirmenin yanı sıra kurumsal bağlamda da önemli kazanımlara yol açacak bir olgu olarak değerlendirilmesini beraberinde getirmiştir. İşletmelerin meşruiyet kazanmak adına toplumsal talep ve baskılar doğrultusunda hareket etmesi ve sosyal açıdan sorumlu bir vatandaş olduğunu göstermesi gereksinimi ise halkla ilişkiler yöntem ve tekniklerinin kullanımına verilen değer ve önem düzeyinin giderek artmasına sebep olmuştur.

Halkla ilişkiler uygulamaları toplumsal konular yanı sıra paydaşlarının değişen beklenti ve değerlerine göre değişiklik gösterebilmekle birlikte temel dayanağı paydaşlarla iletişim olduğundan iş dünyasıyla birlikte değişimini sürdürmektedir (Steyn, 2011: 4). Cutlip ve arkadaşları tarafından işletme ile paydaşları arasında karşılıklı yarara dayanan ilişkileri kuran ve sürdüren bir yönetim fonksiyonu olarak tanımlanan halkla ilişkiler (Aktaran: Kalender, 2008: 24), güçlü mesajlar ve ikna edici iletişim yoluyla medyanın doğru ve etkin kullanımı, KSS uygulamalarında beklenen ilgi ve farkındalığın yaratılması, paydaşlara daha geniş bir yelpazeden erişim sağlanması gibi çok sayıda amaç doğrultusunda işletmeye fayda sağlayan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Kotler ve Lee, 2017: 51). KSS'nin hem toplum refahı hem de işletme menfaatleri doğrultusunda fayda sağlayan bir unsur olarak görülmesi, işletmelerin topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme ve paydaşlarla ilişkilerini geliştirme kapsamında halkla ilişkiler yöntem ve tekniklerinden daha çok destek almalarına neden olmaktadır.

*Paydaş Teorisi*'nin merkezinde yer alan güven kavramının inşasında önemli bir yer teşkil eden halkla ilişkiler, işletme ve toplum arasında çift yönlü iletişim akışını sağlayan bir köprü görevi görmektedir (Göksel, 2013: 51). İşletmenin faaliyette bulunduğu çevreyi anlama ve paydaş gruplarının beklenti ve ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde sorumluluklarını yerine getirmesine yönelik bir araç olarak algılanan *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* ise işletmenin paydaşlarıyla karşılıklı güvene dayalı ilişki kurmasını (Becan, 2011: 24) ve toplum tarafından kabulünü sağlamaktadır (Akdağ, 2007: 220). Ancak bu önemli aracın etkinliği, paydaş beklentilerinin doğru tespiti ve uygun yöntemlerle karşılanması için doğru iletişim tekniklerinin kullanımına ihtiyaç duymaktadır. Sosyal amaçlar güderek paydaşlarına ve dolayısıyla topluma destek vermek isteyen işletmelerin öncelikle onları tanıması, beklenti ve gereksinimlerini doğru tespit etmesi ve en uygun yöntemi kullanabilmesi için halkla ilişkilerin tanıma fonksiyonu doğrultusunda çalışmalar yürütmesi gerekmektedir. KSS uygulamalarıyla, belirlenen sosyal amaçlara ulaşmak için hedef kitleyi doğru seçmek ve onlar üzerinde işletmeye ilişkin olumlu bir algı oluşturmak işletme için hayati öneme sahip bir unsur haline gelmiştir (Gümüş ve Öksüz, 2009: 2131).

Halkla ilişkilerin işletme ve toplum arasındaki aracı rolünü ayna ve vitrin işlevleri olarak özetleyen Van Riel (Aktaran: Steyn, 2011: 30), ayna işleviyle, işletmenin geleceğe uyum sağlamak için paydaşlardan eğilimlerle ilgili bilgi edindiğini, bu bilgiyi işlediğini, işletme içerisinde yayılmasını sağladığını ve çevresel etkilerden işletmeyi korumak için dışarıdaki gelişmeleri dikkate alarak bunları yaptığını belirtirken; vitrin işleviyle, işletmenin tüm yönlerini şeffaf bir şekilde yansıtan iletişim politika ve stratejisinin hazırlanması ve yürütülmesi için işletme dışına bilgiler iletilerek işletmeyi temsil ettiğini belirtmiştir. Halkla ilişkilerin bu iki temel işlevi, yani tanıma ve tanıtım olarak özetlenen fonksiyonları, KSS uygulamalarının hazırlık aşamasından sonuçların değerlendirilmesine kadar tüm safhalarında etkinliğini arttıran bir unsur olarak ele alınmalıdır. KSS ile halkla ilişkiler arasındaki ilişkinin önemine değinen Peltekoğlu ve Tozlu (2017: 28), KSS çalışmalarında halkla ilişkilerin sadece paydaşlarla iletişiminin sürdürülmesi ve uygulanmaların yapılması aşamalarında değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk anlayışının kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi ve içselleştirilmesi, yönetim anlayışının bir parçası olarak benimsenmesi ve gönüllü katılımın sağlanması gibi aşamalarında da kapsayıcı bir rol oynadığına vurgu yapmıştır.

KSS çalışmalarının işletme menfaatlerini de kapsayan bir yaklaşımla çok yönlü olarak ele alınması ve paydaş beklentileri doğrultusunda uygulamalara stratejik bakış açısıyla bakılmasının işletmeye çok yönlü kazanımlar sağlayacağı çok sayıda çalışma ile ortaya koyulmuş bir bulgudur. İşletmenin, paydaşlarına ve bir parçası olduğu topluma hizmet etmek amacıyla yaptığı KSS çalışmalarının işletmeye zarar verebileceği gerekçesiyle hayırseverlik bağlamında değerlendirilmesi gerektiği için halkla ilişkiler çalışmalarında duyurulmaması gerektiği yönünde (Özgener, 2000; Adıgüzel, 2014; Türker ve Vural, 2016) görüşlerin varlığına rağmen, işletmeye ve topluma sağladığı faydalar açısından önemle ele alınması ve halkla ilişkiler yöntem ve teknikleriyle desteklenmesi gerektiğini gösteren çalışmaların sayısı da giderek artmaktadır (Dalyan ve Gökbel, 2005; Gümüş ve Öksüz, 2009; Aksak vd., 2016; Peltekoğlu ve Tozlu, 2017; Hoştut, 2018; Mitra, 2021; Öndoğan, 2021).

Edward Bernays'ın "Halkla ilişkiler sosyal sorumluluğun uygulanmasıdır" şeklindeki ünlü sözü yanı sıra Grunig ve Hunt'ın işletmenin halkla ilişkiler işlevini yerine getirmesinin başlıca nedeninin sosyal sorumlulukları olduğuna dikkati çekmesi (Aktaran: Bakan ve Kalender, 2007: 346), KSS'nin yerine getirilmesinin halkla ilişkilerin temel ilkesi olduğunun vurgulanması açısından değerlidir. Burada KSS'nin yerine getirilmesi ile işletmenin gereksinim duyduğu halkla ilişkiler işlevinin yerine getirilmesi, yani halkla ilişkilerin bir araç rolü görmekten ziyade temel amaç olarak nitelendirilmesi önemlidir. İşletmenin paydaşlarını tanıması ve kendisini onlara daha iyi tanıtmaları için halkla ilişkileri kullanmasının, işletme normlarını paydaşlarına ileterek güç ve meşruiyet kazanma adına önemli bir araç işlevi göreceği (Aksak vd., 2016: 80) ve bu durumun KSS yanı sıra işletme performansı açısından da hayati öneme sahip olduğu ortaya konulmuştur

(Mitra, 2021: 11). Bu bağlamda, halkla ilişkilerden KSS çalışmalarının uygulanmasında olduğu kadar işletmenin paydaşlarıyla iletişimi ve eylemlerinde karşılıklı anlayış, sempati ve güven kazanma açısından yararlanması işletme çıkarlarına hizmet eden bir durumdur. KSS çalışmaları ile toplum nezdinde güven ve meşruiyetin kazanılması halkla ilişkilerin tanıma ve tanıtma fonksiyonlarının sağlıklı bir şekilde kullanılmasıyla doğrudan ilişkilidir. İşletmenin, sosyal sorumluluk alanlarını ve hedef kitlesini 5N1K prensibine uygun olarak belirlemesinden toplumda beklenen ilgi ve farkındalığın yaratılmasına kadar pek çok aşamada halkla ilişkiler yöntem ve tekniklerinden alınacak destek, *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* doğrultusunda belirlenen paydaş gruplarına, talep ve beklentileri doğrultusunda destek sağlanması açısından da oldukça önemlidir.

## SONUÇ

*Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* sosyal olarak sorumlu bir eylem içerisinde olan işletmelerin tüm paydaşlarının meşru çıkarlarını eşzamanlı olarak dikkate almasını gerektirmekte, sadece işletme açısından önem taşıyan hissedarlarının ve müşterilerinin değil işletmeyi etkileme gücü olan tüm paydaş gruplarının çıkarlarının dengelemesini zorunlu kılmaktadır. Toplum nezdinde fark yaratmak isteyen işletmelerin paydaşlarının ve dolayısıyla toplumun çıkarlarını savunarak fark yaratması ve sorumluluklarını yerine getirirken kurumsal çıkarlarını da koruyarak her iki tarafın da kazanç elde edebileceği bir denge sağlanabileceğinin anlaşılması KSS kavramının güçlenmesinde etkili olmuştur. Sorumlu davranışın göstergesi olarak yürütülen çalışmalar kadar bu çalışmaların kimler için ve hangi amaçla yapıldığı ve nihai hedefine ulaşmış ulaşmadığı konularının önemli hale gelmesiyle, kendisini paydaşlarının talep ve gereksinimleri doğrultusunda hareket eden iyi bir kurumsal vatandaş olarak göstermek isteyen işletmeler için KSS önemli bir araç işlevi görmeye başlamıştır.

İşletmelerin varlığını borçlu olduğu topluma karşı görev ve sorumluluklarını ifade eden KSS, işletme ve paydaşları arasında önemli bir iletişim kanalı rolü oynamaktadır. Daha çok gönüllü yükümlülükler, finansal olsun olmasın katkılar ve çeşitli uygulamalarla karakterize edilen KSS, işletmenin tüm paydaş gruplarına, topluma ve çevreye yaptığı katkılar şeklinde kendini topluma tanıtma ve toplum üzerinde olumlu algı oluşturma işlevini görmektedir. Tüm işletme uygulamalarını kapsar tarzda konumlandırılması gereken KSS, finansal performans başta olmak üzere kurumsal imaj ve kurumsal itibar gibi çok sayıda kavramla olan ilişkisi nedeniyle farklı teori ve yaklaşımlarla birlikte ele alınmaktadır. Bunlardan biri olan *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, KSS ile temelinde yatan ahlaki hareket anlayışı ve paydaşlarla iletişimi sağlamadaki rolü nedeniyle birbiriyle ilişki ve birbirini destekleyen kavramlar olarak gösterilmektedir.

*Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, tüm paydaş gruplarının ihtiyaç ve beklentilerini kapsayacak şekilde sosyal sorumlulukların yerine getirmesinde ve işletme ile paydaşları arasında karşılıklı güvene dayalı bir ilişki ortamı oluşturulmasında aracı görevi görerek paydaşlarının etkinliğini artırma ve katılımcı karar alma yönünde işletmeye yol göstermektedir. Paydaşlarının çıkarları yönünde çalışmalar yürütürken aynı zamanda toplumsal açıdan kendisinden beklenen faydayı üreterek ve toplumsal talepleri karşılayarak kurumsal çıkarların korunmasına da yardımcı olan KSS, paydaş taleplerinin kurumsal stratejiye entegre edilmesiyle çift yönlü bir kazanım elde edilmesine katkı sağlayacaktır. İşletmenin sorumlu olduğu kişileri tanımlayan *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı*, işletmenin tüm paydaş gruplarına karşı sorumluluğunu ifade eden KSS anlayışında, kaynakları sınırlı olan işletmenin hedefleriyle uyumlu bir şekilde kaynaklarını kullanmasına katkıda bulunacaktır. İşletme ve toplum menfaatleri doğrultusunda beklenen faydanın elde edilebilmesi için doğru hedeflerin belirlenmesi kadar yürütülen çalışmaların tanıtımının yapılarak toplumdan beklenen desteğin sağlanmasına imkân sunacaktır. *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* perspektifinden daha etkili ve çözüm odaklı bir yapıda ele alınan KSS, işletme ile paydaş/toplum iletişiminin devamlılığını sağlayarak ve temelinde yer alan adalet anlayışı nedeniyle tüm paydaş gruplarına eşit bir biçimde yaklaşarak farklı paydaş grupları arasındaki dengenin korunmasına da yardımcı olacaktır.

Halkla ilişkiler yöntem ve tekniklerinden alınacak destek, KSS bağlamında doğru çalışmanın, doğru zamanda ve doğru şekilde yapılması kadar mümkün olduğunca geniş kitlelere ulaşılması, amaçların doğru aktarılması, olumlu algı ve farkındalığın oluşturulması ile toplumda beklenen desteğin sağlanması açısından gereklidir. Bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişimin etkisiyle günümüz toplumsal yapısında bireysel beklentiler ve algılarda meydana gelen değişim, işletmelerin sorumluluklarının paydaş beklentileriyle doğru orantılı olarak artmasına neden olurken, işletmenin paydaşları tarafından daha yakından izlenmesine ve sorumluluklarını yerine getirme durumlarının kolaylıkla takip edilebilmesine de neden olmaktadır. Bu durum, yaptıkları kadar yapamadıklarıyla da değerlendirilen işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmek adına paydaşlarına ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme ve eylemlerinin sorumluluğunu alma konusunda olduğu kadar yaptıklarını duyurarak olumlu bir itibara sahip olma konusunda da daha fazla çaba

harcamalarını gerektirmektedir. Paydaşların algılarını olduğu kadar davranışlarını da olumlu yönde etkileme gücü olan KSS ve halkla ilişkiler kavramlarının paydaş beklentileri doğrultusunda kullanılması hem yapılan çalışmaların etkisini arttıran hem de işletmenin sürdürülebilirliği açısından toplum nezdinde konumunu/itibarını güçlendiren bir faktör olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada KSS'nin işletme ile toplum arasındaki iletişimi kuvvetlendiren ve toplum tarafından kabulünü pekiştiren bir yönetim fonksiyonu olarak *Paydaş Yönetimi Yaklaşımı* doğrultusunda ele alınması, tüm paydaşlarla iletişimi kapsar tarzda geliştirilmesi ve halkla ilişkiler çalışmaları ile desteklenmesinin hem işletme hem de toplum menfaatleri doğrultusunda yarar sağlayacak bir unsur olduğu vurgulanmıştır. KSS çalışmalarından beklenen yararın ortaya çıkarılmasında yapılan çalışmaların paydaşlar nezdinde ortaya koyduğu değer kadar halkla ilişkiler ve tanıtım yöntemleriyle bilgilendirme ve farkındalık yaratma açısından desteklenmesinin de gerekli olduğu görülmüştür. Paydaş beklentileri doğrultusunda ele alınan KSS çalışmalarına verilecek halkla ilişkiler desteği ile oluşturulacak güven ortamı ve memnuniyet duygusunun, yürütülen çalışmalarının başarıya ulaşmasında önemli bir aracı rolü görerek işletmenin paydaşları nezdinde kabulünü sağlayacak bir unsur olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.



## KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Adnan (2014). “İnsanlık Onurunu Koruma ve Kıırma Arasında Hayırseverlik Anlayışı”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, I, s. 69-92.
- Akdağ, Mustafa (2007). “Halkla İlişkilerde Sosyal Sorumluluk”. Tüm Yönleriyle Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ed.) Metin Işık, Eğitim Kitabevi, Konya, s. 207-231.
- Akmeşe, Halil (2017). Muhasebede Sosyal Yaklaşımlar, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Aksak, Emel Öz dora, Ferguson, Mary Ann ve Duman, Şirin Atakan (2016). “Corporate Social Responsibility and CSR Fit as Predictors of Corporate Reputation: A Global Perspective”. Public Relations Review, 42, s. 79-81.
- Aktan, Coşkun Can ve Börü, Deniz (2007). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”. Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk (ed.) Coşkun Can Aktan, İGİAD Yayınları, İstanbul, s. 6-24. [E-kitap]. <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-sosyalsorum/kurumsalsos-anasayfa.htm>
- Aydınalp, Güzin Ilıcak (2013). Halkla İlişkiler Ekseninde Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Bakan, Ömer ve Kalender, Ahmet (2007). “Halkla İlişkiler Bağlamında Kurumsal İtibar ve Sosyal Sorumluluk”, İletişim ve Ötesi. (ed.) Bilal Arık ve Mustafa Şeker, Tablet Yayınları, Konya, s. 345-370.
- Bayraktaroğlu, Gül, İter, Burcu ve Tanyeri, Mustafa (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Becan, Cihan (2011). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Paydaş Teorisi ve İletişim Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi: Bankaların Basın Bültenlerine Yönelik Bir İçerik Analizi”, Selçuk İletişim, 7 (1), s. 16-35.
- Bonsu, Samuel (2019). “Corporate Social Responsibility: Assessing the Alignment of Theory and Practice Utilizing Case Studies”, Journal of Marketing and Management, 10 (1), p. 1-18.
- Brown, Jill A. ve Forster, William R. (2013). “CSR and Stakeholder Theory: A Tale of Adam Smith”. J Bus Ethics, 112, p. 301-312.
- Carroll, Archie B. (1979). “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance”, Academy of Management Review, 4 (4), p. 497-505.
- Carroll, Archie B. (1991). “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, Business Horizons, 34 (4), p. 39-48.
- Carroll, Archie B. (2015). “Corporate Social Responsibility: The Centerpiece of Competing and Complementary Frameworks”. Organizational Dynamics, 44, p. 87-96.
- Carroll, Archie B. (2016). “Carroll’s Pyramis of CSR: Taking Another Look”, International Journal of Corporate Social Responsibility, 1, p. 1-8.
- Chaffee, Eric C. (2017). “The Origins of Corporate Social Responsibility”, University of Cincinnati Law Review, 85, p. 347-373.
- Clarkson, Max B. E. (1995). “A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance”. The Academy of Management Review, 20 (1), p. 92-117.
- Coşkun, Gül (2010). Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çakırkaya, Murat (2016). İtibar Yönetimi: Perakende Sektöründe İtibar Yönetimi, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Dalyan, Figen ve Gökbel, Serpil A. (2005). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk: İMKB’de İşlem Gören Bankaların Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri ile Kârlılıkları Arasındaki İlişki, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Demirtaş, Mine (2015). “Türkiye’de Yapılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Uluslararası Gelişmeler Bağlamında Değerlendirilmesi”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar (ed.) Mine Demirtaş, Derin Yayınları, İstanbul, s. 1-54.
- Dilling, Petra F.A. (2011). “Stakeholder Perception of Corporate Social Responsibility”, International Journal of Management and Marketing Research 4 (2), p. 23-34.
- Donaldson, Thomas ve Preston, Lee E. (1995). “The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications”. The Academy of Management Review, 20 (1), p. 65-91.
- Dmytriiev, Sergiy D., Freeman, R. Edward and Hörisch, Jacob (2021). “The Relationship between Stakeholder Theory and Corporate Social Responsibility: Differences, Similarities, and Implications for Social Issues in Management”. Journal of Management Studies, 58 (6), p. 1441-1470. <https://doi.org/10.1111/joms.12684>.
- Erdem, Hüsamettin (2016). “Ahlak ve Sorumluluk”, Ahilik ve Meslek Ahlakı (ed.) Ömer Akdağ ve Meltem Kurtuluş, KTO Karatay Üniversitesi, Konya, s. 349-364.
- Ersöz, Halis Yunus (2009). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”. İşletmelerde İş Etiği (ed.) Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul (Yayın No: 2009-23), s. 131-170.
- Filho, Jose Milton de Sousa, Wanderley, Lilian Soares Outtes, Gomez, Carla Pasa and Farache, Francisca (2010). “Strategic Corporate Social Responsibility Management for Competitive Advantage”. Brazilian Administrario Review, 7 (3), p. 284-309. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922010000300006>.
- Fisk, Peter (2010). Sürdürülebilir Büyüme: İnsanlar, Gezegen ve Kâr (çev.) Eren Yıldırım, MediaCat Yayınları, İstanbul.
- Freeman, R. Edward (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman: Boston.
- Freeman, R. Edward ve Dmytriiev, Sergiy D. (2017). “Corporate Social Responsibility and Stakeholder Theory: Learning From Each Other”. Symphonya Emerging Issues in Management, 1, p. 7-15.

- Friedman, Milton (2007). "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", *Corporate Ethics & Corporate Governance* (By Zimmerli, Walther Ch). Holzinger, Markus; Richter, Klaus. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag. p. 173-178.
- Garriga, Elisabet ve Mele, Domenech (2004). "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory". *Journal of Business Ethics* 53, p. 51–71.
- GfK (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araştırması. <https://www.gfk.com/tr/icgoerueler/report/kurumsal-sosyal-sorumluluk-arastirmasi-2018>. Erişim Tarihi: 15.01.2021.
- Göksel, Ahmet Bülent (2013). *Stratejik Halkla İlişkiler Yönetimi*, Nobel, Konya.
- Gümüş, Murat ve Öksüz, Burcu (2009). "İtibar Süresinde Kilit Rol: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi", *Journal of Yasar University*, 4 (14), s. 2129-2150.
- Harrison, Jeffrey S. ve Wicks, Andrew C. (2021). "Harmful Stakeholder Strategies". *J Bus Ethics* 169, p. 405–419.
- Hohnen, Paul (2007). *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business* (ed.) Jason Potts, International Institute for Sustainable Development (IISD), Manitoba Canada. [http://www.iisd.org/pdf/2007/csr\\_guide.pdf](http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf). Erişim Tarihi: 20.03.2021.
- Hoştut, Sibel (2018). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi ve Halkla İlişkiler", *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), s. 101-128.
- Jarolimek, Stefan (2016). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişiminde Ölçme Sorunları" (çev.) Seçil Deren Van Het Hof, *Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelim ve Yaklaşımlar* (ed.) Sibel Hoştut ve Seçil Deren Van Het Hof, Nobel, Ankara, s. 117-136.
- Kağmıoğlu, Deniz (2007). *Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kalender, Ahmet (2008). "Halkla İlişkiler: Kavramlar, Tanımlar ve Uygulama Alanları", *Halkla İlişkiler* (ed.) Ahmet Kalender ve Mehmet Fidan, Tablet Yayınları, Konya, s. 11-47.
- Kara, Ayşe S. (2019). "Bir Halkla İlişkiler Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Sosyal Refah için Araç mı Amaç mı?", *AURUM Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (1), s. 1-25.
- Kılınç, İlknur (2018). "Kurumsal İtibar Açısından Sosyal Sorumluluk Uygulamaları: Türkiye'deki Çevreci Sivil Toplum Örgütleri Üzerine Bir Araştırma". *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 47, s. 229-261.
- Kotler, Philip ve Lee, Nancy (2017). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* (çev.) Sibel Kaçamak, MediaCat Yayınları, İstanbul.
- Koroğlu, Çağrı ve Ersöz, Hüseyin Önlem (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Bakış Açılarında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Muhasebe İlişkisi", *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 1 (3), s. 123-153.
- Leiva, Ricardo, Ferrero, Ignacio ve Calderon, Reyes (2016) "Corporate Reputation in the Business Ethics Field: Its Relation with Corporate Identity, Corporate Image, and Corporate Social Responsibility", *Corporate Reputation Review*, 19 (4), p. 299–315.
- MacMillan, Keith, Money, Kevin, Downing, Steve and Hillenbrand, Carola (2004). "Giving Your Organisation SPIRIT: An Overview and Call to Action for Directors on Issues of Corporate Governance, Corporate Reputation and Corporate Responsibility", *Journal of General Management*, 30 (2), p. 15–42.
- Mahon, John F. (2002). "Corporate Reputation: Research Agenda Using Strategy and Stakeholder Literature", *Business & Society*, 41 (4), p. 415-445.
- Mitra, Nayan (2021). "Impact of Strategic Management, Corporate Social Responsibility on Firm Performance in the Post Mandate Period: Evidence from India". *International Journal of Corporate Social Responsibility*, (6) 3. <https://doi.org/10.1186/s40991-020-00052-4>
- Öndoğan, Ayşe Gedikçi (2021). *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumsal İtibara Etkisi*, Hiperyayın, İstanbul.
- Özgener, Şevki (2000). "Ahlâk ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama", *Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özüpek, M. Nejat (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Peltekioğlu, Filiz Balta (2014). *Halkla İlişkiler Nedir?* (8. Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Peltekioğlu, Filiz Balta ve Tozlu, Emel (2017). "Halkla İlişkiler ve Gönüllülük Ekseninde Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri ve Bin Yıl Kalkınma Hedefleri". *Selçuk İletişim*, 10 (1), s. 5-31.
- Perez, Andrea, Martinez, Patricia ve Rodriguez del Bosque, Innacio (2013). "The Development of a Stakeholder Based Scale for Measuring Corporate Social Responsibility in the Banking Industry", *Service Business*, 7(3), p. 459-481.
- Schwartz, Mark S. ve Carroll, Archie B. (2003). "Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach", *Business Ethics Quarterly*, 13 (4), p. 503-530.
- Sert, Nuray Yılmaz (2012). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Aktivizm İlişkisinin Araştırılması: Türkiye'de Özel Sektör, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Aktivizm İntisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Steyn, Benita (2011). "Değişen İş ve Halkla İlişkiler Paradigmaları", *Halkla İlişkilerden Stratejik Halkla İlişkilere*, (ed.) Çiğdem Karakaya Şatır, Nobel, Ankara, s. 1-36.
- TİSK (2016). *Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi: Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlaması Ulusal İnceleme Raporu*. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/04/CSR.pdf>. Erişim Tarihi: 02.02.2021.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 07.08.2021).
- Türker, Duygu (2009). "Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study". *J Bus Ethics*, 85, p. 411–427.

Türker, Duygu ve Vural, Ceren Altuntaş (2016). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Hayırseverlik”, Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelim ve Yaklaşımlar (ed.) Sibel Hoştut ve Seçil Deren Van Het Hof, Nobel, Ankara, s. 149-170.

United Nations (T.y.). The Ten Principles of the UN Global Compact. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (Erişim Tarihi: 08.08.2021).

Yamak, Sibel (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi, Beta, İstanbul.

# *Döviz Kuru Volatilitésinin Katılım Bankalarının Kredileri Üzerine Etkisi*

## *The Impact Of Exchange Rate Volatility On Participant Banks Credit*

Mercan HATIPOĞLU \*

### **ÖZ**

*Bu çalışmanın amacı, döviz kuru oynaklığının Türkiye’de faaliyet gösteren Katılım bankalarının kredi büyümesi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, GARCH modeli kullanılarak ilk önce dolar kurunun volatilitesi (oynaklık serisi) elde edilmiş daha sonra ise, basit doğrusal regresyon modeli çerçevesinde, kredi büyüme oranları ile dolar kuru volatilitesi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda döviz kuru volatilitésinin, katılım bankalarının kredi büyümesini azalttığı bulunmuştur. Ekonomi politikaları açısından değerlendirildiğinde, Katılım bankalarının ülkenin reel ekonomisine daha fazla katkı verebilmesi için, döviz kuru oynaklığının azalması gerekmektedir. Bu kapsamda, yerel para biriminden iç tasarrufları teşvik edilmesi, kur beklentilerin düşürülmesi ve merkez bankası rezervlerinin güçlendirilmesi gibi önlemler alınabilir.*

### **ANAHTAR KELİMELER**

*Döviz Kuru Volatilitesi, Katılım Bankaları, Türkiye*

### **ABSTRACT**

*The aim of the study is to investigate the effect of exchange rate volatility on loan growth of Participation banks in Turkey. For this purpose, using the GARCH model, first the volatility of the dollar was obtained and then the relationship between loan growth rates and dollar rate volatility was analyzed within the framework of the simple linear regression model. As a result of the study, it was found that exchange rate volatility decreased the loan growth of Participation banks. As an economic policy implication, in order for Participation banks to contribute more to the real economy, the exchange rate volatility should decrease. In this context, measures such as encouraging domestic savings in local currency, lowering exchange rate expectations and strengthening central bank reserves can be taken.*

### **KEYWORDS**

*Exchange Rate Volatility, Participation Banks, Turkey*

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i>	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i>
<i>01.07.2021</i>	<i>22.11.2021</i>
<i>Atf</i>	<i>Hatipoğlu, M. (2021). Döviz Kuru Volatilitésinin Katılım Bankalarının Kredileri Üzerine Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 540-547.</i>

## GİRİŞ

Şirketler faaliyetlerini devam ettirebilmek için ihtiyaç duydukları girdi çeşitlerine göre, bilanço yapıları veya nakit akış tablolarındaki farklılıklara bağlı olarak çeşitli finansal risklere maruz kalmaktadırlar. Riskin ne derece tahripkâr olduğu ise mevcut ekonomik koşullara, firmanın likiditesine, sermaye yapısına ve yatırımcıların risk iştahına bağlıdır. Finans piyasalarında sıklıkla karşılaşılan finansal risklerin başında döviz kuru riski gelmektedir. Örneğin, bankalar yeterli düzeyde ihracat geliri olmayan firmalara döviz kredisi kullandırdıklarında ya da bireysel yatırımcılar faiz oranları düşük olduğu için yabancı para cinsinden borçlandıklarında kur riskine maruz kalmaktadırlar. Reel sektörde yer alan firmalar da eğer ithal hammadde kullanıyorlarsa, döviz kurundaki oynaklığa bağlı olarak emtia fiyatlarının değişmesinden dolayı ilave maliyetlere katlanmaktadırlar (Saltoğlu, 2019: 6, 8, 14, 43). Bunun yanında, döviz kuru oynaklığı uluslararası ticarete belirsizlik doğurduğu için, ihracat yapan firmaları iç pazara yönlendirmekte buda dış ticaretin azalmasına yol açmaktadır. Böyle durumlarda devletler yerel firmaların risklerini azaltmak için korumacılık adı altında finansal düzenlemelere başvurumaktadırlar (Ertürk, 2018: 170, 172). Döviz piyasalarında en fazla ithalatçı, ihracatçı, spekülâtör ve yatırımcılar işlem yapmaktadırlar. Döviz depolamanın maliyetinin düşük olması, dövizin homojen ve standart olması da döviz piyasasını spekülâtif işlemlerin merkezi haline getirmektedir. Döviz kurlarının fiyatının kısa vadeli olarak sürekli değişmesinin arkasında, bir ülkeden diğerine, hiçbir kısıtlama olamadan yönelebilen sermaye hareketleri yer almaktadır. Her işlem günü gerek bireysel gerekse kurumsal müşterilerinin uluslararası işlemlerini gerçekleştirmek için döviz piyasasında faaliyet gösteren bankalar, bilançolarının aktif ve pasif kısmında aynı tutar ve cinsten yabancı para bulundurmamaları zaman yine döviz riskine maruz kalmaktadırlar (Bulut, 2005: 30, 290). Finans sisteminde geleneksel bankaların yanında 1960'lı yıllardan beri katılım bankaları da faaliyet göstermektedir. Özellikle 2008 küresel krizinde bilançolarında türev ürün bulundurmamaları için, krizde sağlam durmayı başaran katılım bankacılığı, ülkemizde 1984 yılından beri faaliyet göstermektedir (Hatipoğlu, 2019). Bu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren katılım bankalarının döviz kuru riskinden etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda katılım bankaları tarafından verilen kredilere döviz kuru volatilitésinin etkisi tespit edilmiştir. GARCH modeli kullanılarak önce dolar kurunun volatilitésini elde edilmiş daha sonra ise, basit doğrusal regresyon modeli çerçevesinde, kredi büyüme oranları ile dolar kuru volatilitésini arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Sonuçlar, döviz kuru volatilitésinin katılım bankalarının kredi büyümesini azalttığını göstermiştir.

## 1. LİTERATÜR

Gerek döviz kurunun gerekse döviz kuru volatilitésinin birçok makroekonomik değişkene etkisi çeşitli akademik çalışmalara konu olmuştur. Örneğin, Arratibel ve diğ (2011) Orta ve Doğu Avrupa'da yer alıp aynı zamanda AB üyesi olan ülkelerde düşük döviz kuru volatilitésinin ekonomik büyümeyi hızlandırdığını bulmuştur. Benzer sonuçlara Vieira ve diğ (2013) 1970-2009 arası dönem için 82 ülke kapsamında yaptıkları çalışmalarında da ulaşmışlardır. Ünlü (2016) ARDL modeli ile 1998-2014 dönemi için Türkiye özelinde yaptığı çalışmada, kur volatilitésinin ekonomik büyümeyi düşürdüğünden bahsetmiştir. Yazara göre, döviz fiyatlarında gözlemlenen dalgalanmalar geleceğe yönelik belirsizliklerin artması anlamına geldiğinden, girişimciler döviz kuru hakkında net bir kaniya varmak için beklemekte dolayısıyla yatırım kararları mecburen ertelenmekte, buda ekonomik çıktının düşmesine sebep olmaktadır. Gençay (2007) finansal dolarizasyonun para talebinin tahminini zorlaştırdığı için, para politikasının etkinliğini azalttığını ileri sürmüştür. Kandil (2004) döviz kurunun kendi beklenen değeri etrafında yüksek değişkenlik göstermesinin, ekonomik performans üzerinde olumsuz tesirleri olacağını "beklentiler teorisi" çerçevesinde açıklamıştır. Kiyota ve Urata (2004) reel döviz kurundaki oynaklığın doğrudan yabancı yatırımları caydırdığı sonucuna varmıştır. Ozimkovska (2018) hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde döviz kuru oynaklıklarının portföy yatırımlarını duraksattığını tespit etmiştir. Barguelli ve diğ (2018) gelişen ve gelişmekte olan ülkeler için 1985-2015 dönemini kapsayan çalışmalarında, döviz kuru volatilitésinin ekonomik büyümeyi yavaşlattığını kanıtlamışlardır. Keefe (2020) dinamik panel regresyon modelini kullanarak, enflasyon hedeflemesi rejimine bağlı 13 gelişmekte olan ve 9 gelişmiş ülkeyi kapsayan çalışmada, döviz kuru volatilitésinin % 1'in altında olduğunda enflasyon hedeflerini tutturmanın daha kolay olduğunu göstermiştir. Niepmann ve Schmidt-Eisenlohr (2019) 2011-2016 panel veri modelleri ile yaptıkları çalışmalarında, dolardaki yaklaşık %10'luk bir değer kaybının ABD bankaları için neredeyse 2,5 milyar dolarlık geç kredi ödemesine yol açtığını hesaplamışlardır. Avdjiev ve diğ (2019) daha güçlü bir doların, dolar cinsinden sınır ötesi bankacılık yapan ülkelerde daha düşük büyüme ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Karamollaoğlu ve Yalçın (2019) Türkiye'de üretim yapan imalat firmaları için yaptıkları analizlerde, Türk lirasının değer kaybetmesinin firmaların dış rekabet gücü açısından faydalı olduğunu vurgulamışlardır. Shousha (2019) ise Panel-VAR modeli ile yaptığı çalışmada doların değer kazanmasının gelişmekte olan ekonomilerde GSYH'da, özel sektör yatırım ve

kredilerinde kısılmaya yol açtığını, ülke riskinde de artışa sebep olduğunu göstermiştir. Serena ve Sousa (2017) 36 gelişmekte olan ülkede faaliyet gösteren 1000 firma üzerinden yaptıkları çalışmalarında, yerel para biriminden borçlanmaların firma yatırımları üzerinde pozitif etkisi varken, yabancı para biriminden olan borçlanmaların negatif etkisi olduğunu göstermişlerdir. Dada (2020) Sahra Altı Afrika ülkelerinde döviz kuru volatilitésinin bölge içi ticareti daralttığını kanıtlamıştır. Yaşar ve Küpcü (2020) Türkiye’de faaliyet gösteren ve ihracat yapan firmalar için reel döviz kurunun artmasının rekabet avantajını ortadan kaldırdığını ve ihracatın azalmasına yol açtığını savunmuştur. Alp ve Yalçın (2015) yine ülkemiz için 1996-2010 dönemi panel veri kullanarak yaptıkları çalışmalarında, yüksek miktarda yabancı para borcu olan şirketlerin kar marjlarının düşük olduğunu kanıtlamışlardır. Ertürk (2018: 164)’e göre para arzı ve petrol fiyatları gibi değişkenlerin volatilitésini azaltmadan, döviz kurunun refaha etkisi kalıcı olmayacaktır. Héricourt ve Poncet (2015) 100.000 üzerinde Çin firmasını esas alarak 2000-2006 dönemini kapsayan çalışmalarında, döviz kuru volatilitésini arttıkça ihracatın azaldığını ispatlamışlardır. Pradhan ve Hiremath, (2020) göre bankaların ve firmaların döviz ile borçlanmasında 1980’li yıllardan itibaren başlayan finansal liberalleşme süreci de etkili olmuştur. Bu liberalleşmenin bir parçası olarak firmalar uluslararası piyasalardan hem kısa vadeli hem de uzun vadeli finansal ihtiyaçlarını karşılamak için borçlanma imkânına kavuşmuşlardır. On yıllar boyunca özellikle gelişmekte olan ülkeler yüksek dolar borç stokları biriktirmişlerdir. Iyke ve Ho (2020) 1973-2017 arası dönem kapsamında çeyreklik veriler ile Asya bölgesi için yaptıkları araştırmalarında, döviz kuru belirsizliğinin kısa vadede olmasa da, uzun dönemde tüketim harcamalarını azalttığına dair kanıtlar sunmuşlardır. Elhoussein ve Osman (2019) Sudan’da faaliyet gösteren 37 bankayı analiz etmişler ve döviz kuru hareketlerinin bankacılık sektöründe öngörülemeyen zararlara neden olduğunu vurgulamışlardır. Bailey ve Chung (1995) döviz kuru riskinin politik riskler ile beraber hisse senetlerinin risk primlerini arttırdığını kaydetmişlerdir.

## 2. VERİ VE MODEL

Araştırmada veri olarak, katılım bankalarının dağıttıkları TL cinsinden toplam (yerli + yabancı para cinsinden) kredi miktarı ile ABD dolar kuru kullanılmıştır. Veriler dönem olarak Ağustos 2008 ile Aralık 2020 arasını kapsamakta olup, aylık frekanstadır. Her iki veri de Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası elektronik veri dağıtım sisteminden temin edilmiştir. Malik (2003), Barguelli ve diğ.(2018) ve Iyke ve Ho (2020) araştırmalarına uygun olarak bu çalışmada döviz kuru volatilitésini GARCH (Genelleştirilmiş Otoregresif Koşullu Değişen Varyans) modeli ile elde edilmiştir. Engle (2001) tarafından geliştirilen GARCH modelinin en yalın hali aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} R_t &= c + u \\ \sigma_t^2 &= \omega + \alpha \varepsilon_{t-1}^2 + \beta \sigma_{t-1}^2 \end{aligned} \quad (1)$$

Modelde  $\omega$  uzun dönem oynaklığı,  $\alpha$  seriye gelen şoklara verilen ani tepkinin büyüklüğünü,  $\beta$  bir dönem önceki oynaklığın cari oynaklığı ne kadar etkilediğini göstermektedir. GARCH modelinin ekonometrik olarak istikrarlı ve anlamlı olması için  $\omega, \alpha, \beta > 0$  şartını sağlaması ve kovaryans durağanlık için  $\alpha + \beta < 1$  kısıtını aşmaması gerekmektedir. Aksi halde, elde edilen parametreler yorumlanamaz (Alexander ve Lazar, 2006). GARCH modellerinin birçok türevi bulunmaktadır. Örneğin EGARCH, GJR-GARCH ya da TGARCH gibi asimetric volatilitéyi de dikkate alan modeller söz konusudur. Bizim modelimizde asimetriyi ölçen parametre anlamsız çıktığı için rapor edilmemiş, bunun yerine en yalın model olan GARCH (1,1) ile analizlere devam edilmiştir. GARCH modeli ile dolar kuru volatilité serisi elde edildikten sonra, aşağıdaki regresyon modelinden faydalanılmıştır (Mills ve Markellos: 2008, 27-29).

$$Kredi\_büyüme\_oran_t = a_i + \beta_{t-1} \sum_{i=1}^t USDvol_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Modelde  $Kredi\_büyüme\_oran_t$ , bağımlı değişkeni temsil etmekte olup katılım bankalarının kredi büyüme oranlarını göstermektedir. Söz konusu değişken,  $\ln(Kredi_t/Kredi_{t-1})$  formülü ile elde edilmiştir.  $USDvol_{t-1}$  bağımsız değişken olup, döviz kuru volatilitésinin bir gecikmeli değerlerini temsil etmektedir.  $USDvol$ , değişkeni aylık dolar getirisi  $R_t = \ln(dolar_t/dolar_{t-1})$  formülüne göre hesaplanmıştır. Gecikmeli değerlerin modelde yer almasının nedeni, yatırımcıların ve bankaların davranışlarını yeni ekonomik gelişmelere göre ayarlamalarının zaman almasıdır (Barro, 1976).

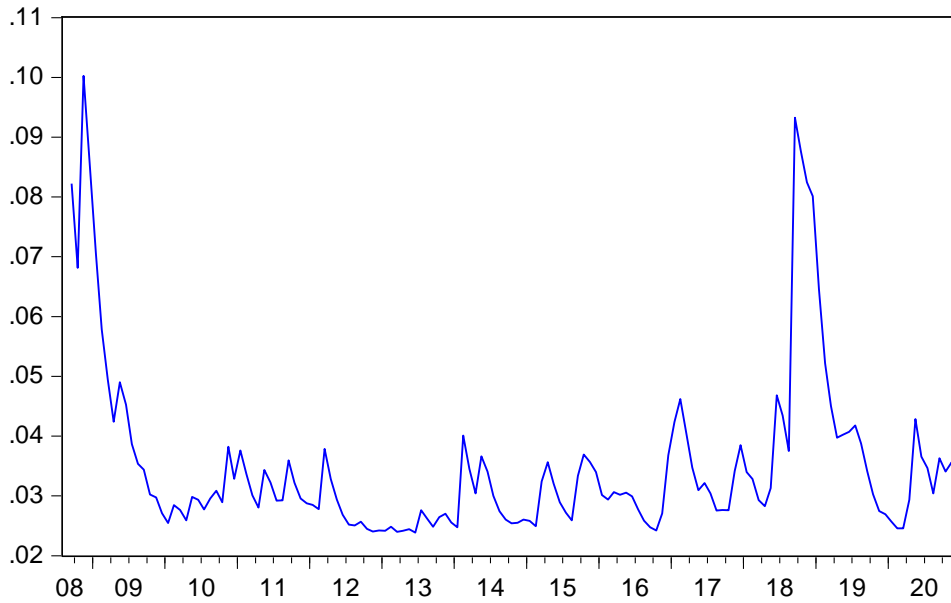
## 3. BULGULAR

Bulgulara geçmeden önce, bağımsız değişken olan dolar kuru volatilitésinin yapısal özellikleri tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1: Döviz Kuru Volatilitesi için GARCH (1,1) Modeli Sonuçları**

	Katsayı	Std. hata	Z-istatistiği	Prob. Değeri
$u$	0.008	0.003	2.663	0.007
$\omega$	0.000	0.000	1.919	0.054
$\alpha$	0.236	0.132	1.781	0.074
$\beta$	0.603	0.161	3.741	0.000
Diagnostik testler				
ARCH-LM[1]	0.831			
$Q^2$	0.827			

GARCH (1,1) modeli sonuçlarına göre dolar kuru volatilitesi daha çok bir önceki dönemin volatilité değerinden etkilenmektedir. Dolar kurunun getirisindeki %1'lik artış ise cari volatilitéyi %0.23 artırmaktadır.

**Grafik 1: Dolar Kuru Volatilitesinin 2008-2020 Dönemi Arası Zaman Serisi Grafiği**

Grafik 1 incelendiğinde ilk göze çarpan nokta, 2008 küresel kriz sonrasındaki aylık neredeyse %10 seviyesinde gerçekleşen volatilitéye, 2018 yılının ortalarında yeniden rastlanmış olmasıdır. 2008-2018 dönemi arasında dolar kuru volatilitesi aylık olarak % 4 civarında istikrarlı bir şekilde devam etmiştir. Döviz kuru oynaklığı büyük ölçüde piyasa beklentilerindeki değişimlerden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar, para arzı, enflasyon, bütçe açığı ve reel gelir gibi makroekonomik değişkenler de döviz kuru oynaklığı üzerinde etkili olsalar da, döviz kurunun günlük ani düşüş ya da yükseliş hareketlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadırlar. Genelde yatırımcılar kararlarını verirken ulaşabildikleri tüm bilgileri dikkate alırlar. Bu yüzden finansal piyasalara her yeni bilgi ulaştığında, yatırımcıların beklentileri yeniden şekillenmektedir. Yeni bilgilerin en önemli kaynağı yürütülen ekonomi politikalarına dair ortaya çıkan yeni haberler veya gelişmelerdir. Örneğin, merkez bankası enflasyon hedefini revize ettiğini açıkladığı zaman veya sermaye araçlarının vergilendirilmesi ile ilgili yeni bir düzenleme yapıldığında döviz kurunun gelecek fiyatına dair beklentiler çabucak değişir ve bu yeni beklentiler döviz kurunun cari fiyatının derhal değişmesine neden olur (Engel ve Hakkio, 1993).

**Tablo 2: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama	Std.sapma	Çarpıklık	Basıklık	ADF
Kredi Büy. Oran	0.017	0.020	0.151	4.553	[0.000]
USDVÖL	0.035	0.014	2.646	10.211	[0.001]

\*Köşeli parantez içindeki sayılar olasılık değerlerini göstermektedir.

Tablo 2'de tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, serilerin ADF birim kök testine göre durağan olduğu görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alındığında ise, serilerin normal dağılım sergilemediği göze çarpmaktadır.

**Tablo 3: Dolar Kuru Volatilitesinin Katılım Bankalarının Kredi Büyümesine Etkisi**

Değişken	Katsayı	Std. hata	t-istatistiği	Olasılık değeri
USDVOL(-1)	-0.778	0.281	-2.764	0.006
USDVOL(-2)	0.281	0.369	0.762	0.447
USDVOL(-3)	0.206	0.368	0.561	0.575
USDVOL(-4)	-0.355	0.371	-0.957	0.340
USDVOL(-5)	0.296	0.379	0.780	0.436
USDVOL(-6)	0.240	0.379	0.634	0.527
USDVOL(-7)	-0.128	0.375	-0.341	0.733
USDVOL(-8)	0.119	0.381	0.314	0.753
USDVOL(-9)	-0.563	0.378	-1.488	0.139
USDVOL(-10)	0.159	0.348	0.457	0.647
USDVOL(-11)	0.310	0.321	0.965	0.336
USDVOL(-12)	0.102	0.240	0.426	0.670
C	0.020	0.007	2.805	0.005
<b>Diagnostik testler</b>				
Gözlem sayısı	136			
$R^2$	0.161			
F İstatistiği	1.974			
F Olasılık Değeri	0.031			
LM testi	0.311			
BPG testi	0.623			
AIC	-4.941			
SC	-4.663			

Tablo 3'te regresyon modeli çerçevesinde döviz kuru volatilitesinin katılım bankalarının kredi büyümesine olan etkisi sunulmuştur. Tabloya bakıldığında, dolar kurunun bir gecikmeli volatilitesindeki %1'lik artış, katılım bankalarının kredi büyümesini aylık olarak %0.77 oranında azaltmaktadır. Çünkü döviz kuru istikrarsızlığı, risk primini ve faiz oranlarını artırarak kredi büyümesini engellemektedir (Arratibel ve diğ2011). Bununla beraber, dolar borç oranı yüksek olan firmaların daha az yatırım yapma eğiliminde olduğu için, banka kredilerinin azalacağı Carranza ve diğ(2003) çalışmasında gösterilmiştir. Öte yandan, dolar kurunun diğer gecikmeli etkileri kredi büyüme oranında istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir. Yani, Ocak ayında gerçekleşen dolar kuru volatilitesi Şubat ayındaki kredi büyümesini örselerken, Mart ayındaki ve diğer aylardaki kredi hacmi üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Diğer bir anlatımla, dolar kurundaki volatilitenin etkisi bir ay sonra sönümlenmektedir. Regresyon modelinin  $R^2$  değerine bakıldığında dolar kuru volatilitesi katılım bankalarındaki kredi değişiminin yaklaşık %16'sını açıklamaktadır. Modelde otokorelasyon ve değişen varyans sorunları olmadığı sırasıyla LM ve BPG testlerinden görülmektedir. Pradhan ve Hiremath (2020) göre bir firmanın borçlanacağı para birimi seçimi, beklenen borçlanma maliyetine bağlı olmanın yanında, firmaya özgü talep yönlü faktörlerden ve çeşitli makroekonomik faktörlerden de etkilenmektedir. Örneğin, firmanın kendi özelliklerine göre, aktif büyüklüğü arttıkça yabancı para tutma kabiliyeti artacağı için dolar borçlanması daha kolay olmaktadır. Öte yandan, ihracat geliri olan firmalar nispeten daha yüksek bir dolar borcuna sahiptir. Çünkü ihracat satışları, bu tür bir borca karşı bir teminat veya doğal koruma işlevi görür. Sinyal teorisine göre firmalar bilançolarının sağlıklı ve güçlü olduğunu bankalara göstermek için yabancı para cinsinden bono ve tahvil düzenleyebilirler. Yine, düşük kaldıraç oranlarına sahip firmalar yabancı para borçlanmasına gitmektedirler. Makroekonomik değişkenler açısından ise, faiz oranlarından kaynaklı olarak yurtdışı borçlanmanın maliyeti düşük olduğunda firmalar tereddüt etmeden yabancı para cinsinden borçlanmaktadırlar. İlave olarak, döviz kurunun değer kaybetmesi, firmaların tercihleri etkileyen başka bir makroekonomik faktördür. Dövizdeki değer kazancı, teminatın değerini artırıp, borçlunun temerrüt olasılığını düşürdüğü için, yabancı para borçlanması ve döviz kurunun değerlenmesi arasındaki ilişki pozitifdir.

## SONUÇ

Günümüzde bir paranın arkasında devletin olması ne yazık ki, o paranın finansal (borçlanma vb.) ya da ekonomik (kira vb.) işlemlerde tercih edilmesi için tek başına yeterli olmamaktadır. Eğer bir ülkede paranın değerini koruyamayacağı inancı piyasaya hâkim olmaya başlarsa, uzun vadeli sözleşmeler yabancı para cinsinden veya altın fiyatlarına endeksli olmaya başlar. Bunun yanında, banka müşterileri, mevduatlarının en yüksek getiri ile korunması beklerken, finans kurumundan borçlanırken de en düşük maliyetle işini halletmek niyetindedir. Genelde, banka bilançoları menkul değerleri içerdiği için, günlük olarak yaşanan kur, faiz ya da



diğer ekonomik gelişmeler nakit akışlarını etkilemektedir (Söylemezoğlu, 2020: 48, 201, 202). Türkiye’de katılım bankaları geleneksel bankalar ile rekabet ederken yukarıda sayılan nedenler de dikkate alındığında, faaliyetlerine zor şartlar altında devam etmektedirler. Bu çalışmada döviz kuru volatilitésinin katılım bankalarının kredi büyümesine olan etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda döviz kuru volatilitésinin, katılım bankalarının kredi büyümesini azalttığı bulunmuştur. Dolayısıyla katılım bankacılığının ülkemizde büyümesi için kurdaki volatilitenin düşürülmesi gerekmektedir. Literatür incelendiğinde döviz kuru volatilitésini düşürmek için bazı araştırmalarda çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Örneğin, Engel ve Hakkio (1993)’e göre döviz kuru volatilitesi makroekonomik değişkenlerin ve piyasa beklentilerindeki değişimlerden kaynaklandığı için, her iki faktörün gelecek değerlerine dair beklentilerin ekonomi politikası yetkilileri tarafından düşürülmesi, döviz kurunun oynaklığını azaltacaktır. İhtiyati tedbirler olarak, yapısal reformlar takip edilerek, makroekonomik düzeyde para birimi uyumsuzluğu reel sektör firmaları için azaltılmalıdır. Aynı zamanda, ekonominin dedolarizasyonunu hedefleyen piyasa dostu stratejiler izlenmelidir. Bu stratejiler, yerel para biriminde iç tasarrufları teşvik etmeye dayanmalıdır. Örneğin, tasarruf aracı olarak enflasyona endeksli devlet tahvilleri ihraç etmek ve ihracat yapmayan firmalara döviz kredisi kullanımı zorlaştırmak söz konusu stratejiler kapsamında düşünülebilir (Carranza ve diğ2003). Yine literatürde döviz kuru volatilitésini azaltmak için merkez bankası rezervlerinin kullanılabileceği vurgulanmıştır (Hviding ve diğ2004). Birinci olarak rezervlerinin, olası kur krizlerine ya da uluslararası kreditorlerin belirsizlik dönemlerindeki ani fon kesintilerine karşı, kredilerin yenilenmesinde işe yaradığı gösterilmiştir. İkinci olarak ise, daha yüksek rezerv yeterliliği, daha düşük borçlanma maliyeti anlamına gelmektedir. Çünkü yeterli düzeyde merkez bankasında rezerv tutmak, devletin yabancı paralar cinsinden olan borçlarını ödemede temerrüde düşme riskini azalttığı için, hem uluslararası yatırımcının güveni artmakta hem de borçlanma maliyetleri düşmektedir. Son olarak, merkez bankasının rezervi ne kadar yüksekse, döviz kurundaki istikrarsızlığı düzeltmek için döviz piyasasına müdahale imkânı da o nispette artmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Alexander, C., ve Lazar, E. (2006). Normal mixture GARCH (1, 1): Applications to Exchange Rate Modelling. *Journal of Applied Econometrics*, 21(3), 307-336.
- Alp, B., ve Yalçın, C. (2015). Türkiye’de Şirketlerin Borç Dolarizasyonu ve Büyüme Performansı. *TCMB Çalışma Tebliği*, 15(01), 1-41.
- Arratibel, O., Furceri, D., Martin, R., ve Zdzienicka, A. (2011). The Effect of Nominal Exchange Rate Volatility on Real Macroeconomic Performance in the CEE Countries. *Economic Systems*, 35(2), 261-277.
- Avdjiev, S., Bruno, V., Koch, C., ve Shin, H. S. (2019). The Dollar Exchange Rate As a Global Risk Factor: Evidence from Investment. *IMF Economic Review*, 67(1), 151-173.
- Bailey, W., ve Chung, Y. P. (1995). Exchange Rate Fluctuations, Political Risk, and Stock Returns: Some Evidence from an Emerging Market. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 541-561.
- Barguelli, A., Ben-Salha, O., ve Zmami, M. (2018). Exchange Rate Volatility and Economic Growth. *Journal of Economic Integration*, 33(2), 1302-1336.
- Barro, R. J. (1976). Rational Expectations and the Role of Monetary Policy. *Journal of Monetary Economics*, 2(1), 1-32.
- Bulut, E. (2005). Döviz ekonomisi (Piyasanın Mikro Yapısı). *Platin Yayınları*: Ankara
- Carranza, L. J., Cayo, J. M., ve Galdón-Sánchez, J. E. (2003). Exchange Rate Volatility and Economic Performance in Peru: A Firm Level Analysis. *Emerging Markets Review*, 4(4), 472-496.
- Dada, J. T. (2020). Asymmetric Effect of Exchange Rate Volatility on Trade in Sub-Saharan African Countries. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. ISSN: 1026-4116
- Elhussein, N. H. A., ve Osman, O. E. E. (2019). Exchange Rate Fluctuations and Financial Performance of Banks: Evidence from Sudan. *International Journal of Economics and Finance*, 11(12), 15-27.
- Engel, C., ve Hakkio, C. S. (1993). Exchange Rate Regimes and Volatility. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City*, 78, 43-43.
- Engle, R. (2001). GARCH 101: The Use of ARCH/GARCH Models in Applied Econometrics. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 157-168.
- Ertürk, E. (2018). Döviz Ekonomisi. *Ekin Yayınları*: Bursa
- Gençay, O. (2007). Finansal Dolarizasyon ve Finansal İstikrar Arasındaki İlişki: Türkiye Değerlendirmesi. *TCMB Uzmanlık Yeterlilik Tezi*.
- Hatipoğlu, M. (2019). Dünyada ve Türkiye’de İslami Finans. *Ekin Yayınevi*: Bursa
- Héricourt, J., ve Poncet, S. (2015). Exchange Rate Volatility, Financial Constraints, and Trade: Empirical Evidence from Chinese Firms. *The World Bank Economic Review*, 29(3), 550-578.
- Hviding, K., Nowak, M., ve Ricci, L. A. (2004). Can Higher Reserves Help Reduce Exchange Rate Volatility?. *IMF Working paper*. WP/04/189.
- Iyke, B. N., ve Ho, S. Y. (2020). Consumption and Exchange Rate Uncertainty: Evidence from Selected Asian Countries. *The World Economy*, 43(9), 2437-2462.
- Kandil, M. (2004). Exchange Rate Fluctuations and Economic Activity in Developing Countries: Theory and Evidence. *Journal of Economic Development*, 29, 85-108.
- Karamollaoglu, N., ve Yalçın, C. (2019). Exports, Real Exchange Rates and Dollarization: Empirical Evidence from Turkish Manufacturing Firms. *Empirical Economics*, 1-31.
- Keefe, H. G. (2020). The Impact of Exchange Rate Volatility on Inflation Targeting Monetary Policy in Emerging and Advanced Economies. *International Finance*, 23(3), 417-433.
- Kiyota, K., ve Urata, S. (2004). Exchange Rate, Exchange Rate Volatility and Foreign Direct Investment. *World Economy*, 27(10), 1501-1536.
- Malik, F. (2003). Sudden Changes in Variance and Volatility Persistence in Foreign Exchange Markets. *Journal of Multinational Financial Management*, 13(3), 217-230.
- Mills, T. C., ve Markellos, R. N. (2008). *The Econometric Modelling of Financial Time Series*. Cambridge University Press: UK
- Niepmann, F., ve Schmidt-Eisenlohr, T. (2019). Foreign Currency Loans and Credit Risk: Evidence from U.S. Banks. *CEPR Discussion Paper No. DP14212*,
- Ozinkovska, V. (2018). Real Financial Market Exchange Rate Volatility and Portfolio Flows. *International Economics and Economic Policy*, 15(2), 281-303.
- Pradhan, A. K., ve Hiremath, G. S. (2020). Why Do Indian Firms Borrow in Foreign Currency?. *The Journal of Applied Economic Research*, 14(2), 191-211.
- Saltoglu, B. (2019). *Finansal Risk Yönetimi*. Alef Yayınevi. İstanbul
- Serena, J.M. ve Sousa, R. (2017). Does Exchange Rate Depreciation Have Contractionary Effects on Firm-Level Investment?. *BIS Working Paper No. 624*.
- Shousha, S. (2019). The Dollar and Emerging Market Economies: Financial Vulnerabilities Meet the International Trade System. *International Finance Discussion Papers 1258*.
- Söylemezoğlu, A. (2020). *Küresel Ekonomi Düzeni Kurumlar ve Kurallar*. Remzi Yayınevi: İstanbul
- Ünlü, H. (2016). Döviz Kuru Oynaklığı ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *Sosyoekonomi*, 24(27), 11-24.

- Vieira, F. V., Holland, M., Da Silva, C. G., ve Bottecchia, L. C. (2013). Growth and Exchange Rate Volatility: A Panel Data Analysis. *Applied Economics*, 45(26), 3733-3741.
- Yaşar, E., ve Küpcü, O.(2020). Reel Döviz Kurunun Firmaların İhracat Performansına Etkisi: Farklı Sektörlerdeki Firmalar Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*.(6).

# ÇKKV ve Tamsayı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması

## Creating Remote Working Model in a Production Facility with MCDM and Integer Programming Methods

Müge AKAY\*  
Nilsen KUNDAKCI\*\*

### ÖZ

Tüm dünyada etkisini sürdüren Covid-19, iş hayatında çalışma koşullarının değişmesinde büyük rol oynamıştır. Covid-19'un ortaya çıkmasından sonra birçok işletme uygun bir bilgi işlem altyapısı varsa uzaktan çalışma ya da dönüşümlü çalışma modeline geçmeyi tercih etmişlerdir. Bilgi işlem altyapısı eksik olan işletmeler ise altyapılarını geliştirmeye ve uzaktan çalışma modeline geçmek için gerekli şartları sağlamaya çalışmıştır. Bu süreçte ofiste bulunan çalışan sayısının azaltılması ve temasın mümkün olduğunca azaltılabilmesi açısından uzaktan çalışma modeli bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Bu çalışmada, Denizli'de faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde, ofiste bulunan çalışan sayısını azaltmak amacıyla öncelikle uzaktan çalışmaya uygunluğa yönelik kriterlerin ağırlıkları MACBETH (Measuring Attractiveness by a Categorical Based Evaluation Technique) yöntemiyle belirlenmiş, sonrasında TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemi ile çalışanlar uzaktan çalışma modeline uygunluğa göre sıralanmış ve işletmenin uzaktan çalışma modeline göre belirlediği kurallar dikkate alınarak tamsayı programlama yöntemi ile çalışanların uzaktan çalışma ve ofisten çalışmasına yönelik dönüşümlü çalışma modeli oluşturulmuştur. Bu çalışmada önerilen yöntemler yardımıyla, manuel olarak oluşturulan çizelgelere göre daha adil ve işveren taleplerini karşılayan bir çalışma modeli oluşturulmuştur.

### ANAHTAR KELİMELELER

MACBETH, TOPSIS, Tamsayı Programlama, Uzaktan Çalışma, Dönüşümlü Çalışma, Covid-19

### ABSTRACT

Covid-19, which continues its impact all over the world, has played a major role in changing working conditions in business life. Due to Covid-19, many businesses have preferred to switch to remote working or rotational working model if there is a suitable IT infrastructure. Businesses with a lack of IT infrastructure tried to develop their infrastructure and provide the necessary conditions to switch to the remote working model. In this process, the remote working model has become a necessity to decrease the number of employees in the office and to reduce contact as much as possible.

In this study, in a production company operating in Denizli, first, the weight of the criteria for remote working eligibility were determined with the MACBETH (Measuring Attractiveness by a Categorical Based Evaluation Technique) method, and then the employees were ranked according to their suitability for the remote working model with the TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) method. Considering the rules determined by the enterprise according to the remote working model, a rotational working model was created for the employees to work remotely and work from the office, with the integer programming method. With the help of the methods proposed in this study, a working model that is fairer and meets the demands of the employer has been created compared to the manually created schedules.

### KEYWORDS

MACBETH, TOPSIS, Integer Programming, Remote Working, Rotating Working, Covid-19

Makale Geliş Tarihi / Submission Date 09.08.2021		Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance 22.11.2021	
Atf	Akay, M. ve Kundakçı, N. (2021). ÇKKV ve Tamsayı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 548-568.		

\* Yüksek Lisans öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, makay202@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2282-8151

\*\* Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nilsenk@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7283-320X

## GİRİŞ

Tüm dünyada Covid-19 ile ekonomi, sağlık sektörü, eğitim ve iş hayatında birçok değişiklik yaşanmış, hayatımıza yeni uygulamalar girmiştir. Pandemi dönemi boyunca kişiler arasındaki teması mümkün olduğunca azaltmak için eğitim alanında uzaktan eğitim metodu tercih edilirken, kamu ve özel sektör olmak üzere birçok iş yerinde ise uzaktan çalışma uygulamalarına yer verilmiştir. Uzaktan çalışma yöntemi ile dijitalleşmenin ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlaşılmıştır. Gelişmiş, yenilikçi ve bilgi işlem yapısı uygun olan işyerleri pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamasına geçmekte bir sorun yaşamazken, bu altyapıya sahip olmayan işletmeler büyük zorluklar yaşamıştır.

Bilgi işlem altyapısı uygun olan işletmeler, pandemi dönemi boyunca sürekli uzaktan çalışmayı ya da dönüşümlü çalışma modeli belirleyerek kısmi zamanlı evden kısmi zamanlı ofisten çalışmayı tercih etmişlerdir. Bu durum dönüşümlü çalışma modeli uygulayan işletmelerde haftalık ya da aylık çalışma planı oluşturma sorununu doğurmuştur. Bu çalışmada, daha önce literatürde sıklıkla karşılaşılan personel çizelgeleme sorunu ele alınmıştır. Literatürde personel çizelgeleme için en çok kullanılan modellerin hedef programlama ve tamsayı programlama olduğu görülmekle birlikte en çok kullanıldıkları alanların ise hemşire çizelgeleme problemleri, öğretim elemanlarının ders programlarına atanma problemleri ve vardiya planlama problemleri olduğu görülmektedir.

Gaballa vd. (1979), satış rezervasyon ofislerinde tamsayı doğrusal programlama modeli ile işgücü planlaması oluşturmuşlardır. Şirketin hizmet standartlarına ulaşması gereken aylık personel gücünü bir bilgisayarla birlikte, operasyonel olmayan hususları da dahil ederek personel ihtiyacını optimize etmişlerdir. Nobert vd. (1998), hava kargo terminallerinde yük elleçleme çalışanlarının işgücü planlamalarını tamsayı programlama modeli kullanarak oluşturmuşlardır. Bard vd. (2003), Amerika Birleşik Devletleri Posta Servisi'nde ortaya çıkan tur zamanlama probleminin çözümünde saf tamsayı programlama modeli kullanarak, CPLEX ile çözüm sağlamıştır. Modelde hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanları dikkate alırken sendika sözleşmesi tarafından tanımlanan temel kısıtlamaları da dahil etmişlerdir. Art arda iki gün için gereksinimleri, değişken günlük başlangıç zamanlarını, yarı zamanlı ve tam zamanlı personeli dikkate alarak çizelgelemeleri oluşturmuşlardır. Azaiez vd. (2005), 0-1 hedef programlama ile Riyadh Al-Kharj hastanesinde hemşire çizelgeleme problemini ele almış hem hastane hedeflerine hem de hemşirelerin tercihlerine göre bir planlama modeli oluşturmuş ve LINGO programını kullanmışlardır. Lezaun vd. (2006), Metro Bilbao'da çalışan sürücüler için dört tip tamsayı programlama problemi modeli geliştirerek, yıl içerisinde tüm sürücülerin aynı görevi yerine getirmesini sağlamış, haftanın günleri boyunca tek tip olmayan bir görev planlaması oluşturmuşlardır. Sungur (2008), bir güzellik salonunun vardiya çizelgeleme problemini ele almış bu problemin çözümü için karma tamsayı vardiya çizelgeleme modeli önermiştir. Bektur vd. (2013), hedef programlama modeli ile çalışanların becerileri, kıdem seviyeleri, tercihleri ve iş yerinin taleplerini dikkate alarak çalışanların izin günlerini dahil ederek bir planlama oluşturmuşlardır. Öztürkoğlu vd. (2014), bir hastanede hemşire çizelgeleme problemi için tamsayı matematiksel bir model oluşturmuştur. Çalışmalarında hemşirelerin kendi tercihlerini dikkate alarak bir çizelgeleme oluşturulmasını amaçlamışlar, önerdikleri modeli bir üniversite hastanesinin genel cerrahi bölümünde denemişler ve %99,6 oranında hemşirelerin tercihlerini yerine getiren bir model olduğunu görmüşlerdir. Varlı ve Eren (2017), AHP tekniğinden yararlanarak belirli kriterleri dikkate alarak personeli belirli kıdem seviyelerine ayırdıktan sonra fabrikada her vardiya için ihtiyaç duyulan işgücünü karşılamak, her şefin izinli günlerini düzenlemek, niteliği çok olan ve niteliği az olan personelin mümkün olduğunca aynı vardiyaya atanmasını sağlamak amacıyla hedef programlama modeli geliştirmişlerdir. Ciritcioğlu vd. (2017), bir üniversitede çalışan 19 güvenlik görevlisinin sabah, akşam ve gece olmak üzere vardiyalarının düzenlenmesi amacıyla bir model önerisi geliştirmişlerdir. Önerdikleri modeli hedef programlama tekniğini kullanarak ILOG Cplex Optimizasyon programı yardımı ile çözmüşlerdir. Varlı vd. (2017), bir hastanede çalışan hemşirelerin izin isteklerini dikkate alarak aylık çalışma planlarını oluşturmak için hedef programlama modeli geliştirmişlerdir. Oluşturulan matematiksel modeli ILOG Cplex Optimization programı ile çözmüşlerdir. Katrancı (2018), Denizli'de çalışan itfaiye erlerinin vardiya planlama problemini tamsayı programlama modeli ile ele almış ve modeli GAMS paket programı ile çözmüştür. Cürebal vd. (2020), Kapadokya'da turistler için düzenlenen bir etkinliğin personel çizelgeleme çalışmasını modellemişlerdir. Çalışmada etkinlikte yürütülecek görevler AHP yöntemi ile önceliklendirilmiş ve personellerin yetkinliklerini ve görevlerin önem derecelerini dikkate alan bir hedef programlama modeli kurulmuştur. Cürebal ve Eren (2021), Covid-19 pandemi risk durumunu dikkate alarak, Ankara ilinin Yenimahalle bölgesinde hizmet veren bir hastanede görev yapan güvenlik çalışanlarına yetkinlik bazlı bir vardiya çizelgeleme modeli oluşturmuşlardır. Vardiya çizelgelemesi yapılırken personelinin yetkinlik puanları ve pandemi süreci ile ilgili olarak personel risk durumları dikkate alınmıştır. Yetkinlik puanlarının

değerlendirilmesinde AHP, TOPSIS yöntemleri bütünleşmiş biçimde kullanılmış ve atamalar için ise hedef programlama yönteminden yararlanılmıştır. Keçeci (2021), Covid-19 sürecinde, bir üniversitenin öğretim üyeleri için Excel tabanlı bir karar destek sistemi ile çalışma modeli oluşturmuştur.

Bu çalışmada ise daha önceden hayatımıza giren fakat özellikle Türkiye’de Covid-19 pandemisinde sonra tercih edilen dönüşümlü çalışma modeli problemi ele alınmıştır. Uzaktan çalışmaya uygunluğa yönelik kriterlerin ağırlıkları MACBETH yöntemiyle belirlenmiş, sonrasında ise çalışanlar uzaktan çalışma modeline uygunluğa göre TOPSIS yöntemi ile sıralanmış ve işletmenin uzaktan çalışma modeline göre belirlediği kurallar dikkate alınarak 0-1 tamsayı programlama yöntemi ile çalışanların uzaktan çalışma ve ofisten çalışmasına yönelik dönüşümlü çalışma modeli oluşturulmuştur. Bu çalışma literatüre iki açıdan katkı sağlamaktadır. Bunlardan ilki Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden MACBETH ve TOPSIS yöntemleri ile tamsayı programlamanın entegre edilerek bir arada kullanılmasıdır. İkincisi ise son zamanlarda Covid-19 pandemisi ile işletmelerin başvurduğu uzaktan çalışma modelinin geliştirilerek işletmelere yardımcı olunmasıdır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkilerinden bahsedilmiş, Covid-19 pandemisinin ortaya çıkışı, bu kapsamda çalışma hayatında alınan önlemler, esnek çalışma modeli ve uzaktan çalışma modelleri ele alınmıştır. İkinci bölümde çalışmanın uygulama kısmında kullanılan yöntemlere yer verilmiş, MACBETH, TOPSIS ve tamsayı programlama yöntemlerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde Denizli’de bir üretim işletmesinde insan kaynakları departmanının tecrübelerine dayanarak oluşturulan manuel hazırlanmış dönüşümlü çalışma modeli ve bu çalışma kapsamında oluşturulan yeni dönüşümlü çalışma modeline yer verilmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında ise manuel hazırlanan çalışma modeli ile MACBETH, TOPSIS yöntemlerinden yararlanılarak oluşturulan tamsayı programlama modelinin GAMS programında çözülmesiyle oluşturulan yeni çalışma modelinin karşılaştırılmasına ve gelecekte yapılabilecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

## 1. COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ

### 1.1. Covid-19 Pandemisi

Koronavirüs (Covid-19), 2019 yılının Aralık ayında Çin’in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan, solunum yolu enfeksiyonuna neden olan bulaşıcı bir virüsdür. İlk olarak Çin’de ortaya çıkan bu virüs kısa zaman içerisinde tüm dünyaya yayılmış, 11 Mart 2020 tarihinde ise Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” olarak ilan edilmiştir (Serinikli, 2021: 278).

Covid-19, 2020’nin Mart ayında Türkiye de içinde olmak üzere 133 ülkeye yayılmıştır. Covid-19 başlangıçta ölümcül olmayan bir zatürre olarak tanımlansa da günümüzde yaşlı ve kronik hastalığı olan kişilerde ölümcül etkilere sebep olmaktadır. Koronavirüsün en sık görülen belirtileri yüksek ateş, kuru öksürük, balgam, baş ağrısı, kas ve eklem ağrıları, solunum güçlüğü ve halsizliktir (Buruk, 2020: 1). Bu virüsün hızla yayılması tüm dünyada farklı önlemler alınmasına neden olmuş, birçok ülkede uçuş yasakları, karantina, sıkıyönetim, sokağa çıkma yasağı, uzaktan eğitim, evden çalışma ve esnek çalışma gibi önlemler alınmıştır. Salgının yavaşlatılması amacıyla bireylerin mümkün olduğunca evde kalması bütün ülkelere benimsenmiştir (Telli, 2020: 27).

Salgından kaynaklı ülkelerin almış olduğu önlemler tedarik zinciri yapısında bozulmalara sebep olmuş, özellikle de üretimlerin aksaması gibi olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Tedarik zincirinin bozulmasının yanında birçok işletmede finansman sorunu yaşanmış, müşteri talepleri azalmış, müşteri alacaklarını tahsil etmekte problemler yaşanmış ve tedarikçi ödemeleri aksamıştır (Serinikli, 2021: 279).

Covid-19’un aniden meydana gelmesi işletmeleri yenilik yapmaya ve işleri yapış biçimini değiştirmeye zorlamıştır. Ofislerde çalışmak yerine evden çalışmak daha önemli bir hale gelmiştir. Dijital dönüşümün önemini anlamış olan şirketler bu konuda zorlanmazken, bu konuya önem vermeyen şirketler evden çalışma modeline hazırlıksız yakalanmışlardır. Covid-19’un ekonomi ve insanlar üzerindeki sert gerçekliği dijital dönüşüm kavramını odak noktası haline getirmiştir. Dijital dönüşüm modern bilgi teknolojilerini kullanarak tamamen yeni bir iş modeli yaratmak ile ilgilidir. Organizasyonun kültürünü, yönetim stratejisini, teknolojik karışımını ve operasyonel düzenini derinden değiştirmek için mevcut bilgidan yararlanır (Savić, 2020:101).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 18 Mart 2020 tarihinde “Covid-19 ve İş Dünyası: Etkiler ve Yanıtlar” başlıklı bir ön değerlendirme raporu paylaşmıştır. Bu raporda yaşanacak ekonomik krizlerin çalışma hayatını üç boyutta etkileyeceğinden bahsedilmiştir. Bu üç boyut içerisinde ilk olarak iş hayatında nispeten daha savunmasız olarak görülen belirli grupların daha çok etkileneceğinden bahsedilmiş, bu grupların daha çok düşük ücretli işlerde çalışan genç, yaşlı, kadın ve göçmen çalışanlar olduğu belirtilmiştir. ILO Genel Müdürü, mağazaların ve işyerlerinin kapatılması, uzaktan çalışmaya geçilmesi, uçak, otel rezervasyonlarının iptal edilmesi gibi nedenlerle ekonomik çöküşün mümkün hale geleceğini, ilk olarak işlerini kaybedecek kişilerin

ise istihdam koşulları güvencesiz olan kişiler olacağını belirtmiştir (Erol, 2020: 215). Söz konusu raporda çalışma hayatını etkileyecek ikinci boyutun ise iş miktarı olacağı, virüs sonrasında işsizlik ve eksik istihdam ile çalışmanın artacağı ve küresel işsizliğin önemli bir şekilde artacağına değinilmiştir. Çalışma hayatını etkileyecek üçüncü boyutta ise ücret ve sosyal korumaya erişim gibi konularda işlerin kalitesinin etkilenen olmasından, kayıt dışı istihdamların artmasından, hükümetlerin gerekli önlemleri almazsa çalışanların sosyal korumadan uzaklaşarak kriz karşısında güçlük yaşayacağından bahsedilmiştir (Erol, 2020: 217).

Bu salgından dolayı tüm ülkeler ekonomik, siyasal, sağlık, eğitim, iş hayatı gibi konulardan etkilenmiştir. Ekonomik anlamda güçlük çeken üretim ve hizmet sektöründe bulunan firmalar çalışma düzenlerinde birtakım değişikliklere gitmişlerdir (Keçeci, 2021:2). Koronavirüs sebebi ile işyerlerinin ve çalışanların mümkün olduğunca az zarar görmesi adına tüm ülkelerdeki gibi Türkiye’de de birtakım önlemler alınmıştır. Bu kapsamda kısa çalışma ödeneği devreye sokulmuş, işçinin sağlık sebeplerine dayanarak fesih hakkı doğmuş, işverenin iş sözleşmelerini fesih yasağı getirilmiş, esnek ve uzaktan çalışma için teşvikler yapılmış, asgari ücret desteğinin devam edeceği bildirilmiş, telafi edici çalışma süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılacağı bildirilmiştir (Soylu, 2020:182).

### 1.2. Esnek Çalışma Modeli

Esneklik, kısa sürede az maliyet ve performansla değişime uyum sağlayabilmek ve değişikliklere cevap verebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Esnek çalışma ise çalışanların kendisine sağlanan teknoloji, iş süreçleri ve şirket politikalarını kullanarak herhangi bir yerde ve zamanda işini devam ettirdiği çalışma biçimine denir (Tilev, 2018: 126).

Esnek çalışma, çalışanlara iş ve özel hayatı arasındaki zamansal ve fiziksel sınırlar üzerinde esneklik ve kontrol sağlayarak, çalışanların işi aile taleplerine uyacak şekilde uyarlamalarına olanak tanır (Chung, 2021:219). Esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasını etkileyen nedenlerin başında yeni teknolojiler ile işgücü talebinin azalması, küreselleşme, rekabet, ekonomik kriz, işsizlik, sektörel değişiklikler, çalışanların ihtiyaçları ve ücret sistemleri gelmektedir. Esnek çalışma modelleri incelendiğinde tele-çalışma, evden/uzaktan çalışma, belirli süreli çalışma, part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, taşeronluk, dönemsel çalışma, iş paylaşımı, vardiyalı çalışma, kısa süreli çalışma, fazla çalışma ve telafi çalışması gibi çalışma türleri karşımıza çıkmaktadır (Tilev, 2018:127).

### 1.3. Uzaktan Çalışma Modeli

Uzaktan çalışma, normal, örgütsel mekân ve zaman sınırları dışında gerçekleştirilen örgütsel çalışmayı ifade eder. Avrupa Komisyonu raporuna göre bilgi teknolojilerini kullanarak geleneksel iş yeri dışında bir yerde yapılan bir iş modelidir. Günümüzde iletişimin yalnızca fiziksel olarak aynı yerde bulunan insanlar arasında mümkün olduğu zamanlar geride kalmıştır ve birçok şirket çalışanlara uzaktan çalışma fırsatı sunmaktadır (Klopotek, 2017: 40).

Çoğu işletme maliyetlerini azaltmak gibi nedenlerle bir esnek çalışma modeli olan uzaktan/evden çalışmayı tercih edebilmektedir. 1990’ların başında uzaktan çalışma modeli geleceğin çalışma modeli olarak belirlenmesine rağmen çoğu işletme tarafından benimsenememiştir fakat bu model Covid-19 sürecinde dikkat çekici hale gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanan işletmeler Covid-19 sürecinde uzaktan çalışma modeline geçmekte bir sıkıntı yaşamamışlardır (Serinikli, 2021: 282). Uzaktan çalışma modeli incelendiğinde birçok avantajı ve dezavantajı olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma modelinin avantajları incelendiğinde; çalışanların yolda geçirdikleri süreyi, işverenin çalışan için ödediği yemek, servis ücretlerini ve iş yeri enerji maliyetlerini azalttığı, kalabalık ortamda bulunmayı engellediği görülmektedir. Uzaktan çalışma modelinin dezavantajları incelendiğinde ise çalışanların uzun süre bilgisayar başında zaman geçirmesi, evdeki çalışma ortamının uygun olmaması sebebi ile işe konsantre olunamaması, iş ve ev yaşamı arasındaki ilişkinin birbirine karışması, iş yoğunluğunun artması, sosyalleşememe, veri güvenliği sorunları vb. nedenler sayılabilir (Serinikli, 2021: 282).

## 2. UYGULAMADA KULLANILAN YÖNTEMLER

### 2.1. MACBETH Yöntemi

MACBETH (Measuring Attractiveness by a Categorical Based Evaluation Technique) Yöntemi ilk kez 1990’lı yıllarda Bana e Costa ve Vansnick tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra De Corte’nin de katılmasıyla yöntem geliştirilmiştir (Burgazoğlu, 2015:259). MACBETH yöntemi, karar vericilerin kriterleri ve alternatifleri ikili karşılaştırmasına dayanır. Karar verici açısından kriter ve alternatiflerin görece olarak tercih edilme düzeylerini gösterir ve kalitatif yargıları kantitatif yapıya dönüştürür. Ordinal tercihleri kardinal sayılara çevirerek problemleri modeller ve aynı zamanda yargıların tutarsızlığını da araştırır (Ayçin,

2020:172). MACBETH yönteminin ana fikri, tercih bilgilerinden bir aralık ölçeği oluşturmaktır. Kriterler altında alternatiflerin göreceli ağırlıklı çekiciliğinin toplam değerine dayalı olarak alternatifleri sıralamaya yardımcı olur (Karande ve Chakraborty, 2014:18).

MACBETH yöntemi doğrusal programlama modellerine dayalı algoritma kullanılarak geliştirilen M-MACBETH programı (<http://www.m-macbeth.com>) tarafından desteklenmektedir (Karande ve Chakraborty, 2013:262). M-MACBETH programı kullanıcı dostu bir uygulamadır ve problemlerin hızlı ve etkin bir şekilde çözülmesini sağlar. Ayrıca tutarsızlıkları da göstermekte ve tutarlı hale getirilmesi için öneriler sunmaktadır.

Bana e Costa, Vansnick ve De Corte tarafından 1990'lı yıllarda geliştirildikten sonra MACBETH yöntemi literatürde farklı alanlara başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Bu uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Tekstil endüstrisinin karmaşık stratejik sorunlarının çözümü (Bana e Costa vd., 1999),
- Belediyeler arası yol bağlantılarının yatırım politikasında çatışmaların çözülmesi (Bana e Costa, 2001),
- Demiryolu bağlantı inşaatında çatışmalarının çözülmesi (Bana e Costa vd., 2001),
- Belediye konut stokunun yönetiminde bakım, onarım ve yenileme önceliklerinin belirlenmesi (Bana e Costa ve Oliveira, 2002),
- Stratejik şehir planlaması (Bana e Costa vd., 2002a)
- Kredi puanlaması için nitel modelleme (Bana e Costa vd., 2002b),
- Teklif değerlendirme süreçlerini kolaylaştırmak için çok kriterli yaklaşım geliştirme (Bana e Costa vd., 2002c),
- Kariyer seçimi sorununu çözme (Bana e Costa ve Chagas, 2004),
- İstikrarlı hükümetlerin belirlenmesinde koalisyon oluşumu için bir model geliştirme (Roubens vd., 2006),
- Endüstriyel performans için nicel ifadelerin belirlenmesi (Cliville vd., 2007),
- Hidrojen depolama teknolojilerinin teknik performansının karşılaştırılması (Montignac vd., 2009),
- Tedarikçi seçimi (Karande ve Chakraborty, 2013),
- Otomobil lastiği atıkları için tersine lojistik alternatiflerini değerlendirme (Dhouib, 2014),
- Tesis yerleşimi seçim probleminin çözümü (Karande ve Chakraborty, 2014),
- Çok boyutlu değere dayalı nüfus sağlık endeksleri oluşturma (Rodrigues, 2014),
- Hava kompresörü seçim probleminde kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesi (Kundakcı ve Tuş Işık, 2016),
- Mermer işletmesi için otomobil seçiminde kriter ağırlıklarının belirlenmesi (Kundakcı, 2016)
- Teknoloji seçimi (Tosun, 2017),
- Altı sigma uygulaması için robust tasarım modeli geliştirme (Yazdi ve Esfeden, 2017)
- Tedarikçi performansının değerlendirilmesi (Akyüz vd., 2018)
- Tekstil işletmesi için buhar kazanı seçiminde kriter ağırlıklarının belirlenmesi (Kundakcı, 2019)
- KOBİ'lerin finansal performansının değerlendirilmesinde kriterlerin ağırlıklandırılması (Ayçin ve Çakın, 2019)
- Kurumsal kaynak planlama sistemi seçiminde kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesi (Ayçin, 2019)
- Makine seçim kriterlerinin değerlendirilmesi (Özdağoğlu vd., 2020)
- Disiplinler arası lisansüstü programların performanslarını değerlendirme (Tavares vd., 2021)

MACBETH yönteminin adımları şu şekilde özetlenebilir (Karande ve Chakraborty, 2013:262; Kundakcı, 2019:28):

**1. Adım:** Karar vericiler değerlendirme kriterlerini tanımladıktan sonra belirlenen bu kriterler bir değer ağacı olarak ifade edilir.

**2. Adım:** Bu adımda öncelikle karar vericiler tarafından alternatifler belirlenir. Daha sonra her bir kriter altındaki alternatiflerin sıralı performans seviyeleri tanımlanır. Üst referans seviyesi (100 puan) ve alt referans seviyesi (0 puan) belirlenir. Burada 0 değeri her zaman alternatifin en kötü performansını ve 100 değeri de en iyi performansını göstermez (Karande ve Chakraborty, 2013:263).

**3. Adım:** Alternatifler ve kriterler önem derecelerine göre soldan sağa ikili karşılaştırma matrisine yerleştirilir. Daha sonra karar vericiler, Tablo 1'de verilen ölçeği kullanarak kriterler ve alternatifler için ikili karşılaştırmalar yaparlar (Karande ve Chakraborty, 2013:263).



Tablo 1. MACBETH Semantik Ölçeği

Semantik Ölçek	Sayısal Ölçek	Önem Düzeyleri Açıklama
Yok	0	Alternatifler arasında fark yoktur.
Çok Zayıf	1	Bir alternatif diğerine göre çok zayıf derecede tercih edilir.
Zayıf	2	Bir alternatif diğerine göre zayıf derecede tercih edilir.
Orta	3	Bir alternatif diğerine göre orta derecede tercih edilir.
Güçlü	4	Bir alternatif diğerine göre güçlü derecede tercih edilir.
Çok Güçlü	5	Bir alternatif diğerine göre çok güçlü derecede tercih edilir.
Aşırı	6	Bir alternatif diğerine göre aşırı derecede tercih edilir.

**4. Adım:** Bu adımda ikili karşılaştırmalar yoluyla elde edilen karar vericilerin yargıları Eşitlik 1- Eşitlik 5 aralığında verilen doğrusal programlama modeli çözülerek MACBETH ölçeğine dönüştürülür. Burada  $v(x)$ ,  $X$  seçeneğine atanan skoru gösterir. Ayrıca  $x^+$  en az  $X$ 'in diğer seçeneği kadar çekicidir ve  $x^-$  en fazla  $X$ 'in herhangi bir seçeneği için eşit derecede çekicidir (Bana e Costa et. al, 2012; Bana e Costa et. al, 2016; Ishizakaa ve Siraj, 2018:464).

$$\text{Min}[v(x^+) - v(x^-)] \quad (1)$$

$$v(x^-) = 0 \quad (2)$$

$$\forall (x, y) \in C_0 : v(x) - v(y) = 0 \quad (3)$$

$$\forall (x, y) \in C_i \cup \dots \cup C_s \quad i, s \in \{1, 2, 3, 4, 5, 6\} \text{ ve } i \leq s : v(x) - v(y) \geq i \quad (4)$$

$$\forall (x, y) \in C_i \cup \dots \cup C_s \quad \text{ve } \forall (w, z) \in C_{i'} \cup \dots \cup C_{s'} \quad (5)$$

$$i, s, i', s' \in \{1, 2, 3, 4, 5, 6\} \quad i \leq s, i' \leq s' \text{ ve } i > s' : v(x) - v(y) \geq v(w) - v(z) + i - s'$$

Bu doğrusal programlama modeli uygun çözüm vermez ise yargılar tutarsız bulunur. Eğer uygun çözüm varsa, alternatif (çoklu) optimal çözümler mevcut olabilir. Bu durumda ortalamaları MACBETH ölçeği olarak alınır (Bana e Costa et al., 2005).

İlk kriterlere göre alternatiflerin ikili kıyaslanmasının ardından diğer tüm kriterler altında da alternatifler kıyaslanarak alternatiflerin değerleri elde edilir. Daha sonra kriterler ikili kıyaslanır ve benzer hesaplamalar yapılarak kriter ağırlıkları belirlenir. Kriter ağırlıklarının belirlenmesindeki tek fark Eşitlik 2'de meydana gelir. Alternatiflere ilişkin doğrusal programlama modelinde en kötü alternatif 0 değerine eşitlenirken kriterlerde her bir kriterin ağırlığının olması isteneceğinden en kötü kriter 1 değerine eşitlenir (Ayçin, 2020:177). Ağırlıkların toplamı 1 olması gerektiği için elde edilen sonuçlar toplamları 1 olacak şekilde oranlanarak kriter ağırlıkları belirlenir.

**5. Adım:** Son adımda, Eşitlik 6 yardımıyla alternatiflerin her bir kriterine göre puanları ile kriter ağırlıkları çarpılıp toplanarak her bir alternatifin genel puanları belirlenir. Burada  $w_j$   $j$  kriterin ağırlığını göstermektedir.

$$V(A_i) = \sum_{j=1}^n w_j (v_j) \quad (6)$$

$$p \sum_{j=1}^n w_j = 1, \quad w_j > 0 \quad \text{ve} \quad \begin{cases} v_j(A_i^{iyi}) = 100 \\ v_j(A_i^{nötir}) = 0 \end{cases} \quad (7)$$

Daha sonra alternatifler  $V(A_i)$  değerlerine göre azalan sırada sıralanır (Bana e Costa et al., 2002b:45; Karande ve Chakraborty, 2014:20).

## 2.2. TOPSIS Yöntemi

Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilen TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemi ÇKKV problemlerinde sıklıkla kullanılan pozitif ideal çözüm ve negatif ideal çözüm olmak üzere iki temel noktaya dayanan bir yöntemdir.

TOPSIS yönteminin uygulaması karar matrisinin oluşturulması, normalize karar matrisinin oluşturulması, ağırlıklı normalize karar matrisinin oluşturulması, ideal ve negatif ideal çözümlerin belirlenmesi, ayırım ölçütlerinin hesaplanması ve ideal çözüme göre göreceli yakınlığın hesaplanması ve alternatiflerin bu değerlere göre sıralanması olmak üzere 7 adımdan oluşmaktadır (Alp, 2011: 68). TOPSIS yönteminin çözüm adımları aşağıda belirtilmiştir:

**1. Adım:** Öncelikle bir karar matrisi oluşturulur. Bu karar matrisinin satırlarında üstünlükleri sıralanmak istenen alternatifler, sütunlarında ise kriterler yer almaktadır. Bu karar matrisi  $m$  alternatif ve  $n$  kriterli bir matristir (Uzun, 2016: 102).

$$A = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ X_{m1} & X_{m2} & \dots & X_{mn} \end{bmatrix} \quad (8)$$

**2. Adım:** Bu adımda karar matrisi normalize edilir. Normalize etmenin amacı farklı ölçeklerdeki değerlendirmelerin aynı ölçeğe getirilerek karşılaştırılabilir olmasının sağlanmasıdır. Normalize işlemi Eşitlik 9'da görüldüğü gibi karar matrisindeki tüm bileşenlerin karelerinin toplamının kareköküne bölünmesiyle yapılır (Teodorovic, 1985: 140).

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \quad i = 1, \dots, m; \quad j = 1, \dots, n \quad (9)$$

**3. Adım:** Ağırlıklı normalize karar matrisi oluşturulur. Bu adımda kriterlerin ağırlıkları AHP, MACBETH ve SWARA (Step-wise Weight Assessment Ratio Analysis) gibi ÇKKV yöntemleri ile belirlenebilir. Ağırlıkların belirlenmesinin ardından normalize edilmiş karar matrisinin her bir elemanı ilgili kriterin ağırlıkları ile çarpılır (Teodorovic, 1985: 140).

$$v_{ij} = w_j \cdot r_{ij} \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n \quad (10)$$

$w_j$ ,  $j$ . kriterin ağırlığını ifade etmektedir.

**4. Adım:** Bu adımda pozitif ve negatif ideal çözüm kümeleri oluşturulur. Pozitif ideal çözüm kümesi için ağırlıklı normalize matrisin her bir sütunundaki en yüksek değerler, negatif ideal çözüm kümesi için ise en düşük değerler bulunur. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi değerlendirilen kriter maliyeti ifade ediyorsa pozitif ideal çözüm kümesi belirlenirken tam tersi olarak en küçük değerlerin, negatif ideal çözüm kümesi belirlenirken ise en büyük değerlerin seçilmesi gerektiğidir (Uzun, 2016: 102).

$A^*$  ve  $A^-$  ağırlıklı normalize matrisin elemanları arasından seçilir.  $J_1$  fayda kriterleri kümesini,  $J_2$  ise maliyet kriterleri kümesini göstermek üzere, pozitif ideal çözüm ve negatif ideal çözüm Eşitlik 11 ve Eşitlik 12 yardımıyla bulunur (Karakaşoğlu, 2009: 36):

$$A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_j^*, \dots, v_n^*\} = \left\{ \left( \max_i v_{ij} \mid j \in J_1 \right), \left( \min_i v_{ij} \mid j \in J_2 \right) \mid i \in 1, \dots, m \right\} \quad (11)$$

$$A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_j^-, \dots, v_n^-\} = \left\{ \left( \min_i v_{ij} \mid j \in J_1 \right), \left( \max_i v_{ij} \mid j \in J_2 \right) \mid i \in 1, \dots, m \right\} \quad (12)$$

**5. Adım:** Bu adımda her alternatifin pozitif ideal ve negatif ideal noktalardan sapmasını bulabilmek için Öklid uzaklık fonksiyonundan yararlanılır. Bu işlem sonucu elde edilen sapma değerleri pozitif ideal çözüme uzaklık ( $S_i^*$ ) ve negatif ideal çözüme uzaklık ( $S_i^-$ ) olarak adlandırılır. Burada hesaplanacak ( $S_i^*$ ) ve ( $S_i^-$ ) sayısı alternatif sayısı kadar olur (Hwang ve Yoon, 1981: 132)

Pozitif ideal çözüme uzaklık:

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad i = 1, \dots, m \quad (13)$$

Negatif ideal çözüme uzaklık:

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad i = 1, \dots, m \quad (14)$$

**6. Adım:** İdeal çözüme göre görelî yakınlık Eşitlik 15'te verilen formül kullanılarak hesaplanır (Hwang ve Yoon, 1981: 132).

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^* + S_i^-} \quad i = 1, \dots, m \quad (15)$$

**7. Adım:** Her bir alternatif için oluşturulmuş görelî yakınlık değerine bakılarak sıralama işlemi yapılır, en büyük  $C_i^*$  değerine sahip alternatif en iyi alternatiftir (Uzun, 2016: 103).

### 2.3. Tamsayı Programlama

Doğrusal programlama yöntemi ile çözülebilen fakat sonucun tamsayı olması istenen problemlerde tamsayı programlama modeli kullanılır. Tamsayı programlama yönteminin; saf tamsayı programlama, karışık tamsayı programlama, 0-1 (ikili) tamsayı programlama olmak üzere farklı türleri bulunmaktadır (Karaöz, 2014: 21).

Saf tamsayı programlamada değişkenlerin hepsinin tamsayı değer alması söz konusudur. Karışık tamsayı programlama yönteminde bazı değişkenlerin tamsayı değerli olması gerekli iken diğer değişkenler kesirli değerler alabilir. 0-1 tamsayı programlama modelinde ise tüm değişkenler sadece 0 ya da 1 değerini alabilirler (Katrancı, 2018:37).

Tamsayı programlama modeli genel olarak şu şekilde ifade edilir:

$$Z_{max/min} = \sum_{j=1}^n c_j x_j \quad (16)$$

Kısıtlayıcılar:

$$\sum_{j=1}^n a_{ij} x_j \leq b_i \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (17)$$

$$x_j = 0, 1, 2, \dots \text{tam sayı } (j = 1, 2, \dots, n) \quad (18)$$

Tamsayı programlama modelleri literatürde vardiya planlaması, işçilerin makinelerle atanması, gezgin satıcı, malzeme kullanımı, yığın üretim sorunları, yap/yapma kararları, kritik yol problemleri gibi problemlerde kullanılmıştır.

## 3. UYGULAMA

### 3.1. Problemin Tanımlanması

Bu çalışmada, Denizli’de bir üretim işletmesinde Covid-19 sebebi ile uzaktan çalışma modeline geçilmesi ele alınmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle personele uzaktan çalışma modeli ile ilgili olarak departmanı, pozisyonu, aile yapısı, çalışma ortamı, uzaktan çalışma ile ilgili yaşadığı sorunlar gibi konuları kapsayan bir anket yapılmıştır. Anket sonucunda katılımcıların %59’unun dönüşümlü (hem evden hem ofisten) çalışmayı, %23’ünün sadece ofisten çalışmayı, %18’inin ise sadece evden çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. İşletme anket sonuçlarını dikkate alarak dönüşümlü çalışma modeli ile çalışma kararı almıştır.

Dönüşümlü çalışma modeli uygulayan işletme 5 Ekim-30 Ekim 2020 tarihi aralığında manuel olarak Tablo 2’de görülen çalışma modelini oluşturmuştur fakat bu çalışma modelinde çalışanların iki hafta üst üste evden ya da iki hafta üst üste ofisten çalışabildiği durumlar bulunmaktadır. Bu durumda üst üste iki hafta evden çalışan personelin ofise bu süre zarfında hiç gitmemesinden kaynaklı dokümantasyon işlerinin aksadığı, üst üste iki hafta ofisten çalışan personelde ise Covid-19 kaynaklı tedirginlik yaşandığı görülmüştür.

**Tablo 2. Manuel oluşturulan dönüşümlü çalışma modeli**

Çalışan	Görevi	5 Ekim-8 Ekim	12 Ekim-16 Ekim	19 Ekim-23 Ekim	26 Ekim-30 Ekim
x <sub>1</sub>	Bilgi Teknolojileri Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>2</sub>	Bilgi Teknolojileri Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
x <sub>3</sub>	Bilgi Teknolojileri Yönetmeni	Ofis	Ofis	Ev	Ev
x <sub>4</sub>	Bilgi Teknolojileri Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
x <sub>5</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>6</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
x <sub>7</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Uzman Yardımcısı	Ofis	Ev	Ev	Ofis
x <sub>8</sub>	Denetim Uzman Yardımcısı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>9</sub>	Denetim Müdürü	Ev	Ev	Ofis	Ofis
x <sub>10</sub>	Denetim Uzmanı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>11</sub>	Denetim Kıdemli Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
x <sub>12</sub>	İnsan Kaynakları Kıdemli Uzmanı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>13</sub>	İnsan Kaynakları Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
x <sub>14</sub>	İnsan Kaynakları Yönetmeni	Ofis	Ev	Ev	Ofis
x <sub>15</sub>	Şirket Asistanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
x <sub>16</sub>	Şirket Asistanı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
x <sub>17</sub>	Finansman Uzmanı	Ofis	Ev	Ofis	Ev

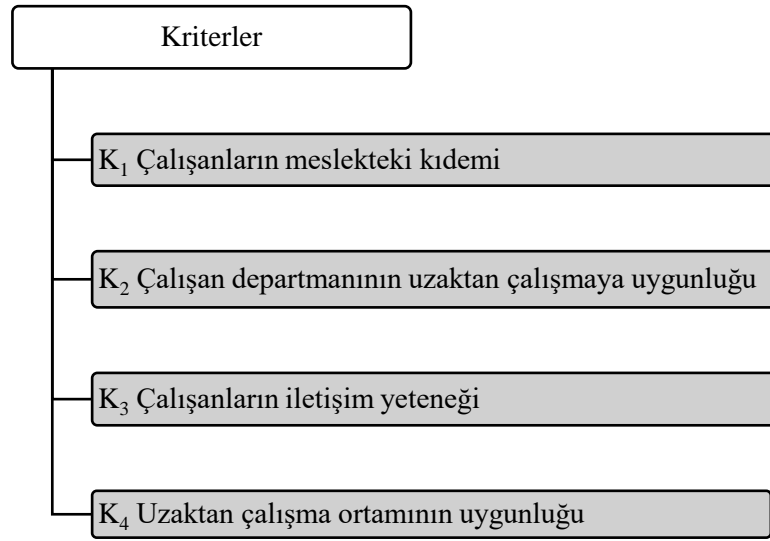
X <sub>18</sub>	Muhasebe Uzmanı	Ofis	Ev	Ofis	Ev
X <sub>19</sub>	Muhasebe Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
X <sub>20</sub>	Finansman Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>21</sub>	Muhasebe Kıdemli Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>22</sub>	Muhasebe Kıdemli Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>23</sub>	Muhasebe Müdürü	Ofis	Ev	Ofis	Ev
X <sub>24</sub>	İthalat ve İhracat Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>25</sub>	Ambar Uzmanı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>26</sub>	Sevkiyat Uzmanı	Ofis	Ev	Ev	Ofis
X <sub>27</sub>	Satın alma ve Lojistik Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
X <sub>28</sub>	Satın Alma ve Lojistik Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>29</sub>	Satış ve Pazarlama Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>30</sub>	Satış ve Pazarlama Yönetmeni	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>31</sub>	Satış ve Pazarlama Uzmanı	Ev	Ofis	Ofis	Ev
X <sub>32</sub>	Satış ve Pazarlama Uzmanı	Ofis	Ev	Ofis	Ev
X <sub>33</sub>	Üretim Kıdemli Uzmanı	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>34</sub>	Üretim Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>35</sub>	Üretim Müdürü	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>36</sub>	Bakım Uzmanı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
X <sub>37</sub>	Bakım Uzmanı	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>38</sub>	Bakım Müdürü	Ev	Ofis	Ev	Ofis
X <sub>39</sub>	Kalite Kıdemli Uzmanı	Ofis	Ev	Ofis	Ev
X <sub>40</sub>	Kalite Uzman Yardımcısı	Ev	Ev	Ofis	Ofis
X <sub>41</sub>	Kalite Müdürü	Ofis	Ofis	Ev	Ev
X <sub>41</sub>	Kalite Müdürü	Ofis	Ofis	Ev	Ev

Bu çalışmada manuel olarak oluşturulan dönüşümlü çalışma modelini daha etkin ve verimli kılabilmek amacıyla yeni bir çalışma modeli oluşturulmuştur. Öncelikle şirketin insan kaynakları departmanında görevli insan kaynakları yönetmeni, uzmanı ve kıdemli uzmanı olmak üzere üç karar verici ile evden çalışma durumunu etkileyen kriterler değerlendirilmiş ve çalışanların meslekteki kıdemi ( $K_1$ ), çalışan departmanının uzaktan çalışmaya uygunluğu ( $K_2$ ), çalışanların iletişim yeteneği ( $K_3$ ) ve uzaktan çalışma ortamının uygunluğu ( $K_4$ ) kriterlerinin dikkate alınması gerektiğine karar verilmiştir.

Çalışanların departmanına göre uzaktan çalışmaya uygunluk kriteri çalışanların masa başı bir işe mi sahip olduğu yoksa ofise, üretim alanına gelmesinin mecburi mi olduğunu görebilmek adına seçilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken denetim, bütçe gibi departmanların uzaktan çalışmasının daha elverişli olabileceği fakat üretim, bakım, kalite gibi departmanların ofise, üretim alanına gelmesinin mecburi olduğu zamanların olduğu dikkate alınmıştır. Çalışanların kıdem seviyesinin ve iletişim yeteneğinin yüksek olmasının ise uzaktan çalışma sürecinde işin daha etkin yürütülmesinde, daha çabuk aksiyon alınabilmesinde önemli rol oynayacağı düşünülmüştür. Çalışma ortamı dikkate alındığında, ilgili ekipmanlar işveren tarafından sağlansa bile her çalışanın ev ortamının aynı olmadığı, ev içinde online eğitime giren bir diğer aile üyesi, uzaktan çalışan bir diğer aile üyesi, küçük bir çocuk olması, internet kalitesinin kötü olması gibi farklı koşulların olabileceği ve bu koşulların çalışma kalitesini etkileyebileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmada kriter ağırlıklarının belirlenmesinde MACBETH yönteminden yararlanılmıştır. MACBETH yöntemine göre öncelikle kriterler Şekil 1’de görüldüğü gibi değer ağacı şeklinde ifade edilmiştir.

Şekil 1. Kriterler için değer ağacı



Değer ağacının oluşturulmasından sonra kriterler önem düzeylerine göre karar matrisine yerleştirilmiş ve daha sonra karar vericiler Tablo 1'deki ölçekten yararlanarak kriterleri ikili kıyaslamışlardır. Bu kıyaslama sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. MACBETH kriterlerin ikili karşılaştırma matrisi

	K <sub>2</sub>	K <sub>4</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>1</sub>
K <sub>2</sub>	Yok	Çok zayıf	Orta	Güçlü
K <sub>4</sub>		Yok	Orta	Güçlü
K <sub>3</sub>			Yok	Çok zayıf
K <sub>1</sub>				Yok

Şirketin insan kaynakları departmanında görevli insan kaynakları yönetmeni, uzmanı ve kıdemli uzmanı olmak üzere üç karar vericinin ortak olarak fikirlerini gösteren kıyaslamalar M-MACBETH programına girilmiş ve kıyaslamaların tutarlı olduğu görülmüştür. Programda çözüldükten sonra kriterlere ilişkin ağırlıklar Tablo 5'te görüldüğü gibi elde edilmiştir.

Tablo 4. Kriter ağırlıkları için M-MACBETH programı ekran görüntüsü

	[ K2 ]	[ K4 ]	[ K3 ]	[ K1 ]	[ all lower ]	Current scale	
[ K2 ]	no	very weak	moderate	strong	positive	41.18	extreme
[ K4 ]		no	moderate	strong	positive	35.29	v. strong
[ K3 ]			no	very weak	positive	17.65	strong
[ K1 ]				no	positive	5.88	moderate
[ all lower ]					no	0.00	weak
							very weak
							no

Tablo 5. Kriter ağırlıkları

Kriterler Ağırlıkları	Meslekteki Kıdem (K <sub>1</sub> )	Departmanın Uzaktan Çalışmaya Uygunluğu (K <sub>2</sub> )	İletişim Yeteneği (K <sub>3</sub> )	Uzaktan Çalışma Ortamının Uygunluğu (K <sub>4</sub> )
w	0,0588	0,4118	0,1765	0,3529

Çalışanların belirlenen kriterlere göre evden çalışmaya uygunluğunun değerlendirilmesinde ise TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. TOPSIS yönteminde karar matrisinin oluşturulma aşamasında kıdem bilgisi çalışanın işe girdiği tarihe göre personel listesinden hesaplanmış, diğer üç kriter (departmanın uzaktan çalışmaya uygunluğu, iletişim yeteneği, uzaktan çalışma ortamının uygunluğu) için ise şirketin insan kaynakları departmanı 1-10 skalası kullanarak tüm çalışanlar için değerlendirmelerini sunmuştur. Puan olarak 10 en yüksek puanı, 1 ise en düşük puanı ifade etmektedir. Bu puanlamalara göre oluşturulan karar matrisi Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Karar matrisi**

Çalışan	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	K <sub>3</sub>	K <sub>4</sub>
X <sub>1</sub>	15	9	7	7
X <sub>2</sub>	3	9	8	9
X <sub>3</sub>	10	9	9	8
X <sub>4</sub>	4	9	6	8
X <sub>5</sub>	12	8	10	10
X <sub>6</sub>	4	8	7	10
X <sub>7</sub>	1	8	5	9
X <sub>8</sub>	1	8	6	9
X <sub>9</sub>	16	8	7	8
X <sub>10</sub>	5	8	8	10
X <sub>11</sub>	8	8	8	10
X <sub>12</sub>	9	5	9	7
X <sub>13</sub>	5	5	8	8
X <sub>14</sub>	11	5	10	10
X <sub>15</sub>	7	5	9	6
X <sub>16</sub>	9	5	10	5
X <sub>17</sub>	4	4	5	4
X <sub>18</sub>	5	4	4	8
X <sub>19</sub>	5	4	7	9
X <sub>20</sub>	18	4	9	7
X <sub>21</sub>	7	4	8	6
X <sub>22</sub>	6	4	7	8
X <sub>23</sub>	16	4	10	9
X <sub>24</sub>	6	6	7	7
X <sub>25</sub>	7	6	6	6
X <sub>26</sub>	3	6	8	9
X <sub>27</sub>	5	6	7	10
X <sub>28</sub>	12	6	9	8
X <sub>29</sub>	17	6	10	8
X <sub>30</sub>	8	6	9	7
X <sub>31</sub>	4	6	7	9
X <sub>32</sub>	5	6	8	9
X <sub>33</sub>	10	3	7	8
X <sub>34</sub>	4	3	5	7
X <sub>35</sub>	22	3	7	8
X <sub>36</sub>	5	3	6	9
X <sub>37</sub>	4	3	8	10
X <sub>38</sub>	12	3	9	7
X <sub>39</sub>	10	3	10	8
X <sub>40</sub>	1	3	5	9
X <sub>41</sub>	15	3	8	8

TOPSIS yönteminin adımları izlenmiş ve öncelikle Eşitlik 9 yardımıyla karar matrisi normalize edilmiştir. Eşitlik 10 kullanılarak MACBETH yönteminde elde edilen ağırlıklar ile normalize karar matrisindeki değerler çarpılmış ve ağırlıklı normalize karar matrisi oluşturulmuştur. Daha sonra Eşitlik 13 ve 14 yardımıyla her alternatifin pozitif ideal ve negatif ideal çözümlere uzaklıkları hesaplanmıştır. İdeal çözüme göre göreceli yakınlık değerleri  $C_i^*$  ise Eşitlik 15 kullanılarak hesaplanmıştır. Daha sonra,  $C_i^*$  değerleri dikkate alınarak

çalışanlar gruplandırılmıştır. Literatür incelendiğinde, Chen vd.'nin (2006) tedarikçi alternatiflerini görece yakınlık değerlerine  $C_i^*$  göre önerilmez [0,0.2) , yüksek risk ile önerilir [0.2, 0.4), düşük risk ile önerilir [0.4, 0.6), onaylanır [0.6, 0.8) ve onaylanıp tercih edilir [0.8, 1] şeklinde beş gruba ayırdıkları görülmüştür. Bu ayırım yapılırken karar vericilerin tercihleri dikkate alınmıştır. Bu çalışmada insan kaynakları departmanından üç karar verici ile görüşülmesi sonucu, çalışanların evden çalışmaya uygunluğuna göre yüksek puanlı, orta puanlı ve düşük puanlı olmak üzere 3 gruba ayrılması uygun görülmüştür. Bu ayırım için  $C_i^*$  değerinin %41 ve üzeri olması durumunda personelin yüksek puana sahip olacağı, %31-40 arasında olan personelin orta puana sahip olacağı, %30 ve aşağısında olması durumunda ise düşük puana sahip olacağı belirlenmiştir.

Tablo 7'de yüksek puanlı personel bilgisi, Tablo 8'de orta puanlı personel bilgisi ve Tablo 9'da düşük puanlı personel bilgisi sırasıyla gösterilmiştir.

**Tablo 7. Yüksek puanlı personel bilgisi**

Çalışan	Pozisyon	$C_i^*$	Puan Türü
X <sub>3</sub>	Bilgi Teknolojileri Yönetmeni	0,76	Yüksek Puanlı
X <sub>1</sub>	Bilgi Teknolojileri Müdürü	0,75	
X <sub>2</sub>	Bilgi Teknolojileri Uzmanı	0,72	
X <sub>5</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Müdürü	0,72	
X <sub>4</sub>	Bilgi Teknolojileri Uzmanı	0,68	
X <sub>9</sub>	Denetim Müdürü	0,68	
X <sub>11</sub>	Denetim Kıdemli Uzmanı	0,67	
X <sub>10</sub>	Denetim Uzmanı	0,65	
X <sub>6</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Uzmanı	0,64	
X <sub>8</sub>	Denetim Uzman Yardımcısı	0,61	
X <sub>7</sub>	Bütçe ve Finansal Planlama Uzman Yardımcısı	0,59	
X <sub>29</sub>	Satış ve Pazarlama Müdürü	0,48	
X <sub>28</sub>	Satın Alma ve Lojistik Müdürü	0,43	

**Tablo 8. Orta puanlı personel bilgisi**

Çalışan	Pozisyon	$C_i^*$	Puan Türü
X <sub>27</sub>	Satın alma ve Lojistik Uzmanı	0,40	Orta Puanlı
X <sub>32</sub>	Satış ve Pazarlama Uzmanı	0,40	
X <sub>30</sub>	Satış ve Pazarlama Yönetmeni	0,40	
X <sub>26</sub>	Sevkiyat Uzmanı	0,40	
X <sub>14</sub>	İnsan Kaynakları Yönetmeni	0,39	
X <sub>31</sub>	Satış ve Pazarlama Uzmanı	0,38	
X <sub>24</sub>	İthalat ve İhracat Uzmanı	0,35	
X <sub>23</sub>	Muhasebe Müdürü	0,35	
X <sub>25</sub>	Ambar Uzmanı	0,33	
X <sub>16</sub>	Şirket Asistanı	0,33	
X <sub>12</sub>	İnsan Kaynakları Kıdemli Uzmanı	0,31	

**Tablo 9. Düşük puanlı personel bilgisi**

Çalışan	Pozisyon	$C_i^*$	Puan Türü
X <sub>20</sub>	Finansman Müdürü	0,30	Düşük Puanlı
X <sub>15</sub>	Şirket Asistanı	0,30	
X <sub>35</sub>	Üretim Müdürü	0,29	
X <sub>13</sub>	İnsan Kaynakları Uzmanı	0,29	
X <sub>39</sub>	Kalite Kıdemli Uzmanı	0,28	
X <sub>37</sub>	Bakım Uzmanı	0,26	
X <sub>38</sub>	Bakım Müdürü	0,24	
X <sub>41</sub>	Kalite Müdürü	0,24	

x <sub>19</sub>	Muhasebe Uzmanı	0,23
x <sub>22</sub>	Muhasebe Kıdemli Uzmanı	0,20
x <sub>21</sub>	Muhasebe Kıdemli Uzmanı	0,20
x <sub>36</sub>	Bakım Uzmanı	0,19
x <sub>33</sub>	Üretim Kıdemli Uzmanı	0,18
x <sub>40</sub>	Kalite Uzman Yardımcısı	0,18
x <sub>18</sub>	Muhasebe Uzmanı	0,16
x <sub>34</sub>	Üretim Uzmanı	0,10
x <sub>17</sub>	Finansman Uzmanı	0,09

Personel puanları hesaplandıktan sonra işletmede istenen çalışma modeline göre tamsayı programlama modeli oluşturulmuştur. Bu aşamada 2021 yılının mayıs ayına ilişkin çalışma modeli belirlenmiştir, çalışma günleri hafta sonu dahil olmamak üzere 20 gündür. İşletmede istenen çalışma modeli için kısıtlar şu şekilde verilmiştir:

- Her gün yüksek puanlı personelden en az 3 kişi, en fazla 5 kişi, orta puanlı personelden en az 6 en fazla 7 kişi ve yüksek puanlı personelden en az 10, en fazla 12 kişi ofiste bulunmalıdır.
- Yüksek puanlı personel planlama dönemi boyunca en az 6, en fazla 8 kere ofisten çalışmalıdır.
- Orta puanlı personel planlama dönemi boyunca en az 11, en fazla 13 kere ofisten çalışmalıdır.
- Düşük puanlı personel planlama dönemi boyunca en az 12, en fazla 14 kere ofisten çalışmalıdır.
- Bir personel aynı gün içerisinde hem evden hem de ofisten çalışmaya atanamaz.
- Bir personel en fazla 3 gün üst üste ofisten çalışabilir.

### 3.2. Problemin Tamsayı Programlama Matematiksel Modeli

Problemin 0-1 tamsayı programlama matematiksel modeli aşağıda verilmiştir.

#### Parametreler:

n= personel sayısı, n=41

m= gün sayısı, m=20

p= çalışma koşulu sayısı, p=2

#### İndisler:

i=1,2,3, ..., n toplam personel sayısı

j=1,2,3,..., m toplam gün sayısı

k=1,..., p toplam çalışma modeli sayısı (ev, ofis)

#### Karar Değişkenleri:

$x_{ijk}$  = i. personel, j. gün, k. çalışma modelinde çalışıyorsa 1, değilse 0

#### Amac Fonksiyonu:

$$\text{Min}Z = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \sum_{k=1}^p x_{ijk}$$

#### Kısıtlar:

##### 1.Yüksek Puanlı Personel için Kısıtlar

a) Planlama dönemi boyunca en az 6, en çok 8 gün ofisten çalışma kısıtı

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \geq 6 \quad \forall j, \quad i = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,28,29$$

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \leq 8 \quad \forall j, \quad i = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,28,29$$

b) Günde en az 3, en fazla 5 yüksek puanlı personelin ofiste bulunması kısıtı

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \geq 3 \quad \forall j, \quad i = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,28,29$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \leq 5 \quad \forall j, \quad i = 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,28,29$$



## 2.Orta Puanlı Personel İçin Kısıtlar

a) Planlama dönemi boyunca en az 11, en çok 13 gün ofisten çalışma kısıtı

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \geq 11 \quad \forall j, \quad i = 12,14,16,23,24,25,26,27,30,31,32$$

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \leq 13 \quad \forall j, \quad i = 12,14,16,23,24,25,26,27,30,31,32$$

b) Günde en az 6, en fazla 7 orta puanlı personelin ofiste bulunması kısıtı

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \geq 6 \quad \forall j, \quad i = 12,14,16,23,24,25,26,27,30,31,32$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \leq 7 \quad \forall j, \quad i = 12,14,16,23,24,25,26,27,30,31,32$$

## 3.Düşük Puanlı Personel İçin Kısıtlar

a) Planlama dönemi boyunca en az 12, en çok 14 gün ofisten çalışma kısıtı

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \geq 12 \quad \forall j, i = 13,15,17,18,19,20,21,22,33,34,35,36,37,38,39,40,41$$

$$\sum_{j=1}^m x_{ij1} \leq 14 \quad \forall j, i = 13,15,17,18,19,20,21,22,33,34,35,36,37,38,39,40,41$$

b) Günde en az 10, en fazla 12 düşük puanlı personelin ofiste bulunması kısıtı

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \geq 10 \quad \forall j, i = 13,15,17,18,19,20,21,22,33,34,35,36,37,38,39,40,41$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij1} \leq 12 \quad \forall j, i = 13,15,17,18,19,20,21,22,33,34,35,36,37,38,39,40,41$$

## 4.Tüm Personel İçin Kısıtlar

a) Bir personelin aynı anda hem ofis hem ev çalışma koşuluna atanmama kısıtı

$$\sum_{k=1}^p x_{ijk} \leq 1 \quad \forall j, i$$

b) Her personelin 3 günden fazla üst üste ofisten çalışmaya atanmama kısıtı

$$x_{ij1} + x_{i(j+1)1} + x_{i(j+2)1} + x_{i(j+3)1} \leq 3 \quad \forall j, i$$

## 5) 0 ya da 1 Tamsayı Olma Kısıtı

$x_{ijk} = 0$  veya 1

## 3.3. Problemin GAMS Programı ile Çözümü

Problem GAMS Programı kullanılarak çözülmüştür, düşük puanlı, orta puanlı ve yüksek puanlı personel için ofisten çalışma modelleri Tablo 10, 11 ve 12'de, ev ve ofisten çalışma durumunu gösteren tüm personel için dönüşümlü çalışma modeli ise Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 2'de unvanları yazan çalışanlar, Tablo 7, 8 ve 9'da puanlarına göre düşük puanlı personel, orta puanlı personel ve yüksek puanlı personel olarak sıralandıktan sonra Tablo 10, 11 ve 12'de puan türüne göre çalışması planlanan günler hesaplanmıştır. Tablo 10'da GAMS programına ait düşük puanlı personelin 0-1 tamsayılı ataması gösterilmiştir. Bu tabloda 3 Mayıs-28 Mayıs tarihleri arasında düşük puanlı personelin ilgili tarihler arasında hangi günler ofise geldiği ve ilgili günlerde ofiste kaç personel çalıştığı görülebilmektedir.

**Tablo 10. Düşük puanlı personelin ofisten çalışma planı**

	X13	X15	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	Ofiste Bulunan Personel Sayısı
<b>3 Mayıs</b>	1	1	1	1						1		1	1	1	1	1	1	<b>11</b>
<b>4 Mayıs</b>					1	1	1	1		1	1		1		1	1	1	<b>10</b>
<b>5 Mayıs</b>		1			1			1	1	1	1	1	1		1		1	<b>10</b>

6 Mayıs			1		1	1	1	1	1		1	1		1		1		10
7 Mayıs	1	1	1	1		1	1		1	1		1		1				10
10 Mayıs	1	1	1	1	1	1				1	1		1	1				10
11 Mayıs		1		1	1		1	1	1	1	1				1			10
12 Mayıs	1		1		1	1	1	1	1		1	1			1			10
13 Mayıs	1	1	1	1					1			1	1		1	1	1	10
14 Mayıs	1	1	1	1		1	1			1			1	1			1	10
17 Mayıs		1		1	1	1	1	1	1		1					1	1	10
18 Mayıs	1		1			1	1		1	1	1			1	1	1		10
19 Mayıs	1	1	1	1	1							1	1	1	1		1	10
20 Mayıs	1			1	1	1	1	1		1		1				1	1	10
21 Mayıs		1	1	1				1	1		1		1	1		1	1	10
24 Mayıs	1	1			1	1		1			1		1	1	1	1		10
25 Mayıs	1	1	1	1		1	1		1	1					1		1	10
26 Mayıs					1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		11
27 Mayıs	1				1		1	1			1	1	1	1		1	1	10
28 Mayıs			1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Çalışanın Atandığı Gün Sayısı	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	

Tablo 11’de orta puanlı personel için GAMS programında modeli kurulan 0-1 tamsayı probleminin çözümü gösterilmiştir. Tablonun en son sütununda ilgili günler için kaç personelin ofiste bulunması gerektiği, en alt satırda ise ilgili personelin bir planlama döneminde kaç kere ofise gelmesi gerektiği gösterilmiştir.

**Tablo 11. Orta puanlı personelin ofisten çalışma modeli**

	X12	X14	X16	X23	X24	X25	X26	X27	X30	X31	X32	Ofiste Bulunan Personel Sayısı
3 Mayıs		1			1		1	1	1		1	6
4 Mayıs	1		1	1				1		1	1	6
5 Mayıs		1			1	1	1	1	1			6
6 Mayıs	1		1	1	1				1		1	6
7 Mayıs	1	1	1	1			1	1				6
10 Mayıs	1	1			1	1		1	1			6
11 Mayıs		1	1	1	1			1	1			6
12 Mayıs	1		1	1	1	1				1		6
13 Mayıs		1	1	1		1			1	1		6
14 Mayıs	1	1			1		1			1	1	6
17 Mayıs	1	1	1	1		1	1					6
18 Mayıs			1	1				1	1	1	1	6
19 Mayıs	1			1		1	1			1	1	6
20 Mayıs		1	1			1	1			1	1	6
21 Mayıs	1			1	1		1	1	1			6
24 Mayıs			1		1	1		1		1	1	6
25 Mayıs	1		1	1			1	1	1			6
26 Mayıs	1				1	1			1	1	1	6
27 Mayıs		1				1	1		1	1	1	6
28 Mayıs		1			1	1	1			1	1	6
Çalışanın Atandığı Gün Sayısı	11	11	11	11	11	11	11	10	11	11	11	

Tablo 12’de yüksek puanlı personel için GAMS programında modeli kurulan 0-1 tamsayı probleminin çözümü gösterilmiştir. Tablonun en son sütununda ilgili günler için kaç personelin ofiste bulunması gerektiği belirtilmiş, en alt satırda ise ilgili personelin bir planlama döneminde kaç kez ofise gelmesi gerektiği gösterilmiştir.

Tablo 12. Yüksek puanlı personelin ofisten çalışma modeli

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X28	X29	Ofiste Bulunan Personel Sayısı
3 Mayıs						1		1					1	3
4 Mayıs	1		1	1			1						1	5
5 Mayıs		1	1				1						1	4
6 Mayıs	1			1					1	1		1		5
7 Mayıs								1			1	1		3
10 Mayıs		1	1				1		1		1			5
11 Mayıs					1	1				1				3
12 Mayıs								1	1		1			3
13 Mayıs		1				1	1							3
14 Mayıs		1		1				1				1		4
17 Mayıs			1		1	1				1		1		5
18 Mayıs	1			1		1					1		1	5
19 Mayıs			1		1						1			3
20 Mayıs		1					1		1	1				4
21 Mayıs			1		1					1		1	1	5
24 Mayıs				1					1				1	3
25 Mayıs	1							1	1					3
26 Mayıs	1				1		1				1			4
27 Mayıs		1		1	1	1								4
28 Mayıs	1						1			1		1		4
Çalışanın Atandığı Gün Sayısı	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	

Tablo 13'te çalışanların ev ve ofisten çalışma durumunu gösteren tüm personel için dönüşümlü çalışma modeli sunulmuştur. Bu tabloda "E" evden çalışmayı, "O" ise ofisten çalışmayı ifade etmektedir.

Tablo 13. Tüm personel için dönüşümlü çalışma modeli

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
X1	E	O	E	O	E	E	E	E	E	E	E	O	E	E	E	E	O	O	E	O
X2	E	E	O	E	E	O	E	E	O	O	E	E	E	O	E	E	E	E	O	E
X3	E	O	O	E	E	O	E	E	E	E	O	E	O	E	O	E	E	E	E	E
X4	E	O	E	O	E	E	E	E	E	O	E	O	E	E	E	O	E	E	O	E
X5	E	E	E	E	E	E	O	E	E	E	O	E	O	E	O	E	E	O	O	E
X6	O	E	E	E	E	E	O	E	O	E	O	O	E	E	E	E	E	E	O	E
X7	E	O	O	E	E	O	E	E	E	E	E	E	E	O	E	E	E	O	E	O
X8	O	E	E	E	O	E	E	O	O	O	E	E	E	E	E	E	O	E	E	E
X9	E	E	E	O	E	O	E	O	E	E	E	E	E	O	E	O	O	E	E	E
X10	E	E	E	O	E	E	O	E	E	E	O	E	E	O	O	E	E	E	E	O
X11	E	E	E	E	O	O	E	O	E	E	E	O	O	E	E	E	E	O	E	E
X12	E	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	E	O	E	O	E	O	O	E	E
X13	O	E	E	E	O	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	O	E	O	E
X14	O	E	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	E	O	E	E	E	E	O	O
X15	O	E	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	O	E	E	E
X16	E	O	E	O	O	E	O	O	O	E	O	O	E	O	E	O	O	E	E	E
X17	O	E	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	O	E	O	E	O	E	E	O
X18	O	E	E	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	E	E	O
X19	E	O	O	O	E	O	O	O	E	E	O	E	O	O	E	O	E	O	O	E
X20	E	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	O	E	E
X21	E	O	E	O	O	E	O	O	E	O	O	O	E	O	E	E	O	O	O	E
X22	E	O	O	O	E	E	O	O	E	E	O	E	E	O	O	O	E	O	O	O
X23	E	O	E	O	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	E	O	E	E	E
X24	O	E	O	O	E	O	O	O	E	O	E	E	E	E	O	O	E	O	E	O
X25	E	E	O	E	E	O	E	O	O	E	O	E	O	O	E	O	E	O	O	O
X26	O	E	O	E	O	E	E	E	E	O	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O

X27	O	O	O	E	O	O	O	E	E	E	E	O	E	E	O	O	O	E	E	E
X28	E	E	E	O	O	E	E	E	E	O	O	E	E	E	O	E	E	E	E	O
X29	O	O	O	E	E	E	E	E	E	E	E	O	E	E	O	O	E	E	E	E
X30	O	E	O	O	E	O	O	E	O	E	E	O	E	E	O	E	O	O	O	E
X31	E	O	E	E	E	E	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	O
X32	O	O	E	O	E	E	E	E	E	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O	O
X33	E	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	O	E	E	O	E	O	O	E	O
X34	O	O	O	E	O	O	O	E	E	O	E	O	E	O	E	E	O	O	E	O
X35	E	O	O	O	E	O	O	O	E	E	O	O	E	E	O	O	E	E	O	O
X36	O	E	O	O	O	E	O	O	O	E	E	E	O	O	E	E	E	O	O	O
X37	O	O	O	E	E	O	E	E	O	O	E	E	O	E	O	O	E	O	O	O
X38	O	E	E	O	O	O	E	E	E	O	E	O	O	E	O	O	E	O	O	O
X39	O	O	O	E	E	E	O	O	O	E	E	O	O	E	E	O	O	O	E	O
X40	O	O	E	O	E	E	E	E	O	E	O	O	E	O	O	O	E	O	O	O
X41	O	O	O	E	E	E	E	E	O	O	O	E	O	O	O	E	O	E	O	O

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde vardiya planlaması, çalışma modeli oluşturulması gibi konulardaki çalışmaların manuel olarak hazırlanması, bu konuda program kullanmanın yaygın olmaması gibi nedenlerle çalışma planlarının oluşturulması dengesiz ve adaletsiz bir ortam yaratmaktadır.

Bu çalışmada, Denizli’de bulunan bir üretim işletmesinin manuel olarak hazırladığı dönüşümlü çalışma modeline alternatif olarak yeni bir çalışma modeli oluşturulmuştur. Öncelikle şirket içinde uzaktan çalışma modeli için önemli 4 kriter belirlenerek, kriter ağırlıkları MACBETH yöntemi ile belirlenmiştir. Literatürde kriter ağırlıklarının belirlenmesinde en çok AHP yönteminin kullanılıyor olmasından dolayı bu çalışmada MACBETH yönteminin tercih edilmesi ile farklılık yaratılmıştır. MACBETH yöntemi AHP yöntemine göre daha yeni bir yöntem olup, AHP yöntemi gibi ikili karşılaştırmalara dayanmaktadır. Ancak MACBETH yönteminin AHP yönteminden bazı farklılıkları vardır. Karar problemi, AHP yönteminde hiyerarşik bir yapıda ifade edilirken, MACBETH yönteminde bir karar ağacı olarak tanımlanır. Ayrıca iki yöntemde farklı ölçekler kullanılmaktadır. AHP yönteminde 9 kategorili oran ölçeği kullanılırken MACBETH yönteminde ise 7 kategorili aralık ölçeği kullanılır. AHP ağırlıkları belirlemek için özdeğer yönteminden, MACBETH ise doğrusal programlama yönteminden yararlanmaktadır. MACBETH yönteminin üstün yanı, yargıların bağdaşmazlık ve semantik tutarsızlık kontrolünün yapılmasıdır (Kundakcı, 2019: 28). MACBETH yöntemi, karmaşık karar problemlerini çözmek için M-MACBETH yazılımı tarafından desteklenmektedir. Kriterlere ait değer ağacının oluşturulmasından karar aşamasına kadar uygulama kolaylığı sağlamakla birlikte karşılaştırma matrisindeki tutarsızlıkları tespit ederek olası düzeltmeleri kullanıcıya önermektedir (Burgazoğlu, 2015:275).

Kriter ağırlıklarının MACBETH yöntemi ile belirlenmesinin ardından TOPSIS yöntemi ile çalışanlar uzaktan çalışma modeline uygunluğuna göre sıralanmıştır. Çalışanların sıralanmasında TOPSIS yöntemin tercih edilmesinin nedeni, yöntemin işlem kolaylığı ve sonuçların kolay yorumlanabilir olmasının yanında elde edilen yakınlık değerlerine ( $C_i^*$ ) bakılarak çalışanları gruplara ayırmaya uygun bir yöntem olmasıdır. Bu çalışmada çalışanlar yakınlık değerlerine göre yüksek puanlı, orta puanlı ve düşük puanlı olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. TOPSIS yönteminin genellikle tedarikçi seçim problemlerinde tedarikçileri sıralamada, performans değerlendirmelerinde, en uygun ürün ya da malzeme seçiminin belirlenmesinde alternatiflerin sıralanmasının yapılmasının mümkün olduğu görülmüştür. Bu çalışmada da uzaktan çalışmaya en uygun personelin sıralanmasının belirlenerek gruplara ayrılmasında TOPSIS yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. TOPSIS yöntemi seçilen alternatifin ideal çözüme en yakın olması ve ideal olmayan yani negatif ideal çözüme en uzak olmasını dikkate alan bir yöntemdir.

TOPSIS yöntemi yardımıyla çalışanlar yüksek puanlı, orta puanlı ve düşük puanlı olmak üzere üç gruba ayrıldıktan sonra, tamsayı programlama yöntemi yardımıyla her grup için planlama döneminde ne kadar ofiste çalışması gerektiği, bir günde hangi gruptan ne kadar personelin ofiste olması gerektiği gibi kısıtlar belirlenmiştir. Personel çizelgelemesi oluştururken diğer çalışmalarda en çok kullanılan yöntemlerin hedef programlama ve tamsayı programlama olduğu görülmekle birlikte tamsayı programlamanın hedef programlamaya göre kullanılan paket programlarda daha kolay modellenebilmesi sebebiyle bu çalışmada tamsayı programlama tercih edilmiştir. Belirlenen model GAMS paket programında yazılarak CPLEX çözücü ile çözülmüştür. GAMS paket programı sayesinde düşük puanlı personel için oluşturulan model 31 saniyede, orta puanlı personel için oluşturulan model 16 saniyede, yüksek puanlı personel için oluşturulan model ise 32 saniye gibi kısa bir sürede hesaplanabilmektedir.

Başlangıçta manuel olarak oluşturulan çalışma modelinde çalışanların üst üste iki hafta evden veya ofisten çalıştığı, bunun ise çalışanlarda motivasyon eksikliği yaşattığı, dokümantasyon işlerinin aksadığı görülmüştür. Ayrıca manuel olarak oluşturulan modelde her çalışanın eşit sayıda ofise geldiği ve eşit sayıda evden çalıştığı fakat her departmanın evden çalışabilme kolaylığının aynı olmadığı bilinmektedir.

Oluşturulan yeni modelde ise çalışanların uzaktan çalışma için departmanlarının uygunluğu, iletişim yetenekleri, evde çalışma ortamının uygunluğu ve kıdemleri de dikkate alınmış, daha adaletli ve verimli bir çalışma modeli oluşturulmuştur. Bu geliştirilen model ile işletmedeki personel yetkinlikleri ve işletmenin beklentileri karşılandığı için manuel oluşturulan modelden daha verimli bir çalışma planı elde edilmiştir.

Bu çalışmanın kısıtlılığı, departman bazında bir değerlendirme yapılmamış olmasıdır. Gelecek çalışmalarda, bu çalışmada uygulanan yöntem geliştirilerek daha kalabalık olan işletmeler için departman bazında da kısıtların uygulanması gerçekleştirilebilir. Bu sayede aynı departmanda çalışan kişiler de eğer aynı ofiste ve yakın temasta bulunuyorsa aynı anda ofise gelmeleri engellenebilir. Ayrıca gelecek çalışmalarda AHP, SWARA, PIPRECIA (Pivot Pairwise Relative Criteria Importance Assessment) gibi farklı ÇKKV yöntemleri ile kriter ağırlıkları belirlenebilir ve çalışanların sıralanmasında EDAS, ARAS, COPRAS gibi diğer ÇKKV yöntemlerinden yararlanılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akyüz, G., Tosun, Ö., Aka S. (2018) “Multi Criteria Decision-Making Approach for Evaluation of Supplier Performance with MACBETH Method”, *International Journal of Information and Decision Sciences* 10(3), s.249-262.
- Alp, S., Engin, T. (2011) “Trafik Kazalarının Nedenleri ve Sonuçları Arasındaki İlişkinin TOPSIS ve AHP Yöntemleri Kullanılarak Analizi ve Değerlendirilmesi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi* 10(19), s.65-87.
- Ayçin, E. (2019) “Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) Sistemlerinin Seçiminde MACBETH ve MABAC Yöntemlerinin Bütünleşik Olarak Kullanılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 33 (2), s.515-532.
- Ayçin, E. (2020) *Çok Kriterli Karar Verme: Bilgisayar Uygulamalı Çözümler*, 2. Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- Ayçin, E., Çakın, E. (2019) “KOBİ’lerin Finansal Performansının MACBETH-COPRAS Bütünleşik Yaklaşımıyla Değerlendirilmesi”, *Journal of Yasar University* 14(55), s.251-265.
- Azaiez, M. N., Al Sharif, S. S. (2005) “A 0-1 Goal Programming Model for Nurse Scheduling”, *Computers & Operations Research* 32(3), s.491-507.
- Bana e Costa C.A, Costa-Lobo M.L., Ramos, I.A., Vansnic, J.C. (2002a) “Multicriteria Approach for Strategic Town Planning”, In D. Bouyssou et al. (ed.), *Aiding Decisions with Multiple Criteria*, Kluwer Academic Publishers.
- Bana e Costa C.A, Nunes da Silva, F., Vansnick, J.C. (2001) “Conflict Dissolution in The Public Sector: A Case-Study”, *European Journal of Operational Research* 130, s.388-401.
- Bana e Costa C.A., Chagas M. P. (2004) “A Career Choice Problem: An Example of How to Use MACBETH to Build a Quantitative Value Model Based on Qualitative Value Judgments”, *European Journal of Operational Research* 153, s.323–331.
- Bana e Costa C.A., Correa, E.C., De Corte, J.-M., Vansnic, J.C. (2002c) “Facilitating Bid Evaluation in Public Call For Tenders: A Socio-Technical Approach”, *Omega* 30, s.227 – 242.
- Bana e Costa C.A., De Corte J-M., Vansnick J.C. (2016) “On the Mathematical Foundations of MACBETH”, In: Greco S., Ehrgott M., Figueira J. (ed.) *Multiple Criteria Decision Analysis. International Series in Operations Research & Management Science*, vol 233. Springer, New York.
- Bana e Costa C.A., De Corte, J.-M., Vansnick, J.-C. (2012) “MACBETH”, *International Journal of Information Technology & Decision Making* 11(2), s.359-387.
- Bana e Costa C.A., Ensslin, L., Correa E.C., Vansnick, J.C. (1999) “Decision Support Systems in action: Integrated Application in a Multicriteria Decision Aid Process”, *European Journal of Operational Research* 113, s.315-335.
- Bana e Costa C.A., Oliveira R.C. (2002) “Assigning Priorities for Maintenance, Repair and Refurbishment in Managing a Municipal Housing Stock”, *European Journal of Operational Research* 138, s.380–391.
- Bana e Costa, C.A. Barroso, L.A., Soares, J.O. (2002b) “Qualitative Modelling of Credit Scoring: A Case Study in Banking”, *European Research Studies* 5 (1-2), s.37–51.
- Bana e Costa, C.A. (2001) “The Use of Multi-Criteria Decision Analysis to Support The Search for Less Conflicting Policy Options in a Multi-Actor Context: Case Study”, *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis* 10, s.111–125.
- Bana e Costa, C.A., De Corte, J.-M., Vansnick, J.C. (2005) “On the Mathematical Foundations of MACBETH”, In: Figueira, J., Greco, S., Ehrgott, M. (ed.) *Multiple Criteria Decision Analysis: The State of the Art Surveys*, vol. 76, pp. 409–442. *International Series in Operations Research & Management Science*. Springer, New York.
- Bard, J. F., Binici, C., Desilva, A. H. (2003) “Staff scheduling at the United States postal service”, *Computers & Operations Research* 30(5), s.745-771.
- Bektur, G., Hasgül, S. (2013) “Kıdem Seviyelerine Göre İşgücü Çizelgeleme Problemi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(2), s.385-402.
- Burgazoğlu, H. (2015). *MACBETH*, B.F. Yıldırım, E. Önder (ed.), *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*, Bursa: Dora Yayınları.
- Buruk, K., Ozlu, T. (2020) “New Coronavirus: SARS-CoV-2”, *Mucosa* 3(1), s.1-4.
- Chen, C. T., Lin, C. T., Huang, S. F. (2006) “A Fuzzy Approach for Supplier Evaluation and Selection in Supply Chain Management”, *International Journal of Production Economics*, 102, 289–301.
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., Seo, H. (2021) “Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom”, *Gender & Society* 35(2), s.218-232.
- Ciritcioğlu, C., Akgün, S., Varlı, E., Eren, T. (2017) “Kırıkkale Üniversitesi Güvenlik Görevlileri için Vardiya Çizelgeleme Problemine Bir Çözüm Önerisi”, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi* 9(2), s.1-23.
- Cliville V., Berrah L., Mauris, G. (2007) “Quantitative Expression and Aggregation of Performance Measurements based on the MACBETH Multi-Criteria Method”, *International Journal of Production Economics* 105, s.171–189.
- Cürebil, A., Eren, T. (2021) “Competency-based Security Personnel Scheduling during the COVID-19 Pandemic”, *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University* 36(3), s.1483-1497.
- Cürebil, A., Koçtepe, S., Eren, T. (2020) “Tanıtım Festivalinde Personel Çizelgeleme Problemi: Bir Uygulama”, *Gazi Mühendislik Bilimleri Dergisi (GMBD)* 6(3), s.217-229.
- Dhouib, D. (2014) “An Extension of MACBETH Method for a Fuzzy Environment to Analyze Alternatives in Reverse Logistics for Automobile Tire Wastes”, *Omega* 42, s.25–32.
- Erol, S. (2020) “Covid-19’un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(19), s.212-231.

- Gaballa, A., & Pearce, W. (1979). Telephone sales manpower planning at Qantas. *Interfaces*, 9(3), 1-9.  
<http://www.m-macbeth.com>, Son Erişim Tarihi: 08.08.2021
- Hwang C. L., Yoon K., (1981) *Multiple Attribute Decision Making Methods and Applications*, Springer, Berlin Heidelberg.
- Ishizakaa, A., Siraj, S. (2018) “Are Multi-Criteria Decision-Making Tools Useful? An Experimental Comparative Study of Three Methods”, *European Journal of Operational Research* 264, s.462–471.
- Karakaşoğlu, N. (2008) “Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ve Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karande P., Chakraborty, S. (2014) “A Facility Layout Selection Model Using MACBETH Method”, *Proceedings of the 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, January 7 – 9, Bali, Indonesia, s.17-26.
- Karande, P., Chakraborty, S. (2013) “Using MACBETH Method for Supplier Selection in Manufacturing Environment”, *International Journal of Industrial Engineering Computations* 4, s.259–272.
- Karaöz, B. (2014) “Maden Üretim Planlaması ve Çizelgelemesi Üzerine Bir Tam Sayılı Programlama Önerisi: Kar Maden Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Katranacı, A. (2018) “Tamsayılı programlama tekniği ile vardiya planlaması: İtfaiye teşkilatı örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Keçeci, B. (2021) “Covid-19 Sürecinde Esnek Personel Çalışma Düzeni için Excel Tabanlı Planlama Sistemi”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi* 14(1), s.1-10.
- Klopotek, M. (2017) “The Advantages and Disadvantages of Remote Working from the Perspective of Young Employees”, *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy* 4(40), s.39-49.
- Kundakcı, N. (2016) “Combined Multi-Criteria Decision Making Approach based on MACBETH and Multi-MOORA Methods”, *Alphanumeric Journal* 4(1), s.17-26.
- Kundakcı, N. (2019) “An Integrated Method Using MACBETH and EDAS Methods for Evaluating Steam Boiler Alternatives”, *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis* 26(1-2), s.27-34.
- Kundakcı, N., Tuş Işık, A. (2016) “Integration of MACBETH and COPRAS Methods to Select Air Compressor for a Textile Company”, *Decision Science Letters* 5, s.381–394.
- Lezaun, M., Pérez, G., Sáinz de la Maza, E. (2006) “Crew Rostering Problem in a Public Transport Company”, *Journal of the Operational Research Society* 57(10), s.1173-1179.
- Montignac, F., Noirot, I., Chaudourne, S. (2009) “Multi-Criteria Evaluation of On-Board Hydrogen Storage Technologies Using the MACBETH Approach”, *International Journal hydrogen energy* 34, s.4561 – 4568.
- Nobert, Y., Roy, J. (1998) “Freight Handling Personnel Scheduling at Air Cargo Terminals”, *Transportation Science* 32(3), s.295-301.
- Özdağoğlu, A., Yılmaz, K., Keleş, M. (2020) “Evaluation of Machine Selection Criteria with MACBETH Methods in a Ginnery Factory”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 37, s.26-37.
- Öztürkoğlu, Y., Çalışkan, F. (2014) “Hemşire Çizelgelemesinde Esnek Vardiya Planlaması ve Hastane Uygulaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(1), s.115-133.
- Rodrigues, T.C. (2014) “The MACBETH Approach to Health Value Measurement: Building a Population Health Index in Group Processes”, *Procedia Technology* 16, s.1361 – 1366.
- Roubens, M., Rusinowska, A., De Swart, H. (2006) “Using MACBETH to Determine Utilities of Governments to Parties in Coalition Formation”, *European Journal of Operational Research* 172, s.588–603.
- Savić, D. (2020) “COVID-19 and Work From Home: Digital Transformation of The Workforce”, *Grey Journal (TGJ)* 16(2), s.101-104.
- Serinikli, N. (2021) “Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 31(1), s.277-288.
- Soylu, Ö. B. (2020) “Türkiye Ekonomisinde COVID-19’un Sektörel Etkileri”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 7(6), s.169-185.
- Sungur, B. (2008) “Bir Güzellik Salonunun Tur Çizelgeleme Problemi için Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modelinin Geliştirilmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37(1), s.49-64.
- Tavares, R.S., Angulo-Meza, L., Rangel, L.A.D. et al. (2021) “Interdisciplinary Graduate Programs: Application of the MACBETH Multicriteria Method for Assessing Their Performances”, *Ann Oper Res.*  
<https://doi.org/10.1007/s10479-021-04108-x>
- Telli, S. G., Altun, D. (2020) “Coronavirüs ve Çevrimiçi (Online) Eğitimin Önlenemeyen Yükselişi”, *Üniversite Araştırmaları Dergisi* 3(1), s.25-34.
- Teodorović, D. (1985) “Multicriteria Ranking of Air Shuttle Alternatives”, *Transportation Research Part B: Methodological* 19(1), s.63-72.
- Tilev, F. (2018) “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2(2), s.121-150.
- Tosun, Ö. (2017) “Using MACBETH Method for Technology Selection in Production Environment”, *American Journal of Data Mining and Knowledge Discover* 2(1), s.37-41.

- Uzun, S., Kazan, H. (2016) “Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden AHP TOPSIS ve PROMETHEE Karşılaştırılması: Gemi İnşada Ana Makine Seçimi Uygulaması”, *Journal of Transportation and Logistics* 1(1), s.99-113.
- Varlı, E., Eren, T. (2017) “Vardiya Çizelgeleme Problemi ve Bir Örnek Uygulama”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi* 10(2), s.185-197.
- Varlı, E., Ergişi, B., vd. (2017) “Özel Kısıtlı Hemşire Çizelgeleme Problemi: Hedef Programlama Yaklaşımı”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 49, s.189-206.
- Yazdi, A.K., Esfeden, G.A. (2017) “Designing Robust Model of Six Sigma İmplementation Based on Critical Successful Factors and MACBETH”, *International Journal of Process Management and Benchmarking* 7(2), s.158–171.



# Endüstri 4.0 Çağında Muhasebe - Finans Öğrencilerinin Uzaktan Öğretim Sistemine İlişkin Algıları

## Perceptions Of Accounting And Finance Students About The Distance Education System In The Age Of Industry 4.0

Eda KÖSE \*  
Ali APALI \*\*  
İsmail BEKÇİ \*\*\*

### ÖZ

Bu çalışmada, Endüstri 4.0 çağında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde muhasebe - finans yönetimi öğrencilerinin uzaktan öğretim sistemine yönelik algılar ve bu algıların birbiri ile olan ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında ağırlıklı olarak muhasebe ve finans eğitimi alan 334 öğrenciye online olarak anket veri toplama yöntemi ile soru ve ifadeler yöneltilmesi sonucunda elde edilen veriler güvenilirlik, faktör ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizi sonrasında oldukça yüksek güvenilirlikte olan veriler, faktör analizine tabi tutulması sonucunda beş faktöre ayrılmıştır. Bu faktörler ile oluşturulan hipotezler regresyon analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda araştırma konu ve amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Dolayısı ile öğrencilerin rasyonellik algıları, sistemin bilgi kalitesi ve güvenliği, operasyonel karar desteği ve yordam etkinliği, sistemin hizmet kalitesi ve sisteme yönelik beklenti etkisi ve inanç sistematiği tutumunun oluşmasında etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

### ANAHTAR KELİMELELER

Endüstri 4.0, Muhasebe-Finans, Uzaktan Öğretim Sistemi

### ABSTRACT

This study focuses on the perceptions of accounting-finance management students at Burdur Mehmet Akif Ersoy University and Isparta University of Applied Sciences regarding the distance education system in the age of Industry 4.0 and the relationships among these perceptions. Within the scope of the study, 334 students predominantly taking accounting and finance classes were posed questions and statements through online questionnaire data collection method, and the data obtained were subjected to reliability, factor, and regression analysis. Following the reliability analysis, the data with very high reliability were subjected to factor analysis and divided into five factors accordingly. The hypotheses formed with these factors were put through regression analysis. As a result of the study, all of the hypotheses formed in line with the research topic and objective were confirmed. Hence, the study revealed that students' perceptions of rationality, information quality and security of the system, operational decision support and procedure effectiveness have influence over the attitudes of expectation effect towards the system and the service quality of the system, and the belief systematic.

### KEYWORDS

Industry 4.0., Accounting-Finance, Distance Education System

Makale Geliş Tarihi / Submission Date 19.09.2021	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance 26.11.2021
<b>Anf</b>	Köse, E., Apalı, A. ve Bekçi, İ. (2021). Endüstri 4.0 Çağında Muhasebe - Finans Öğrencilerinin Uzaktan Öğretim Sistemine İlişkin Algıları. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 569-581.

\* Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, edakose@nevsehir.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9537-3672  
\*\* Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, aapali@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3521-0150  
\*\*\* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ismailbekci@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9862-737X

## GİRİŞ

21. yüzyılda yapay zekâ ile ilgili gelişmelerin artması ve insanların interneti kullanarak hızlı bir şekilde bilgiye erişim sağlaması Endüstri 4.0'ın ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bonekamp, 2015: 35). Endüstri 4.0; insan, bilgi ve iletişimin birlikte gelişebileceği bir yaklaşım sunmaktadır. Bu kavram ilk olarak Almanya'da ortaya çıkmış ve zamanla ABD, Japonya ve Çin gibi ülkelere de yayılmıştır. Endüstri 4.0'ın temel faktörleri; nesnelerin interneti, büyük veri ve yapay zekâ olarak ifade edilmektedir. Aslında Endüstri 4.0, daha önce hiç gerçekleşmemiş bir endüstriyel devrimdir ve yaşamın tüm yönlerine birçok fırsat sunduğu gibi zorlukları da beraberinde getirmiştir (Panigrahi vd., 2018: 3). Endüstri 4.0, insanların yeni bilgiler keşfetmesine yardımcı olmakta özellikle üretim alanında yeni koşullar getirmesine rağmen çalışanları ve stratejik planlama yapanların planlarını değiştirmeye zorlayan birçok zorluğu da beraberinde getirmiştir (Tung vd., 2021: 420). Yaşamın her alanını etkisi altına alan Endüstri 4.0, modern eğitimi, özellikle üniversiteleri güçlü bir şekilde etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir.

Endüstri 4.0, eğitimde öğrenmeden çok inovasyon ağırlıklı bir yaklaşımı ön plana çıkarmaktadır. Bu durumda eğitimde; yer ve zaman gözetmeden öğrenme, hayat boyu öğrenme, uzaktan eğitim, seçmeli dersler, proje tabanlı öğrenme, uygulamalı eğitim verileri üretme ve yorumlama, öğrenci merkezli eğitim, klasik otoriter öğretmen yerine danışman öğretmenlik gibi değişiklikler getirmektedir (Yarım ve Çelik, 2020: 77). Eğitim kurumlarında bu değişikliklerin yapılabilmesi için her ülkenin kendi eğitim sistemleri çerçevesinde değişiklikler yapması gerekmektedir. Dolayısıyla değişik ülkelerde faaliyet gösteren birçok eğitim kurumu, çağın yeniliklerine uyum sağlamak için eğitim sistemlerinde değişikliğe gitmişlerdir. Örneğin, 2005 yılında Suudi Arabistan Krallığı, dokuz üniversitenin dahil olduğu “Ulusal E-Öğrenme ve Uzaktan Eğitim Merkezi” kurarak eğitim kurumlarında uzaktan eğitim deneyimini geliştirmeyi amaçlamıştır (Al-Dosari, 2011: 394). Türkiye’de de bu kapsamda eğitim politikalarına uygun olarak son zamanlarda dijitalleşme ve uzaktan eğitim ile ilgili olarak eğitimin her sürecinde (anaokulu, ilköğretim, vb.) radikal ve kapsamlı bir değişikliğe gidilmektedir. Bu yönde Türkiye’de hem Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) hem de Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından önemli adımlar atılmıştır. MEB “2023 Eğitim Vizyonu” ve YÖK “Dijital Dönüşüm Projesi” eğitim sisteminde yapılacak değişikliklerinin taslağını oluşturmaktadır.

Endüstri 4.0'ın eğitim üzerindeki güçlü etkisi göz önüne alındığında özellikle üniversiteler hedeflerinde, planlarında ve müfredatlarında değişikliğe gitmek zorundadırlar. Zorunlu olarak üniversitelerde 2020 bahar döneminde salgının başlamasıyla birlikte uzaktan eğitime geçilmesi üniversitelerde öğretim ve öğrenim sürecini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu durumun öğrencilerin kariyer gelişimi ve akademik gelişimi açısından önemli etkisi olmuştur (Alsabawy vd., 2016: 845). Öğrencilerin derslere düzenli olarak çevrimiçi katılmaları, uzaktan eğitim sürecinde başarının artmasında önemli bir rol oynamıştır. Ancak, uzaktan eğitimde öğretim üyelerinin dersleri etkili bir şekilde yürütebilmeleri ve idari personel/yöneticilerin teknik aksaklıkları önlemek için dikkate almaları gereken birtakım sorunlar da ortaya çıkmıştır. Bu durumda, üniversitelerde uzaktan eğitim sürecinde hem öğretim üyeleri hem de öğrencilerin taleplerinin karşılanması ve sorunları azaltabilmek amacıyla bir destek hizmetinin mevcut olması gerekmektedir.

Bu araştırmadan amaçlanan Endüstri 4.0 çağında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokullarında muhasebe-finans öğrencilerine ders vermek için kullanılan uzaktan eğitim sistemi üzerindeki çeşitli faktörleri saptamaktır. Bununla birlikte araştırma, muhasebe-finans öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin algıları ve kullanılan uzaktan eğitim sistemine yönelik öğrenci algıları belirlenerek, Endüstri 4.0 çağında değişen eğitim sistemine ayak uydurmak için bazı çıkarımlar önermektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Endüstri 4.0, Almanya Hükümeti tarafından endüstrinin gelecekteki sorunlarını ele almak ve endüstrinin gelişimini desteklemek amacıyla bir fikir olarak 2011'de Hannover Fuarı'nda bir kavram olarak kullanılmıştır (Qin vd., 2016: 173). Nesnelerin interneti (IoT), robotik, sanal gerçeklik ve yapay zekâ gibi yıkıcı teknolojilerin üretim endüstrisi üzerindeki etkisi Endüstri 4.0 olarak ifade edilmektedir (Lasi vd., 2014: 240). Özellikle son zamanlarda Endüstri 4.0 kavramı, işletmelerin değer zincirinin herhangi bir sürecinde dijitalleşme olarak gelişigüzel şekilde kullanılan ve sık sık alıntılanan popüler bir kavram haline gelmiştir (Herman vd., 2016: 160). Oysaki bu kavram, bir ürün ya da hizmet üretmek için teşvik edilmesi gereken tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Aslında ilk olarak üretim atölyesi süreçlerinin nasıl çalıştığına odaklanır ancak tedarik ve tedarik yönetimi süreçlerini de içermektedir (Glas ve Kleeman, 2016: 58). M2M (makineden makineye), büyük veri (Big Data), yapay zekâ ve nesnelerin interneti Endüstri 4.0 karakterize edici unsurlardır. Endüstri 4.0 uygulandığı işletmelerde, akıllı makineler birbirleriyle iletişim kurar, üretim süreçlerini yönetir ve az sayıda insan müdahalesi ile üretim sürecinde yaşanan sorunları analiz eder ve çözüm sağlar. Gelişmiş

otomasyon çözümlerine ve IoT uygulamalarına dayanan Amazon depoları, Endüstri 4.0 en iyi temsil eden örneklerindedir. Amazon depolarında, bir sipariş oluşturulduğunda makineler sipariş edilen ürünü kontrol eder ve ürün stokta mevcut ise anında nakliye süreci başlatılır (Marzano ve Martinovs, 2020: 72).

Endüstri 4.0 ya da 4. sanayi devrimi olarak bilinen dijital dönüşüm, katlanarak hızlı bir şekilde ilerlemektedir. Bu dijital devrim, bireylerin yaşama ve çalışma şeklini yeniden şekillendirip, tüm endüstrilerin ve tüketici pazarlarının mimari tasarımını düzenlemektedir. Aslında bu devrim, sadece işletme alanlarında değişime değil aynı zamanda birçok bilimsel alanda da değişikliğe neden olmuştur. Endüstri 4.0'nın etki alanının geniş olmasının nedeni olarak teknolojik ilerlemenin birbirini harekete geçirmesi, koordineli olarak ilerlemesi tüm sistemleri etkilemesidir (Bulut ve Akçacı, 2017: 52). Bununla birlikte Endüstri 4.0, insan, bilgi ve iletişimin birlikte gelişebileceği bir yaklaşım sunmaktadır. Özellikle modern eğitim Sanayi Devrimi'nden güçlü bir şekilde etkilenmiştir (Tung vd., 2021: 418). Bu dijital devrimin ihtiyaçlarını karşılayacak radikal ve kapsamlı bir eğitim sistemine ihtiyaç duyulmuştur. Endüstri 4.0 ile birlikte günümüzde görselleştirme, sanal gerçeklik, yapay zekâ, robotik, internet insanları- internet işleri gibi modern fenomen sistemler, eğitim yapısını kökten ve hızlı bir şekilde değişikliğe itmektedir (Masyuk vd., 2018). Bu doğrultuda, Dünya Ekonomik Forumun Başkanı Schwab (2017) 4. Sanayi Devrimi kitabında “*Endüstri 4.0 ile endüstri ve dünya ekonomisi ile fiziksel, dijital ve biyolojik sistemlerin birleştirilmesini vurgulamakta ve üniversite mezunlarının iş sahibi olmaları için üniversitelerin Endüstri 4.0'a göre müfredatlarını ve vizyonları değiştirmek zorunda olduklarını*” dile getirmektedir.

Endüstri 4.0, eğitim kurumlarına büyük fırsatlar getirmiş ve eğitim sistemlerinin gelişmesi için modeller sunmuştur. Daha iyi bir öğrenmeyi sağlamak ve eğitim koşullarını kolaylaştırmak için teknolojinin kullanımı dünya çapında yaygınlaşmaktadır. Dolayısıyla öğrenme ve öğretme yöntemleriyle ilgili olarak zaman ve mekân sorunları ortadan kalkmıştır (Panigrahi vd., 2018: 3). Alsabawy vd. (2016), eğitim kurumları eğitiminin erişebilirliğini arttırmak, bilgi üretmek, öğrenenlerin esnekliğini sağlamak ve kampüs arasındaki etkileşimi geliştirmek, mezunlar arasındaki etkileşimi artırmak, operasyonel verimliliği artırmak amacıyla bilgi sistemlerine yatırım yapmışlardır. Teknoloji, internet tarafından desteklenen bir eğitim ortamı olan uzaktan öğrenmeye yönlendirmektedir. Uzaktan eğitim kavramı, bilgi teknolojileri, telekomünikasyon ağları dahil olmak üzere teknik araçlar, iletişim kanalları aracılığıyla gerekli bilgilerin transferi, öğretmen ve öğrenci etkileşimi kullanılarak eğitim faaliyetlerinin organize edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Dmitriev ve Balakhonov, 2015: 12). Uzaktan eğitim organizasyonun sağlanabilmesi için öğrencilerin yeni eğitim sisteminde çevrimiçi sınavlara girmek, belge aktarılması, dersleri gözden geçirmek, çevrimiçi materyallere ve diğer kaynaklara erişebilmek için temel bilgi teknolojisi anlayışına sahip olması gerekmektedir (Tung vd., 2021: 421).

Teknoloji ve iletişim araçlarının hızlı bir şekilde değiştiği dönemde büyüyen nesiller, eğitim kalitesini doğrudan etkilediğinden eğitim sisteminin yeniden oluşturulmasında etkili olmuştur. Özellikle mevcut durumda yükseköğretimde eğitim alan ve Z kuşağı olarak ifade edilen gençler, modern bilgisayarlara ve iletişim sistemlerine duygusal olarak bağımlı oldukları için dijital dünyanın hem çocuğu hem de tutsağıdır (Evlogiev, 2019: 100). Bu kuşağa, geleneksel eğitim modellerinden farklı olarak bilgisayar destekli öğrenme teknolojileri, web tabanlı öğrenme, çevrimiçi öğrenme gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılmalıdır. Bunun yapılabilmesi için öğretim üyelerinin ve diğer personellerin de çevrimiçi öğrenmenin temel anlayışa sahip olması gerekmektedir. Ancak bunu yapabilen eğitim kurumları, uzaktan eğitimden yararlanacak öğrencileri motive edebilir ve öğrencilere güven inşa edebilir (Dağhan ve Akkoyunlu, 2016: 199). Asiry (2017) göre, öğretim üyelerinin uzaktan öğretimdeki uzmanlığı, öğrencilerin çevrimiçi öğrenmeye hazır ve istekli olmaları, çevrimiçi programların kalitesi çevrimiçi öğrenmenin başarısına katkıda bulunan faktörler olarak ifade etmiştir.

Çağdaş dünyada 21. yüzyılın zorluklarıyla başa çıkmaya hazırlayan eğitime ihtiyaç vardır. Özellikle bu ihtiyaç Endüstri 4.0 çağında işletmelerin dijitalleşme sürecinde ortaya çıkmaktadır (Puncreobutr, 2016: 93). Bu yeni iş konseptinde hareket edecek nitelikte insan kaynağı ya da beşeri sermaye eksikliğini gidermek için farklı teknolojileri (programlama dili, robotik, oyunlaştırma gibi) bilmeleri gerekmektedir (Coskun vd., 2019). Bu anlamda teknolojik beceri ve yetkinlik kazanabilmeleri eğitim sürecinde öğrenmeye başlamaları gerekmektedir. Ancak bu şekilde daha fazla istihdam edilebilirlik şansına sahip olsunlar (Pérez-Pérez, vd., 2018). Endüstri 4.0 sürecine uyum için tartışılan konulardan biri olarak Eğitim 4.0, eğitim formatının yeniden tanımlanması gerektiği ve sosyal değişimleri de göz önüne alınarak gençlerin eğitimleri sürecinde mesleki nitelik kazanması gerektiğini vurgulamaktadır (Puncreobutr, 2016: 93).

Son dönemlerde yükseköğretimde dijital dönüşüme hız verilmiş ve çevrimiçi programlarının kullanılmasına teşvik edilmiştir. Bu doğrultuda yeni bir kavram olarak Üniversite 4.0 kullanılmaya başlanmıştır. Dewar (2017), bu kavramı üniversitelerde eğitim sisteminde değişiklik olarak tanımlamaktadır.

Bu eğitim sisteminde geleneksel eğitimden sisteminden bilgisayarlı tabanlı sürekli ve kesintisiz eğitim sistemine geçiş; öğrencilerin mesleki uzmanlık kazanmaları amacıyla kısa vadeli eğitim ve sertifika programlarının düzenlenmesi; öğrendiklerinin kariyer gelişimini desteklemesi; sanayi ve akademisyenler ile öğrenciler arasında projelerin oluşturulması gibi özellikleri kapsamaktadır. Lapteva ve Efimov (2016) ise Endüstri 4.0 çağında üniversitelerin teoride yer alan bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi, iletişim ağlarını kullanarak farklı disiplinler arası koordinasyon sağlamaları, üniversite yapı içerisinde ileri teknoloji üreten işletmelerin oluşması yönünde destek verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Aslında dünyada birçok ülkede faaliyet gösteren üniversiteler, Üniversite 4.0 uygulamaları için planlama yapmaya yeterli zamanı olmadan ani bir şekilde COVID-19 sürecinde uzaktan eğitime geçtiler. COVID-19 sürecinde salgının yayılmasını en aza indirmek için dünya genelinde eğitim kurumları farklı platformlar kullanarak çevrimiçi eğitime başlamışlardır (COVID-19 Educational Disruption and Response, 2020). Salgın başlamadan önce ise dünya genelinde baskı olmaksızın eğitim kurumlarında yılda %15,4 çevrimiçi öğrenmeye geçmişlerdi (Stub, 2020). Salgının başlamasıyla birlikte dünya genelinde öğrencilerin %60'ından fazlası için çeşitli platformlar aracılığıyla akademisyenler hem yürüttükleri dersleri hem de farklı değerlendirmeler de dahil olmak üzere çevrimiçi olarak sunmuşlardır (COVID-19 Educational Disruption and Response, 2020).

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Endüstri 4.0'ın üniversitelerde uygulamasına yönelik literatürdeki çalışmaların sayısı da artmaktadır. Literatürdeki bütün çalışmaları sıralamak çalışmanın kapsamını aşacağı için, literatürde yer alan çalışmalardan bazı örnekler aşağıda özetlenmiştir:

Alsabawy vd. (2016), araştırmalarında Avustralya üniversitesinde uzaktan eğitim alan 720 öğrencinin bilgi teknolojisi altyapı hizmetlerinin, bilgi teknoloji kalitesi ve uzaktan öğrenme sistemlerinin kullanma üzerindeki algılarına odaklanmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, bilgi teknolojisi altyapı hizmetleri kaliteli bilgi üretmede, uzaktan eğitim ve hizmet sunum kalitesini iyileştirmede aktif rol oynamaktadır.

Torun ve Cengiz (2019), İİBF öğrencilerinin Endüstri 4.0 ile ilgili düşüncelerini teknoloji kabul modeli kapsamında analiz etmişlerdir. Buna göre, öğrencilerin Endüstri 4.0'la ilgili olarak pozitif algı düzeyleri olduğuna ulaşılmıştır.

Yelkikalan vd. (2019), araştırmalarında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde İİBF ve Sosyal Bilimler MYO eğitim gören öğrencilerin Endüstri 4.0 algıları ve bakış açılarını belirlemek amacıyla anket uygulamışlardır. Araştırma sonucuna göre, Endüstri 4.0 teknolojilerini kullanmalarının fayda, kolaylık ve kullanıma yönelik niyetlerinin bölüm ya da programlara göre anlamlı farklılık olduğu; kullanım davranışlarının ise bölüm ya da programlara göre anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır.

Keskin ve Özer Kaya (2020), araştırmalarında pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitim hakkında değerlendirmeleri anket yöntemi kullanılarak analiz etmişlerdir. Buna göre, uzaktan eğitim ile ilgili olarak; öğrencilerin, öğretim üyeleri ile iletişim kuramadıkları, öğrendiklerini çabuk unuttuklarını, ders süresinde teknik aksaklıkların yaşandığı, online eğitimin kendi hızlarında öğrenme imkanı sunduklarını ulaşılmıştır.

Marzano ve Martinovs (2020), Rezekne Teknoloji Akademisi Mühendislik Fakültesi'nin mekatronik bölümü müfredatını Endüstri 4.0 göre tasarlamışlardır. Bu bölümdeki öğrencilerin yeni müfredata göre esnek ve hızlı üretim entegrasyonunu güçlendireceğine odaklanmışlardır. Bu doğrultuda müfredata makine ve derin makine öğrenimi kavramları dahil edilmiştir. Bu araştırmaya göre, akıllı öğrenme ilkelerine dayalı dijital eğitim ortamı geliştirme ihtiyacı olduğu vurgulanmıştır.

Mian vd. (2020), çalışmalarında üniversitelerde sürdürülebilirlik eğitim için Endüstri 4.0'nın gelişmesi ve yürürlüğe girmesini etkileyen faktörleri keşfetmeyi ve analiz etmeye odaklanmışlardır. Çalışmada analitik hiyerarşi süreci (AHP) ile SWOT (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler) entegre edilerek sistematik bir yaklaşım kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre; SWOT uygulamasına göre, Endüstri 4.0'nın sunduğu fırsatlardan yararlanmak için güçlü üniversitelere agresif bir yaklaşım önermektedir. Ayrıca üniversiteler için etkili finansal planlama, uzman personel, endüstri ortaklıklarının artması, gelişmiş altyapı, ders içeriklerin gözden geçirilmesi ve Endüstri 4.0 ile ilgili çalıştaylar düzenlenmesi ile ilgili gereksinimleri olduğunu saptamışlardır.

Siron vd. (2020), COVID-19 salgını sürecinde Endonezya'daki öğrencilerin uzaktan eğitimi kullanımını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Buna göre, öğrencilerin deneyimi, bilgisayar kaygısı ve algılanan öz yeterlilik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Suleimenov vd. (2020), 2020 baharında ortaya çıkan epidemiyolojik krizin üniversitelerde etkisini analiz etmişlerdir. Bu krizin üniversiteleri dijitalleşmeye yönlendirdiğini, bilgi iletişim teknolojisinde uzmanların eğitimlerinin hızlı ve köklü bir yeniden yapılanma gerektiğini vurgulamışlardır.

Tung vd. (2021), araştırmalarında Endüstri 4.0 çağında Ho Chi Minh City'deki üniversitelerde muhasebe öğrencilerinin çevrimiçi öğrenme algılarını etkileyecek çevrimiçi öğrenme kalitesi ve sonucunu etkileyen faktörleri analiz etmiştir. Araştırmanın sonucuna göre; hizmet kalitesi, bilgi kalitesi, sistem kalitesi, bilgi teknolojileri becerileri, öğrenci algıları ve öğrencilerin Endüstri 4.0 farkındalığı ile uzaktan öğrenme sistem kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğunu saptamıştır.

Pandemi sürecinde Türkiye'de yapılan Endüstri 4.0'a yönelik çalışmalar incelendiğinde üniversitelerde muhasebe ve finans öğrencilerinin çevrimiçi uzaktan öğretim sistemine karşı algıların boyutlarının araştırılmasına yönelik bir çalışma tespit edilememiştir. Bu nedenle devam eden kısımdaki konu ve amaç doğrultusunda bu çalışmaya başlanmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA

Bu başlık altında araştırmanın konusu ve amacı, kapsamı, sınırlılıkları ve sayıltıları, evren ve örnekleme, yöntemi, hipotezleri yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Endüstri 4.0'ın gelişmesiyle birlikte eğitim alanında dijital dönüşüm hızla büyüyüp gelişmekte, elektronik ders kitapları, dijital eğitim platformları ortaya çıkmakta, çevrimiçi kursların sayısı hızla artmakta ve artık uzaktan eğitim hayatımıza yerleşmektedir. Günümüzde, ülkelerde faaliyet gösteren eğitim kurumları, anaokulundan yükseköğretimi de kadar müfredatlarında radikal ve kapsamlı bir değişikliğe yönlendirilmektedirler. Özellikle Endüstri 4.0'ın eğitim üzerindeki güçlü etkisi nedeniyle eğitim kurumları hedeflerini, müfredatlarını ve öğretim yöntemlerini zorunlu olarak değiştirmektedirler. Bu değişiklikler araştırmacıların da dikkatini çekmiş ve Endüstri 4.0 çağının eğitim kurumlarına etkisine ilişkin araştırmalar yapılmaya başlamıştır. Bu doğrultuda "*Endüstri 4.0 çağında üniversitelerde muhasebe öğrencilerinin çevrimiçi uzaktan öğretim sistemine yönelik algılarının olup olmadığı, eğer var ise boyutsal faktörlerin neler olduğu ve elde edilen boyutların birbirlerine etkisi ne düzeydedir?*" gibi sorular bu araştırmanın problemiğini oluşturmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, Endüstri 4.0 çağında Muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğrenme sistemine ilişkin algılarının belirlenmesi ve bu algıların birbirine etkisinin araştırılmasıdır.

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Sayıltıları

Araştırma, uygulanma alanı bakımından; Isparta ve Burdur illerinde yer alan üniversiteler, zaman bakımından; 2021 yılı, konu bakımından ise; Endüstri 4.0 ve üniversitelerdeki dijital dönüşüm ve uzaktan eğitim konuları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada, çalışmaya katılım sağlayan öğrencilerin soruları tam olarak anladıkları, soruların araştırma amacına yönelik olduğu sayıltıları kabul edilmektedir.

#### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma, Akdeniz Bölgesi'nde yerleşik olan ve devlet üniversiteleri kapsamında eğitim öğretim faaliyeti yürüten Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ile Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi özelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda bu iki üniversite bünyesinde bulunan Yükseköğretim Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu'ndaki Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü öğrencileri örneklem olarak alınmıştır. Her iki üniversite öğrencilerinin lisans düzeyinde muhasebe ve finans alanına yönelik yoğun eğitim almaları örneklem seçiminde etkili olmuştur.

Örneklem olarak alınan Yükseköğretim Uygulamalı Bilimler Fakültesi muhasebe ve finansal yönetim bölümünde kayıtlı öğrenci sayısı 224 iken, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu'ndaki aynı bölümde kayıtlı öğrenci sayısı ise 468'dir. Örneklem dahilinde toplam öğrenci sayısı 692 olup bu öğrencilerden online olarak 334 kişiye (% 47,85) ulaşılmıştır.

#### 3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma'nın amacına ulaşmak için veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi seçilmiştir. Anket formu hazırlanırken, Tung vd. (2021) çalışmasından faydalanılmıştır. Anket iki kısımdan oluşmaktadır. Hazırlanan anketi birinci kısmı, katılımcıların algı ve tutumlarını belirlemek amacı ile oluşturulan sorulardan ikinci kısmı ise katılımcıların tanımlayıcı bilgilerini tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değeri Tabachnick ve Fidell (2013) e göre +1,50 arasında olması, dağılımın normal olduğunu göstermektedir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip/göstermediği araştırıldığında Skewness Kurtosis değeri, 0,133 ve 0,266 olarak belirlenmiştir. Bu

durumda verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, öncelikle güvenilirlik analizi, sonrasında ise faktör analizine tabi tutulmuştur. Hipotezlerin kabul ya da red durumları ise regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın konusu ve amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler hazırlanmış ve devam eden kısımda ise hipotezler test edilmişlerdir.

**Hipotez 1 (H<sub>1</sub>):** Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algıları, *sistemin bilgi kalitesi ve güvenliğine* karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir.

**Hipotez 2 (H<sub>2</sub>):** Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algıları, *operasyonel karar desteği ve yordam etkisine* karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir.

**Hipotez 3 (H<sub>3</sub>):** Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algıları, *hizmet sunum kalitesine* karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir.

**Hipotez 4 (H<sub>4</sub>):** Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algıları, *sistemin beklenti etkisi ve inanç sistematiğine* karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları başlığı altında verilerin frekans ve yüzde dağılımları ile oluşturulan hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiştir.

### 4.1. Araştırmanın Tanımlayıcı Değişkenlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Araştırma katılımcılarının tanımlayıcı sorularından cinsiyet, yaş, sınıf ve öğrenim görülen üniversite verilerinin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Tanımlayıcı Soruların Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Tanımlayıcı Sorular	Seçenekler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	172	51,5
	Erkek	162	48,5
	<b>Toplam</b>	<b>334</b>	<b>100,0</b>
Yaş	20 Yaş ve Altı	44	13,2
	21-22 Yaş Aralığı	144	43,1
	23-24 Yaş Aralığı	114	34,1
	25 Yaş ve Üzeri	32	9,6
	<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>
Sınıf	1. Sınıf	38	11,4
	2. Sınıf	24	7,2
	3. Sınıf	26	7,8
	4. Sınıf	246	73,7
	<b>Toplam</b>	<b>334</b>	<b>100,0</b>
Üniversite	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	174	52,1
	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	160	47,9
	<b>Toplam</b>	<b>334</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’e göre araştırmanın örneklemini oluşturan Burdur ve Isparta illerinde faaliyet gösteren iki üniversitenin muhasebe ve finans yönetimi bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin tanımlayıcı değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımları gösterilmektedir. Bu tanımlayıcı değişkenlerin birincisini öğrencilerin cinsiyetleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki toplam 334 öğrencinin 172’sini (% 51,5)’ini kadınlar oluştururken, geriye kalan 162’sini (% 48,5)’lik kısmını erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, 20 yaş ve altı katılımcı sayısı 44 (% 13,2), 21-22 yaş aralığı katılımcı sayısı 144 (% 43,1), 23-24 yaş aralığı katılımcı sayısı 114 (% 34,1), 25 yaş ve üzeri katılımcıların sayısı ise 32 (% 9,6)’dır. Bir diğer değişken olan katılımcıların sınıf durumları incelendiğinde 38 (% 11,4) katılımcı birinci sınıf, 24 (% 7,2) katılımcı ikinci sınıf, 26 katılımcı (% 7,8) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların öğrenim gördükleri üniversite değişkeni incelendiğinde ise, Burdur Mehmet Akif Ersoy

Üniversitesi'nde 174 (% 52,1) öğrencinin, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nden ise 160 (% 47,9) öğrencinin araştırmaya dahil olduğu ortaya çıkmaktadır.

#### 4.2. Fonksiyonel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların ankette sorulan sorulara verdikleri yanıtlardan elde edilen verilerin faktör analizi ile boyutlandırılması, boyutlandırılan bu verilerin güvenilirlik analizi ve hipotezlerin test edildiği regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

##### 4.2.1. Faktör Analizi

Araştırma kapsamında katılımcıların vermiş oldukları yanıtların faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Barlett Sphericity Testi ile araştırılmaktadır. KMO test sonucu aşağıdaki tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. KMO and Bartlett's Test Sonucu**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9490,308
	df	435
	Sig.	0,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity test sonucunda sig. değeri  $0,000 < 0,05$  olduğu için değişkenler arasında korelasyon olduğu kabul edilmektedir. KMO değerinin  $0,50$ 'den büyük ve  $1$ 'e olabildiğince yakın olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir. Bu araştırmanın KMO değeri  $0,925$  olarak hesaplanmış olduğu için araştırma verileri faktör analizine uygundur. Dolayısıyla bu değer sonrasında özdeğer istatistiği ve bağlı faktör sayıları ile açıklanan varyans değerleri ise aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Özdeğer İstatistiğine Bağlı Faktör Sayısı ve Açıklanan Varyans Yüzdesi**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	17,752	52,211	52,211	17,752	52,211	52,211	6,016	17,695
2	1,843	5,421	57,632	1,843	5,421	57,632	5,319	15,644	33,339
3	1,566	4,606	62,238	1,566	4,606	62,238	5,241	15,415	48,754
4	1,364	4,012	66,250	1,364	4,012	66,250	4,508	13,258	62,013
5	1,190	3,500	69,750	1,190	3,500	69,750	2,631	7,738	69,750

Tablo 3'e göre özdeğer istatistiği  $1$ 'den büyük olan beş faktör yer almıştır. Söz konusu bu 5 faktörün ise toplam varyansın %  $69,750$ 'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu 5 faktörün hangi ifadelerden oluştuğu ise aşağıdaki Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4. Döndürülmüş Faktör Matrisi**

İfadeler	1	2	3	4	5
E-öğrenme sistemini kullanmak verimliliğimi artırıyor.	<b>0,822</b>	0,251	0,211	0,267	0,117
E-öğrenme sistemini kullanmak, çalışma performansımı geliştiriyor.	<b>0,797</b>	0,278	0,229	0,250	0,164
E-öğrenme sistemini kullanmak, çalışma yapmayı kolaylaştırıyor.	<b>0,778</b>	0,291	0,269	0,231	0,133
E-öğrenme sistemini çalışmalarım için faydalı buluyorum.	<b>0,735</b>	0,350	0,145	0,282	0,154
E-öğrenme sistemini kullanmak görevlerimi daha hızlı tamamlamamı sağlıyor.	<b>0,684</b>	0,189	0,418		0,230
E-öğrenme sistemi gereksinimlerimi karşılıyor.	<b>0,638</b>	0,169		0,296	0,377
E-öğrenme sisteminden gelen bilgilerin anlaşılması kolaydır.	<b>0,572</b>	0,259	0,297	0,218	0,333
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) kişisel bilgilerimi diğer siteler ve /veya kullanıcılarla paylaşmaz.	0,272	<b>0,813</b>	0,173	0,227	0,180

Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) kişisel bilgilerim ve sonuçlarım hakkındaki bilgileri korur.	0,321	<b>0,778</b>	0,259	0,234	0,186
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) öğrenci kayıtlarıyla ilgili bilgileri korur.	0,302	<b>0,774</b>	0,242	0,250	0,214
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) güvenilirdir.	0,277	<b>0,669</b>	0,372	0,300	0,175
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) güncel donanım ve yazılıma sahiptir.	0,352	<b>0,579</b>	0,348		0,294
Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM), işlerini iyi yapacak bilgiye sahiptir.	0,270	<b>0,545</b>	0,309	0,284	0,207
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) çevrimiçi olarak erişilebilen Öğrenci Hizmetleri temsilcilerine sahiptir.	0,344	0,214	<b>0,655</b>	0,298	
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) sorunları anında halleder.	0,283	0,269	<b>0,637</b>	0,254	0,367
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) ödevim işaretlenmemişse ne yapacağımı söylüyor.	0,191	0,424	<b>0,629</b>	0,211	0,216
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) üniversiteyle iletişim kurmanız için bir iletişim kanalı mevcuttur.	0,281	0,285	<b>0,624</b>	0,353	0,108
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) ders materyallerinin ve geri bildirimlerin sağlanma imkânı vermektedir.	0,214	0,505	<b>0,596</b>		0,222
Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) çalışanları, kullanıcılara hızlı hizmet verir. (Yanıt vermesi/geri dönüş sağlaması vs.)	0,185	0,447	<b>0,547</b>	0,214	0,325
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri öğrencilere veri yönetimi tavsiyesi ve danışmanlığı sağlıyor.	0,105	0,239	0,198	<b>0,752</b>	0,155
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri, öğrencilere e-öğrenme sistemiyle ilgili teknolojik tavsiye ve destek hizmetleri sağlıyor.	0,214		0,338	<b>0,741</b>	0,125
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri, kütüphaneye erişim gibi e-öğrenme etkinliklerini gerçekleştirmek için öğrencilere çok çeşitli olanaklar sağlıyor.	0,230		0,212	<b>0,716</b>	0,145
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri e-posta ve web sitesi, üniversitedeki öğretim üyeleri, öğrenciler ve farklı bölümlerle bağlantı kurmam için çok çeşitli elektronik kanallar sağlıyor.	0,191	0,230		<b>0,648</b>	0,236
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri, öğrencilere yüksek düzeyde teknik güvenliğe sahip e-öğrenme hizmeti sağlıyor.	0,404	0,218	0,285	<b>0,601</b>	-0,103
Bilgi ve iletişim teknolojisi sistemleri öğretim üyeleri ve diğer öğrencilerle bilgi alışverişi yapmamı sağlıyor. (ör. Elektronik bağlantılar ve yazılım uygulamaları)	0,269	0,330	-0,115	<b>0,583</b>	0,362
E-öğrenme sistemini (uzaktan öğrenme/çevrimiçi öğrenme vs.) kullanmak benim için kolaydır.	0,107	0,223		0,357	<b>0,667</b>
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) ders başladığında hemen çalışır.	0,335	0,249	0,337		<b>0,618</b>
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) dersleri, materyalleri ve geri bildirimleri uygun bir zaman dilimi içinde kullanıma sunar.	0,205	0,355	0,436	0,105	<b>0,605</b>
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) sık sık çökmüyor.	0,227		0,471	0,225	<b>0,540</b>
Uzaktan eğitim programı (Adobe Connect/Teams, Zoom vs.) öğrenim etkinliklerini gerçekleştirmem için her zaman hazır.	0,435	0,358	0,236	0,150	<b>0,523</b>

Tablo 4'te yer alan döndürülmüş faktör matrisinden araştırmada yer alan ifadelerin hangi grup altında toplanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Faktör rotasyonu (döndürme) sonrasında 7 ifadenin birinci faktörde, 6 ifadenin ikinci faktör, 6 ifadenin üçüncü faktör yine 6 ifadenin de dördüncü faktör ve son olarak 5 ifadenin de beşinci faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma anketinde yer alan 10 sorunun ortak varyans tablosundaki değeri (Extraction değeri) 0,50'nin altında yer aldığı için analizden ve çalışmadan çıkarılmıştır.

Faktör analizi kapsamında aynı faktör altında yer alan ifadelerin içerikleri dikkate alınarak isimlendirilmiştir. Buna göre birinci faktöre “**Rasyonellik Algısı**”, ikinci faktöre “**Bilgi Kalitesi ve Güvenliği**”, üçüncü faktöre “**Operasyonel Karar Desteği ve Yordam Etkinliği**”, dördüncü faktöre “**Hizmet Sunum Kalitesi**” ve en son faktöre olan beşinci faktöre ise “**Beklenti Etkisi ve İnanç Sistematiği**” ismi verilmiştir.

Faktör analizi sonrasında araştırmaya konu olan ifadeler hem faktör grupları ile hem de tamamı güvenilirlik ve geçerlilik analizine tabi tutulmuştur. Yapılan bu analiz sonuçları ise aşağıdaki tablo 5'te yer almaktadır.



#### 4.2.2. Veri Toplama Aracının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmadan elde edilen verilerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılarak tespit edilmiştir.

**Tablo 5. Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Boyutlar	Cronbach's Alpha	N of Items
1. Faktör (Rasyonellik Algısı)	0,943	7
2. Faktör (Bilgi Kalitesi ve Güvenliği)	0,933	6
3. Faktör (Operasyonel Karar Desteği ve Yordam Etkinliği)	0,908	6
4. Faktör (Hizmet Sunum Kalitesi Tutumu)	0,872	6
5. Faktör (Beklenti Etkisi ve İnanç Sistematiği)	0,848	5
<b>Toplam</b>	<b>0,968</b>	<b>30</b>

Endüstri 4.0 çağında muhasebe-finance öğrencilerinin uzaktan öğretime ilişkin algılarını tespit etmeye yönelik hazırlanan çalışmanın güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değerleri faktörlere göre araştırıldığında, birinci faktörün 7 soru ile değeri 0,943, ikinci faktörün değeri 6 soru ile değeri 0,933, üçüncü faktörün 6 soru ile değeri 0,908, dördüncü faktörün değeri 6 soru ile 0,872 ve beşinci faktörün değeri ise 5 soru ile 0,848 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca araştırma ölçeğinde yer alan ifadelerin tamamı olan 30 soru ile Cronbach's Alpha değeri ise 0,968 olarak bulunmuştur. Bu değerler gerek her bir faktör özelinde gerekse soruların tamamı olarak Kalaycı (2009: 405)'ya göre  $0,80 < \alpha < 1,00$  aralığında olduğu için ölçek "Yüksek Derecede Güvenilir" olarak kabul edilmektedir.

#### 4.2.3. Fonksiyonel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Endüstri 4.0 çağında muhasebe-finance öğrencilerinin uzaktan öğretime ilişkin algılarının belirlenmesi yönünde hazırlanan ölçeğin faktör analizi gerçekleştirildikten sonra elde edilen faktörlerin birbirleri ile ilişkilendirilmesi ve beklentisel olan ilişkinin varlığını araştırmaya yönelik hazırlanan hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bu başlık altında toplanmıştır.

**Tablo 6. Sisteme Karşı Rasyonellik Algısı ile Bilgi Kalitesi ve Bilgi Güvenliği İlişkisi**

	R Square	Durbin-Watson	VIF	B	Sig.
	0,545	2,073	1,000	0,582	0,000
Regression				F	
				398,234	

Yukarıdaki Tablo 6'da muhasebe ve finans öğrencilerinin sisteme karşı rasyonellik algılarının, sistemin bilgi kalitesi ve bilgi güvenliğine yönelik tutumları üzerinde etkisinin araştırıldığı regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda  $F=398,234$ ;  $sig=0,000 < 0,05$  olduğu için modelin bir bütün ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilmektedir. Modelin  $R^2$  değeri 0,545 olduğu için de katılımcıların sistemin bilgi kalitesi ve bilgi güvenliğine karşı oluşan tutumlarının %54,5'i katılımcıların sisteme karşı olan rasyonellik algısı ile açıklanmaktadır. Diğer yandan 2,073 Durbin Watson testi değeri modelde otokoreslasyon olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2009). Yapılan analiz sonucunda katılımcıların rasyonellik algısının ilave 1 birimlik artışında bilgi kalitesi ve bilgi güvenliğinin 0,582 birim artırır ve  $VIF=1,000$ 'lık değer bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu durumda araştırma kapsamında hazırlanan "Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algıları, sistemin bilgi kalitesi ve güvenliğine karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir" şeklindeki  $H_1$  hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 7. Sisteme Karşı Rasyonellik Algısı ile Operasyonel Karar Desteği ve Yordam Etkisi**

	R Square	Durbin-Watson	VIF	B	Sig.
	0,519	1,839	1,000	0,605	0,000
Regression				F	
				358,927	

Yukarıdaki Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde,  $H_2$  hipotezi kapsamında muhasebe finans öğrencilerine yöneltilen anketlerin analizleri sonucunda oluşturulan model, 0,05 anlamlılık düzeyinde bir bütün olarak anlamlıdır.  $R^2=0,519$  değeri operasyonel karar desteği ve yordam etkisinin % 51,9'unun öğrencilerin sisteme

karşı olan rasyonellik algıları ile açıklandığını ifade etmektedir. D.W testi sonucunda elde edilen değer 1,839 olduğu için ve bu değer 1,5-2,5 aralığında olduğu için modelde otokorelasyon olmadığını ortaya koymaktadır. Regresyon analizi sonucunda öğrencilerin rasyonellik algılarındaki 1 birimlik artış, öğrencilerin operasyonel karar desteği ve yordam etkisini 0,605 birim arttırmaktadır. Bunun yanında modelin bağımsız değişkenleri arasında da çoklu bağlantının olduğu ifade edilebilir. Ayrıca modelde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğu görülmektedir. Araştırmanın konu ve amacı doğrultusunda oluşturulan “Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algılarının, operasyonel karar desteği ve yordam etkisine karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir” şeklindeki **H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmektedir.**

**Tablo 8. Sisteme Karşı Rasyonellik Algısı ile Hizmet Sunum Kalitesi İlişkisi**

	R Square	Durbin-Watson	VIF	B	Sig.
	0,437	1,837	1,000	0,661	0,000
Regresion				F	
				257,879	

Yukarıdaki Tablo 8’de, oluşturulan modelin  $F=257,879$ ;  $sig=0,000 \leq 0,05$  değeri 0,05 anlamlılık düzeyince bir bütün olarak anlamlı olduğu ve VIF değerinin 1,000 olması sonucunda, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğu görülmektedir. Diğer yandan Durbin-Watson değeri 1,837 olduğu için otokorelasyon olmadığı ortaya çıkmaktadır. Modelin  $R^2$  değeri 0,437 olup, katılımcıların sistemin hizmet sunum kalitesine yönelik algılarının %33,4’lük kısmı, sisteme karşı olan rasyonellik algısı tarafından açıklanmaktadır. Oluşturulan modelde katılımcıların sisteme karşı olan rasyonellik algılarındaki 1 birimlik artış, sistemin hizmet sunum kalitesinin artması üzerinde 0,661 birimlik artışa neden olmaktadır. Sonuç olarak araştırmanın konu ve amaç doğrultusunda hazırlanan üçüncü hipotezi olan “Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algılarının, hizmet sunum kalitesi karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir” şeklindeki **H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmektedir.**

**Tablo 9. Sisteme Karşı Rasyonellik Algısı ile Beklenti Etkisi ve İnanç Sistematiği İlişkisi**

	R Square	Durbin-Watson	VIF	B	Sig.
	0,435	1,905	1,000	0,660	0,000
Regresion				F	
				255,599	

Yukarıdaki Tablo 9’da, katılımcıların sisteme karşı rasyonellik algıları ile sistemin bilgi kalitesi ve güvenliği arasındaki ilişkinin araştırıldığı analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, oluşturulan model;  $F=255,599$ ;  $sig=0,000$ , 0,05 anlamlılık düzeyince bir bütün olarak her düzeyde anlamlıdır ve öğrencilerin bilgi kalitesi ve bilgi güvenliği algılarının %43,5’lik kısmı, öğrencilerin sisteme karşı rasyonellik algıları ile açıklanmaktadır. Yapılan test sonucunda katılımcıların sisteme karşı rasyonellik algılarındaki 1 birimlik artışın, sistemin bilgi kalitesi ve bilgi güvenliği ilişkisini 0,660 birim arttırmaktadır ve Durbin Watson= 1,905 değeri modelde otokorelasyon olmadığını göstermekte ayrıca 1,000’lik VIF değeri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla “Endüstri 4.0 çağında muhasebe ve finans öğrencilerinin uzaktan öğretim uygulamalarında sisteme karşı rasyonellik algılarının, sistemin beklenti etkisi ve inanç sistematiğine karşı olan tutumlarında pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilidir” şeklindeki **H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmektedir.**

## SONUÇ

Endüstri 4.0 çağında dijital dönüşüm kapsamında uygulanan uzaktan öğretim sistemine ağırlıklı olarak muhasebe ve finans öğrencilerinin algılarını tespit etmeye yönelik hazırlanan çalışmada anket yöntemi elde edilen verilere güvenilirlik, faktör ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin faktör analizi uygulamasında beş faktör elde edilmiştir. Bu faktörlere araştırmanın konu, kapsam ve amacı doğrultusunda, rasyonellik algısı, bilgi kalitesi ve güvenliği, operasyonel karar desteği ve yordam etkisi, hizmet sunum kalitesi ve beklenti etkisi ve inanç sistematiği isimleri verilmiştir. Araştırmada tespit edilen bu boyutlar kapsamında hazırlanan hipotezler hazırlanmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan hipotezler regresyon analizi ile test edilmiştir. Birinci hipotezde muhasebe finans yönetimi öğrencilerinin uzaktan öğretim sistemine karşı rasyonellik algılarının sistemin bilgi

kalitesi ve güvenliğine karşı olan tutumları üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonucunda bu hipotez kabul edilmiştir. Ortaya çıkan etkinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde uzaktan öğretim gören öğrencilerin rasyonellik algılarının, operasyonel karar desteği ve yordam etkisine yönelik analiz yapılmıştır. Buna göre hipotez kabul edilmiş ve etkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oluşturulan üçüncü hipotezde öğrencilerin rasyonellik algılarının, hizmet sunum kalitesine yönelik tutumlarını etkilediği ve bu etkinin de pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dördüncü hipotezde ise araştırma örnekleminde yer alan öğrencilerin uzaktan öğretim uygulamalarında rasyonellik algılarının sistemin beklenti etkisi ve inanç sistematığı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Bundan sonraki çalışmalarda farklı bölgelerde aynı çalışma gerçekleştirilerek elde edilen çalışmalar karşılaştırılmalar yapılabilir. Diğer yandan farklı zamanlarda gerçekleştirilerek genç kuşağın zaman içerisindeki algı ve tutum karşılaştırmaları yapılabilir. Bunun yanında öğrencilerin dijital dönüşüm kapsamında uzaktan öğretim kapsamı dışında endüstri 4.0'ı takip ve tepkileri ortaya konabilir.

## KAYNAKÇA

- Al-Dosari, Hamad, (2011) "Faculty Members And Students Perceptions Of E-Learning in The English Department: A Project Evaluation", *Journal of Social Sciences*, 7 (3), s. 391-407.
- Alsabawy, Ahmed Yunus, Cater-Steel, Aileen ve Soar, Jeffrey (2016) "Determinants Of Perceived Usefulness Of Online Learning System", *Computers in Human Behavior*, 64, s. 843-858.
- Asiry, Moshabab A, (2017) "Dental Students' Perceptions of an Online Learning", *Saudi Dental Journal*, 29, s. 167-170.
- Bonekamp, Linda ve Sure, Matthias, (2015) "Consequences Of I-Industry 4.0 On Human Labour And Work Organisation", *Journal of Business and Media Psychology*, 6 (1), s. 33-40.
- Bulut, Ela ve Akçacı, Taner, (2017) "Endüstri 4.0 ve Inovasyon Göstergeleri Kapsamında Türkiye Analizi", *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD)* 7, s. 50-72.
- Coskun, Selin, Gencay, Eray ve Kayıkci, Yasanur, (2019) "Adapting Engineering Education To Industry 4.0 Vision", 16th Production Research Symposium.
- COVID-19 Educational Disruption and Response. 2020, <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> (Erişim tarihi: 12 Temmuz 2021).
- Dağhan, Gökhan ve Akkoyunlu, Buket, (2016) "Modeling The Continuance Usage Intention Of Online Learning Environments", *Computers in Human Behavior*, 60, s. 198-211.
- Dewar, J. (2017) "Call For Tertiary Sector To Gear Toward University 4.0.", <http://www.ceda.com.au/2016/10/call-for-tertiary-sector-to-gear-toward-university-40> (Erişim tarihi: 11 Temmuz 2021).
- Dmitriev, D. S. ve Balakhonov, S. Y. (2015) "E-Learning Tools As A Factor in Solving The Main Problems Of Business Education", *Mathematics, Economics and Management*, 1 (1), s. 11-13.
- Evlogiev, S. (2019) "Education Of The Digital Generation in Universities-Problems And Solution", *International Scientific Journal "Industry 4.0"*, IV (2), s. 100-101.
- Glas, Andreas H. ve Kleemann, Florian C. (2016) "The Impact Of Industry 4.0 On Procurement And Supply Management: A Conceptual And Qualitative Analysis", *International Journal of Business and Management Invention*, 5 (6), s. 55-66.
- Herman, Mario, Pentek, Tobias ve Otto, Boris, (2016) "Design Principles For Industries 4.0 Scenarios", In *Proceedings of the 49th Annual Hawaii International Conference on System Sciences HICSS2016*, s. 154-160.
- Kalaycı, Şeref, (2009) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keskin, Merve ve Özer Kaya, Derya, (2020) "COVID-19 Sürecinde Öğrencilerin Web Tabanlı Uzaktan Eğitime Yönelik Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi", *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5 (2), s. 59-67.
- Lasi, Heiner, Fettke, Peter, Kemper, Hans-Georg, Feld, Thomas ve Hoffmann, Michael, (2014) "Industry 4.0", *Business & Information Systems Engineering*, 6 (4), s. 239-242.
- Marzano, Gilberto ve Martinovs, Andris, (2020) "Teaching Industry 4.0.", *Proceedings of the International Scientific Conference, Volume II, May 22th -23th*, s. 69-76.
- Masyuk, Natalya, Kiryanov, Alewey ve Lodyshkin, Alexander, (2018) "Analysis of E-Learning in Digital Economy", *Proceedings of the 4th International Conference on Economics, Management, Law and Education (EMLE 2018)*.
- Merdjanov, I. (2017) "The Electronic Education in Academic Context-Characteristics, Forms And Borders", *Sofia, National Conference On E - Education*.
- Mian, Syad Hammad, Salah, Beşir, Ameen, Wadea, Moiduddin, Khaja ve Alkhalefah, Hişam, (2020) "Adapting Universities For Sustainability Education in Industry 4.0: Channel Of Challenges And Opportunities", *Sustainability*, 12, s. 1-31.
- Panigrahi, Ritanjali, Srivastava, Praveen Ranjan ve Sharma, Dheraj, (2018) "Online Learning: Adoption, Continuance, And Learning Outcome—A Review Of Literature", *International Journal of Information Management*, 43, s. 1-14.
- Pérez-Pérez, M. Puerto, Gómez, Emilio ve Sebastián, Miguel A., (2018) "Delphi Prospection On Additive Manufacturing in 2030: Implications For Education And Employment in Spain", *Journal Materials*, DOI: 10.3390/ma11091500.
- Punreobutr, Vichian, (2016) "Education 4.0: New Challenge Of Learning", *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2 (2), s. 92-97.
- Qin, Jian, Liu, Ying ve Grosvenor, Roger, (2016) "A Categorical Framework Of Manufacturing For Industry 4.0 And Beyond", *Procedia Cirp*, 52, s. 173-178.
- Schwab, Klaus, (2017) *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva.
- Siron, Yubaedi, Wibowo, Agus ve Narmaditya, Bagus Shandy, (2020) "Factors Affecting The Adoption Of E-Learning in Indonesia: Lesson From COVID-19", *Journal of Technology and Science Education*, 10 (2), s. 282-295.
- Stub, Sara Toth, (2020) *Countries Face an Online Education Learning Curve: The Coronavirus Pandemic has Pushed Education Systems: Online, Testing Countries' Abilities to Provide Quality Learning for All*, <https://www.usnews.com/news/best-countries/articles/2020-04-02/coronaviruspandemic-tests-countries-abilities-to-create-effective-online-education> (Erişim tarihi: 15 Temmuz 2021).
- Suleimenov, I. E., Shaltykova, D. B. ve Egemberdyeva, Z. M. (2020) "Digitalization Of Higher Education: The Impact Of The Epidemiological Crisis in The Spring Of 2020", *Advances in Economics, Business and Management Research*, 18, s. 794-801.

- Tung, T. V., Thao, N. N. N. Ve Hai, T. P. (2021) "Accounting Students' Perceptions Of Online Learning in The Age Of Industry 4.0.", Management Science Letters, 11, s. 417-424.
- Yarım, Mehmet Ali ve Çelik, Sabri, (2020) "Endüstri 4.0. Çağında Öğrenci Gözüyle Öğretmenin Gerekliliği Ve Rolü", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31, s. 76-92.
- Yelkikalan, Nazan, Özcan, Sedef ve Temel, Kemal, (2019) "Endüstri 4.0 Farkındalığının Belirlenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 14 (1), s. 31-44.

# Niksar İlçesinin Yerel Kalkınma Açısından Cittaslow Üyelik Potansiyelinin Değerlendirilmesi<sup>1</sup>

## Evaluation of Cittaslow Membership Potential in Terms of Local Development of Niksar District

Rüştü YAYAR \*  
Derya ARSLAN \*\*

### ÖZ

Sürdürülebilir kalkınma yerel dinamiklerin harekete geçirilmesi ile toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik olarak iyileşmesini amaçlar. Bu ancak, çevresel değerlerin korunması ve ekonomik kalkınma arasındaki uzlaşma ile gerçekleşebilir. Bu çalışma, Cittaslow ve SlowFood hareketinin, bir yerel kalkınma modeli olabileceği fikrini tartışmak amacıyla hazırlanmış olup Niksar ilçesini kapsamaktadır. Çalışmada Niksar'ın Cittaslow'a ait 72 kriter açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Değerlendirmelere sonucunda; 72 kriterin 22 tanesini sağlamayıp, 50 âdetinde ise plan ve proje bulunmaktadır. Niksar İlçesi'nin üyelik potansiyelinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak Niksar'da yaşayan kişilerin Cittaslow algılarını ve desteklemeye dair görüşlerini belirlemek için 88 kişiyle anket yapılmıştır. Verilere faktör analizi, anova ve t testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Niksar'ın Cittaslow unvanına sahip olmasını isteyenlerin ve Cittaslow kavramını bilme oranının yüksek olduğunu, Niksar'da yerel kalkınmanın turizm ve yerel değerlerin tanıtımı ile sağlanacağı fikri belirlenmiştir.

### ANAHTAR KELİMELER

Sürdürülebilirlik, Yerel Kalkınma, Cittaslow, Niksar

### ABSTRACT

Sustainable development aims to improve the society socially, culturally and economically by activating local dynamics. This can only be achieved through a compromise between environmental protection and economic development. This study was prepared to discuss the idea that Cittaslow and SlowFood movement could be a model of local development and covers Niksar district. In the study, Niksar was evaluated in terms of 72 criteria belonging to Cittaslow. As a result of the evaluations; It does not meet 22 of 72 criteria, and there are plans and projects in 50 of them. It has been determined that the membership potential of Niksar District is positive. Secondly, a survey was conducted with 88 people in order to determine the perceptions of the people living in Niksar on the Cittaslow and their views on support. Factor analysis, anova and t test were applied to the data. As a result of the analysis, it was determined that those who want Niksar to have the title of Cittaslow and have a high rate of knowing the concept of Cittaslow, and that local development in Niksar will be achieved through the promotion of tourism and local values.

### KEYWORDS

Sustainability, Local Development, Cittaslow, Niksar

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
05.11.2021	22.11.2021
Atf	Yayar, R. ve Arslan, D. (2021). Niksar İlçesinin Yerel Kalkınma Açısından Cittaslow Üyelik Potansiyelinin Değerlendirilmesi. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 582-596.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından 04/08/2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

\* Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, rustu.yayar@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6758-4715

\*\* derya.arslan005@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9755-9286

## GİRİŞ

Geçmiş zamanda insanlar yaşamlarını, küçük kasabalarda ve kendi ürettikleri ürünleri tüketerek dışa bağımlı olmadan aynı zamanda stresten de uzakta doğal yaşamda sürdürüyorlardı. Bu tip üretim ve yaşam biçiminde insanlar farkında olmadan sürdürülebilirliğin tabanda nasıl bir işleyiş göstereceğine model olup aynı zamanda sürdürülebilirliğe de katkı sağlıyorlardı.

Cittaslow ve SlowFood fikri; günümüzde küreselleşen ayrılaşan kentler, yaşam biçimi ve yiyeceklere karşı bir görüş olarak çıkmıştır. Bu fikir, sürdürülebilirlik konusunu ana tema olarak belirleyip kentleri, gıdaları, çevreyi ve ekonomik kalkınmayı sürdürülebilirlik ile harmanlayıp bir bütün halinde sistematik çalışmayı hedefler. Yerel anlamda sürdürülebilirlik, yerelde bulunan tüm dinamiklerin tümünden harekete geçmesi ile yereldeki toplumun kalkınmada sürdürülebilirlik ilkesine uygun biçimde gelişimi olarak ifade eder (Pektaş, 2010: 7). Cittaslow, kentlerin ekonomik, kültürel ve çevresel sürdürülebilir olması fikrini uygulamada esas almış yenilikçi ve önem arz eden bir akımdır. İlk olarak İtalya’da ortaya çıkmış ve dünya çapına yayılım göstermiştir. 1999 yılından itibaren “Cittaslow” kentler birliği ana teması olarak; kentlerin doğasına, esnafına, kültürüne, tarihine, yemeklerine ve yöresel ürünlerine saygı duyarak korumacı politikası ile sürdürülebilir olmakla birlikte sürdürülebilir yerel kalkınmayı hedefler. Tarihi dokuyu korumak, turizmi canlandırmak, çevreyi korumak, yerel ürünlerin tanıtımını sağlamak ve sosyoekonomik hayatın canlılığını sağlamak için Cittaslow akımı çok etkin bir modeldir. Küreselleşme olgusunun ortaya çıkardığı birbirine benzer sıradanlığa yatkın mekanlardan biri olmak istemeyen, çevrenin korunması ve geliştirilmesi, yerelde istihdamın artırılıp gelir sağlanması, yerel kimliği koruyarak dünyada yer almak isteyen kentlerin oluşturduğu Yavaş Şehir akımı; BM, OECD VE AB’nin neredeyse tüm “ sürdürülebilir kalkınma göstergelerini” içerip bunu uygulamada sağlayarak, hatta ve hatta birçok üstün taraflarının olmasını da dikkate aldığımızda, Cittaslow’un sürdürülebilir yerel kalkınma konusunda çok başarılı bir uygulama olduğu ifade edilebilir (Yalçın ve Yalın, 2013). Kaynakların daha sonraki nesillere ulaşabilmesi için sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma ve yerel kalkınma ayrılmaz parçalar biçimindedir. Kamu kurumları ve yerelde özellikle belediyeler sürdürülebilirliğin önemli uygulayıcı mercilerdir.

Ulusal literatürde Cittaslow konusunda sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Karabağ vd.(2012)çalışmalarında; Yereldeki Cittaslow kentlerinde, Cittaslow üyeliğinin kültür turizmi açısından çok etkili olduğunu belirtmişlerdir. Cittaslow hareketinin yardımıyla kültürel varlıklarını koruyarak ve pazarlayarak bundan kalkınma açısından olumlu yönde yararlanabileceklerini dile getirmişlerdir. Cittaslow’un kültür turizmi, mekan markalaşmaya olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Kültür turizminin yeni gelişim ve perspektiflere ihtiyacı olduğunu, Cittaslow ile kentlerin var olan potansiyel ile cazibe merkezi haline geleceğini, markalaşma ve tanımlama ile Cittaslow’un kentlere destek olacağını belirtmişlerdir. Cittaslow kriterleri ile yerel kimliğin ve kent görünürlüğünün arttığını dile getirmişlerdir. Yıldırım ve Karahmet (2012)çalışmalarında; kent markalaşması açısından değerlendirmeler yaparak, Perşembe İlçesinin yavaş şehir sürecini yerel gazetelerden ve diğer yayınlardan incelemiştir. Kent markası oluşturma sürecine vurgu yapmışlardır. Perşembe ilçesinin Cittaslow unvanını aldıktan sonra, ilçe haberlerinin yerel basında ve ülke basınında daha çok yer aldığı, haber sayısının da iki kat arttığını tespit etmişlerdir. Yalçın ve Yalın (2013)çalışmalarında; Yerel kalkınma modeli olarak Cittaslow Hareketi ile ilgili bilgiler vermişlerdir. Türkiye’de ilk Cittaslow kenti olan Seferihisar Belediyesi ve diğer şehirlerin Cittaslow gelişimlerini inceleyerek, sürdürülebilir kalkınma açısından değerlendirmişlerdir. Cittaslow hareketinin BM, OECD ve AB’ ne ait sürdürülebilir kalkınma hedeflerini sağladığını hatta daha çok üstün yönlerinin de olduğunu belirtmişlerdir. Cittaslow kentlerinde turizm ve kooperatifleşmenin arttığı, çevresel uygulamaları ile kentlere yeni bir sistem oluşturduğu, kentlere sürdürülebilirlik açısından bir yol haritası oluşturduğunu, sürdürülebilir yerel kalkınmanın başarılı bir uygulaması olduğunu belirtmişlerdir. Göker (2020)çalışmasında; Cittaslow ağına üye olan Halfeti kentinin çekiciliğini, hem turistlerin hem de yerel halkın bakışı ile değerlendirip analiz etmiştir. Bireylerin Cittaslow modeline karşı ilgi, eğilim, tercih ve özenme durumları analiz edilmiştir. Sonuç olarak kentin sosyal ve çevresel değerlerinin bozulmadığı, kültürel ve mimari yapısının ve geleneksel deneyimlerinin insanlar açısından çekici bir nitelikte olduğu görülmektedir. Kenti ziyaret eden turistlerin izlenim ve değerlendirmeleriyle Cittaslow kenti olan Halfeti’nin; yaşam kalitesi yüksek olan, kentin kimliğinin ve özünün korunduğu, yerel kalkınmayı savunan, tüm bunlarla birlikte teknolojiyi yerinde kullanan, marjinal, çekici ve yaşanılabilir bir kent modeli olduğunu belirtmiştir. Prezensa vd. (2015) çalışmalarında; Sürdürülebilir turizm yönetimi ve Cittaslow arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Cittaslow üyesi olan kentlerde sürdürülebilir turizm ve yönetişimin olduğunu, Cittaslow’un sürdürülebilir turizm açısından bir teşvik olduğunu, uluslararası Sakin Şehirler ağında sertifikasyonun vardığı son noktanın sürdürülebilir kent ve sürdürülebilir kalkınma olduğu sonucuna varmışlardır. Cittaslow üyesi olmak isteyen kentlerin bu üyeliği

sağlama sürecinde stratejik birçok konuda olumlu gelişimler kazandığı, kaynak israfının önleildiği kıt kaynak yönetiminde birçok olumlu etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Acuner (2014) çalışmasında; Çamlıhemşin ilçesinin Cittaslow üyeliğini değerlendirmek için karşılaştırmalı bir analiz yapmıştır. ABD – San Fransisco Kenti'nin Sebastopol kasabasını Çamlıhemşin ile benzerlik yönünden seçmiştir. Her iki kenti de seçerek gözlemci yorumu ve içerik analizi yapmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında Çamlıhemşin 'in Sakin Kent kriterlerinin %51'ini sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalar esnasında Cittaslow üyeliğini yürütecek organizasyon yapısını da oluşturmuştur. Donat (2016) çalışmasında; Türkiye'de Sakin Kentlerdeki kamusal mekanları incelemiştir. Çalışmasında saha araştırması yapmıştır. 2015 yılında önce Türkiye'de Sakin Kent olan belediyeleri ziyaret edip, kentlerin kamusal mekanlarını gözlem metodu ile incelemiştir. Gözlemler sonucunda kentlerin Sakin Kent olduktan sonra yaşam kalitesinin yükseldiğini, kentlerde sürdürülebilirlik yaklaşımının ön plana çıktığını, kamusal mekanlarda olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir. Belediyelerin Sakin Kent olma yönünde çalışmalarını daha da artırmalarını, yeni vizyonları ve bu üyelik ile belediyelerin eskisine göre marka imajı sahibi olacağını dile getirmiştir. Çiçek (2017) çalışmasında; Marmara ve Ege Bölgesindeki Sakin Şehirlere yönelik bir anket çalışması uygulamıştır. Çalışmanın amacı yerel halkın turizme desteği ve Cittaslow akımına dair tutumları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmektir. Toplamda 1143 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Sonuç olarak, Marmara ve Ege bölgelerindeki Cittaslow kentlerinde yaşayan halkın sakin şehir hareketi ve turizm desteği arasındaki ilişkiden haberdar olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşam kalitesi ve turizm desteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca turizmden faydalanan kişisel faydanın yüksek olduğu, Sakin Şehir ve turizm algılarının olumlu etkileşim içinde olduğu belirlenmiştir. (Miele, 2008) çalışmasında, Cittaslow'un hızlı yaşamın yayılmasına karşı nasıl sınırlar çizdiğini inceleyerek Cittaslow'un ne ürettiğini nasıl yaygınlaştırdığını açıklamıştır. Orvieto ve San Vincenzo kentlerini kıyaslayarak teknoloji ve yavaşlık konusunu ele almıştır. Yerel koşulların, kentleri hız konusunda sınırlar çizerek yavaş üretim biçimiyle entegre olup o yönde üretim yapmaya teşvik ettiğini, Cittaslow prosedürlerinin yavaş ve hızlı arasındasınır çizdiğini tespit etmiştir. (Lowry ve Lee, 2011) çalışmalarında, Cittaslow ve yavaş turizm hakkında araştırmalar yapmışlardır. Yavaş turizmin nitel keşfedici olduğunu, yavaş yemek ve yavaş turizmin birbirine bağlı öğeler olduğunu belirtmişlerdir. Değişen trendler ve sistemler ile tüketimin de değiştiğini artan sayıda turistlerin yavaş şehir seyahatleri tercih ettiğini bununla birlikte yavaş turizmin de sosyal ve politik olarak dünyayı dolaştığını belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı; "Cittaslow" yaklaşımı tanımlanarak sürdürülebilir yerel kalkınma stratejisi kapsamında incelenmesi ve Niksar İlçesi'nin "Cittaslow" kriterleri ile değerlendirmesinin yapılarak üyelik potansiyelinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu düşüncenin temelinde Niksar İlçesi ile bütünleşmiş tüm değerlerin korunarak tanıtımının yapılması, istihdam olanaklarının bu imaj ile artabileceğini ve kentte var olan potansiyelin Cittaslow hareketi ile olumlu yönde değerlendirilebileceği düşüncesi ön planda olmuştur. Diğer bir deyişle; bu çalışmada küreselleşme sürecinde aynılaşmış kentlerden biri olmak istemeyen kentlerin, sürdürülebilirliğini sağlamak ve ekonomik kalkınma hedefi ile ortaya çıkan Cittaslow Birliğinin önemini ortaya koyarak Niksar İlçesi'nin bu kriterlere uygunluğunu ekonomik, sosyokültürel ve çevresel durumunu ele alarak incelemektir. Bununla birlikte Sakin Şehir kriterleri değerlendirilmesi aşamasında Niksar Belediyesi arşivinden faydalanılmıştır. Çalışmada sürdürülebilir kalkınma, yerel kalkınma, Cittaslow ve SlowFood kavramları ve üyelik kriterleri açıklanmıştır. Cittaslow üyelik kriterleri açısından Niksar İlçesi'nin değerlendirilmesi yapılarak sahada uygulanan bir anket çalışmasına yer verilmiştir. İlgili anket 88 kişiye uygulanmıştır. Yapılan alan çalışmasında Niksar'ın Cittaslow olması durumunda çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan değişimlerin ne yönde olabileceği tespit edilmeye çalışılmıştır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, insanların daha iyi bir hayat standardına ulaşırken aynı zamanda kaynak kullanımında oluşan gerilimlere müdahale edilerek yeni sistemlerin oluşturulmasını ifade eder. Doğal kaynakların bilinçsiz kullanımı, küresel çapta iklimsel değişiklik, çevre kirliliğinin ciddi boyutlara ulaşması ve dünyada süregelen ekonomik krizler sürdürülebilirlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Çahantimur ve Yıldız, 2008:3). Sürdürülebilirlik ülkesel ve bölgesel olarak farklı kategorize edilebilir. Bölgesel sürdürülebilirlik kavramı özünde birden çok ülkeyi ilgilendiren fakat küresel düzeyde olmayan sorunları ifade eder. Ülkesel sürdürülebilirlik kavramı için, bölgesel yapı ayrımı ve yerel düzey arasında, ülkelerin ulusal çapta ekolojisi, çevresi, ekonomisi, sosyal yapısı gibi konularında, sürdürülebilirlik uygulama amacıyla makro düzeyde uzun vadede planlama yapılmalı ve eylem planı geliştirmelidir. Tüm bu faaliyetler için, belirlenmiş bazı uluslararası kurallara uygun olmak kaydı ile ulusal düzeyde yasal çerçevenin hazırlanması gerekir. Bu konu sade yöresellik



ya da yerellikten ibaret değildir. Ahlaken tüm dünyayı ilgilendiren süreçlerin bütünüdür denilebilir (Akgül, 2010:135).

Sürdürülebilirlik yerel kalkınma bağlamında çevresel etkilerin değerlendirilmesini, kültür mirasının korunmasını, süreçlerin yönetiminde ve elde edilen çıktıda altyapı teknoloji ve aynı zamanda kurumların oryantasyonunun sağlanması kurallarının bütünüdür ifade etmektedir. Sürdürülebilir olmak belirli bir sınırdaki toplumu değil tüm dünyanın topyekûn sorunudur. Sınırların dışında küresel domino etkisi ile toplumun ve çevrenin fiziki, ekolojik, ekonomik ve sosyal faaliyetlerinin korunup daha da iyileştirilmesini hedef alır (Sezgin ve Ünüvar, 2011: 13).

Sürdürülebilirlik kavramı ilk olarak 1713'te Hans Carl von Carlowitz tarafından kullanılmıştır. Carlowitz, yaşlı ağaçların kesimlerde tercih edilmesi ve kesildiği kadar da bir o kadar yeni ağaçlandırma sistemlerin kurulması gerektiğini dile getirmiştir (Pisani, 2006: 85-86).

Hart(1999)'a göre sürdürülebilirliğin tanımı; çevresel, ekonomik, toplumsal açıdan evrensel küme şekli oluşturulmuş olup, şeklin içinde ortak bölge olan ekonomi yer almaktadır. Bu kavramlar bir bütün halinde lokomotif şeklinde birbirine bağlıdır. Herhangi bir sebep ile bir faktörde raydan çıkma söz konusu olduğunda diğer faktörler de aynı doğrultuda kelebek domino etkisi ile eş yönlü benzeşim gösterir. Ekonomide meydana gelen bir sorun toplumu tetikler ve dolayısıyla çevre de bundan olumsuz etkilenir. Çevrede meydana gelen negatif gelişim ya da çöküş toplumda hasarlara yol açar uzun ya da kısa vade fark etmeden ekonomik açıdan hasarlara sebep olur. Kavramsal bağlılık ve şekildeki iç içe geçmiş gruplamalar birbirine bağlı etkileşim gösterir (Özmehmet, 2008:4).

## 1.2. Sürdürülebilir Kalkınma

1970 yılında Roma Kulübü tarafından çevre, büyüme ve kalkınma içerikli bir rapor hazırlanmıştır. Büyümenin sınırları ismindeki raporda çok hızlı bir şekilde artan nüfus ve doğal kaynakların da hızla artması ile Dünya'da 150 yıl içinde yaşanılmaz bir ortam oluşacağı, dünyanın yaşanabilir özelliklerini hızla yitireceği dile getirilmiştir. 1971'de kurulan Greenpeace dünyadaki tüm yıkıcı etkilere karşı ekosistemi savunmaya ve direnç göstermeye başlamıştır. 1972'de Stockholm'de BM İnsan ve Çevre Konferansı yapılmış ve bir bildiriye hazırlanmıştır. Bu bildiriye sürdürülebilir kalkınma kavramının ilk adımları atılmış, zemin etüdü çalışmaları hazırlanmıştır. Artan bilinç düzeyi ve eko-kalkınma kavramı ile süregelen yıllarda 1987'de BM Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunda "Ortak Geleceğimiz" isimli rapor oluşturulmuştur. Raporun içerik olarak günümüzün gereksinimlerini karşılamak ve sürdürülebilir kalkınma için yol gösterici ilkeler yer almaktadır (Kula, 1998:150). Dünya Çevre ve Gelişme Komisyonu bu raporun çevre ve gelişim konusunda sürdürülebilir kalkınmayı; gelecek nesillerin ihtiyaçlarını gözetererek şimdiki neslin ihtiyaçlarını da ellerinden almadan yapılan çalışma biçimi olarak ifade etmiştir (World Commission on Environment and Development, 1987).

Kalkınma; kendi özel kimliğini ve yerleşimini koruyarak bir toplumda kültürel etkinlikleri, sosyalliği ve ekonomik çalışmaları güçlendirerek, bunların her bir alt sistemi ile etkileşim içinde olarak kontrol içindeki sistem olarak ifade edilebilir (Casanova, 2004: 26).

Sürdürülebilir kalkınma geleceği bugünle bütünleştiren kalkınma demektir. Birleşmiş Milletlere 1987 yılında sunulan bir raporda sürdürülebilir kalkınma, "bugünün ihtiyaçlarını, gelecek kuşakların da kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağından ödün vermeksizin karşılamak" olarak tanımlanmaktadır. Önceleri çevresel hassasiyet üzerine bina edilen bu kalkınma modeli, zamanla sosyal, kültürel ve siyasal alanlarda da gündeme gelmiştir (Zengin vd., 2014:98).

Sürdürülebilir kalkınmanın yeni bir kavram olarak gündemde tartışmalar konu olup uygulamada da kullanıldığı andan itibaren üç ana hattı ile ele alınmaktadır. Bu üç ana hat ekonomik, ekolojik ve çevresel faktör olarak tanımlanmıştır (Holmberg ve Sandbrook, 1992:23). Sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirlik izahı şöyle yapılabilir. Sosyal anlamda sürdürülebilir olmak ticaretin adil yapılması ve adil ücret dağılımı ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi, vatandaşların bilgileri ile becerileri ile yerel kültürün korunması, sağlıklı gıda için küresele karşı üretim ve tüketim belirlenmelerinin yapılmasıdır (Ursula, Sto ve Unni, 2010: 16). Çevresel anlamda Cittaslow bağlamı sürdürülebilirlik gübre, hormon, antibiyotik kullanımı azaltan, hayvan refahı ve arazi kullanımı konusunda düzenlemeleri içerir (UrsuloSto ve Unni, 2010: 16). Ekonomik anlamda sürdürülebilirlik verimlilik, kalite planlı üretim ile karlılık öngörülmektedir (Ursulo Sto ve Unni, 2010: 16).

## 1.3. Yerel Kalkınma

Yerel kalkınma son zamanlarda çok sık kullanılan bir kavramdır. Ulusal kalkınmanın alt basamağını bölgesel kalkınma oluştururken, bölgesel kalkınmanın alt basamağını da yerel kalkınma oluşturmalıdır. Yerel

kalkınma kavramı bölgesel çapta fırsatların ve avantajların yerelde bulunan aktörler tarafından, bölgede bulunan doğal kaynakların kültürel değerlerin, tüm beşeri kaynakların verimli bir biçimde kullanılmasını ifade eder (Çarkçı, 2008: 59). Yerel kalkınma anlayışının iyi uygulanabilmesi için BM tarafından gündeme getirilen “Yerel Gündem 21” ile yerel kalkınmanın diğer vazgeçilmezleri olan katılım ve yetkinin yerele devri gerekmektedir (Zengin vd., 2014:104).

Geleneksel kalkınma ve yerel kalkınma işleyiş açısından farklılıklar gösterir. Yerelden merkeze ya da merkezden yerele dikey ya da yeri geldiğinde yatay uygulamalar içerir. Nerede nasıl ve hangi durumda yerel politikalar uygulanacak, yerel birimlerden nasıl talepler gelecek ve bu isteklere merkezi yönetim nasıl uygulanabilirlik sağlayacak tüm bu sistem yönetişimleri belirlenip, uygulamalar yatay ya da dikey koordinasyonlar ile sağlanır (Lım,2003:2). Yerel kalkınma; kırsaldan yerele, yerelden bölgeye, bölgeselden ulusala doğru ivme gösterir. “Ulusal kalkınmanın, insan vücudundaki kan dolaşım sistemi olarak değerlendirilmesi durumunda, bölgesel kalkınma da ana damarları, yerel kalkınma ise kılcal damarları temsil edecektir. Sistemin sağlıklı işlemesi ise, ancak sistemi oluşturan her parçanın sağlıklı işlemesiyle mümkündür...” (Kaya, 2007: 19).

Yerel ekonomik kalkınma modelinde; yerelden minimalist salt o bölgeyi ilgilendiren çalışmalar, kamu ve özel sektörün yatayda analizleri ile dikey bir biçimde sorunsalın dikeye ulaşmasıdır. Alan çalışmaları daha çok yerel hareketlere ve çevresel faktörlere dayanır. Yöre potansiyeli her ne ise ayrıntısıyla tespit edilerek ekonomik yerel kalkınma aktiviteleri için koşullar belirlenip uygulamalar için merkezden destek alınır (Rodriguez-Pose, 2001:9).

#### 1.4. SlowFood(Yavaş Yemek)

SlowFood akımı 1986’da İtalya’nın Langhe bölgesinde gastronomi konusunda önde gelen isimlerden biri olan Carlo Petrini tarafından başlatılmıştır. Bu akımın oluşmasının ana nedeni Roma Piazza’da fastfood modasının başlamasına neden olan Mcdonald’s açılması konusuna kuvvetli bir tepkidir (Yurtseven, 2007:3).İtalya’da yerel yemek kültürlerinin hızlı yaşamın yükselişine karşı ortadan kalkmasını önlemek amacı ile 1989 yılından itibaren görev yapan bir kuruluştur.

SlowFood iyi olan, temiz ve adil felsefesi ile hareket edip benimsemektedir. İyi ve adil gıdadan kasıt; sağlıklı olmasıyla birlikte kaliteli ve lezzetli olan gıdadır.Bu gıdanın üretiminde çevreye zarar vermeyen üretimler ile tüketicilerin bütçesine uygun fiyatlar ile işleten şeffaf yöntemleri ifade etmektedir (www.slowfood.com, 2019).

SlowFood, iyiye odaklanan yaşam tarzını belirleyen, çevre ve toplum sağlığını önemseyen koruma bilinci altında yaşam tarzındaki değişikliklerin tanıtılmasını ifade eder. Yavaş yemek; sağlam bir vücut için bölgesel gıdaların tüketiminin, tanıtımının sağlanması çalışmalarının özünü ifade etmektedir (Fell ve Lukianova, 2015: 60).

SlowFood akımı dünya çapında 160’dan fazla ülkenin de desteği ile yemek ve çevreye dikkatleri çekerek sorumluluklarını yerine getiren kuruluştur. Uzman ve akademisyenlerin de bulunduğu yaklaşık 100.000 SlowFood üyesi bulunmaktadır. Parasal bir çıkarı olmayan, kar amacı gütmeyen bir akımdır. İlk olarak 1989’da hızlı yemek (fastfood) ve sanayi tipi yemek biçimine karşı olarak, insanların yediklerinin farkında olmasına dikkatleri çekmiştir. Yemek tarihinin, tatların, yerel yemek kültürlerinin yok olmasına karşı mücadele vererek küresel çapta çalışmaları olan kuruluştur. Türkiye de ilk SlowFood köyü İzmir’ in Çeşme İlçesinin Germiyan kasabasıdır. 15 Mayıs 2016’da süreç tamamlanmıştır. Germiyan’da her Ekim ayında düzenlenen festivalde yöresel ürünlerin tanıtımı yapılmaktadır. Germiyan’da yaşayan köy halkının atalarından emanet doğal ve yerel tohumların ekilmesiyle elde edilen mahsullerden yapılır. Yeni butik oteller ve yöresel restoranlar mevcuttur. SlowFood festivali döneminde yüksek oranda turist gelmesi bölgeye çok fazla ekonomik getiri sağlamaktadır. Aydın, Balıkesir, Çanakkale, İzmir, Muğla, Samsun ve İstanbul gibi çok sayıda şehrimizde yerel topluluklar ve SlowFood girişimleri yer almaktadır (Çelikhisar, Karşıyaka gazetesi, 2019). SlowFood adına dünyada birçok etkinlik, faaliyet yapılmaktadır. Bunlardan bazıları; Sefertası Akımı, TerraMadre (Toprak Ana, Mother Earth) günü, Yiyeceklerin ve Lezzetlerin Tattırımı Faaliyetleri, Nuh’un Ambarı (Ark of Taste) Projesi, SlowFoodYouth Network (SlowFood Gençlik Gıda Hareketi). SlowFood köyü ya da kenti olmak bölgeye tersine göç ve ekonomik katkı sağlar.

SlowFood misyonu ve vizyonu için temel eylem; üretilen gıdaların kaliteli ve lezzetli olması, üretim şeklinin sürdürülebilir uygulamalara dayalı olması en önemli konular arasında olup, üretici-tüketici arasında dengeleri koruyan birbirine bağdaşmış üç ilkedden meydana gelmektedir; “adil, temiz ve iyi” (Walter, 2009:1).

Toplumun yerel değerlere odaklanmasını sağlayan, kültürel farklılıkların aslında özel bir durum olduğunu, yerelliği ön plana çıkartan yavaş akımı uygulamaları benimsenmiştir (Öztürk, 2012: 62).

### 1.5. Cittaslow (Sakin kent)

Küreselleşme karşısı topluluklar hareketlerini yerel çapta yapmalarına karşın bu eylemlerin yankısı uluslararası çapta ses getirmektedir (Juris, 2005:195). Cittaslow hareketi bu yaklaşımlardan birisidir. İnsanlar yavaşlık özentisi içine bazı akımlar ile giriş yapmıştır. Toplumların olması gerektiği gibi özgünlüğünü koruyarak sürdürülebilir olması bu şekilde mümkün kılınabilir. 1986'da Roma'da FastFood'a karşı büyük bir başkaldırış olan SlowFood akımı bu yaklaşımlardan biridir. Böylece yavaş hareketi küreselleşen dünyaya ve hızlı yaşama karşı toplumsal bir eylem olarak dünyada yer almıştır. Yavaş hareketi, bütün küreselleşmeye karşı olan hareketlerin de tanımlaması gibi yerelliğe karşı küreselleşmeyi bir tehdit olarak görmektedir (Acar, 2016: 98).

Cittaslow akımı, kent nüfusu 1.500 ile 50.000 senkronunda seyreden daha küçük kentlerin ya da büyük çaplı kasabaların dahil olabileceği uluslararası çapta işlev gören bir ağdır. Cittaslow Hareketi en temel düşüncesiyle, yerel ve yöresel çevrenin ve o yerel çevreye ait yerel lezzetlerin kalitesinin yükseltilmesi (veya var olanın korunması ya da coğrafi işaret olarak tespit edilmesi) bu şekilde o yerleşimde yaşayanlar ve buraya ziyarete gelenler için "kaliteli yaşam" koşulunun standartının sağlanması olarak ifade edilmektedir (Erten, 2009:106). SlowFood akımıyla birlikte İtalya'nın küçük bir şehri olan Chianti'de hayat bulan Cittaslow akımı, "kentsel üretim, çevresel değerlerin, kültürel ve yöresel ürünlerin korunması ile birlikte sürdürülebilirliğin sağlanması" olarak açıklanan amaçları olan bir harekettir (Kadioğlu, 2009: 72-76).

1999 yılında Cittaslow akımı Grevein Chianti kentinin belediye başkanı Paolo Saturnini'nin öngörülerini çerçevesinde ortaya çıkmıştır. 1986'da ortaya çıkan yavaş yemek akımı, Sakin Kent fikrinin oluşmasına da örnek olmuştur. SlowFood akımının yerel üretimi ve ürünleri destekleyen anlayışı Sakinlik akımının kentsel perspektifte uygulanmasına ilham kaynağı olmuştur (Radstorm, 2011:93-96). Cittaslow İtalyanca'da kent İngilizce'de yavaş sözcükleri bir araya getirilerek oluşturulan uluslararası akımdır. 2001 yılında Uluslararası Sakin Kentler Tüzüğünde de bu isim ile yer almaktadır (Servon ve Pink, 2015: 338).

Slow hareketi kendi içinde bir kurumsal hareket değildir. İdari bir yönetimi, önderi ve yönetim ofisi yoktur. Bu planlamacılar yerel kimlik ve bu kimliğin nasıl sürdürüleceğine odaklanmışlardır. Bölgesel planlamalar, bölgesel kalkınma ajansları her bir kentsel alanın özelliklerini değerlerini tespit edip bu konuda sürdürülebilirlik planları uygulamaktadırlar (Honore, 2008:18).

Sakin kentlere üye olabilmek için kentlerin öncelikle birtakım ön hazırlıklar yapması gerekmektedir. Başvuru öncesinde kabul görülebilirlik konusunda başarılı olabilmek adına kentlerin Cittaslow kriterlerini gözden geçirip hangi konuda nasıl bir eksiklik söz konusu olduğu tespit edilmelidir. Gözlem sonucunda öncelikle değerlendirmeler ile niyet mektubu ile Cittaslow koordine merkezi ile iletişime geçilir. Sonraki aşamada uluslararası komite ve belediye arasında iletişim ve yapılması istenilenler çerçevesinde sistemli biçimde üyelik adına çalışmalar yürütülmeye başlar. Cittaslow kriterleri toplam 7 ana başlık altında 72 adettir. Üye olmak isteyen belediyelerin ön çalışmalar ile 72 adet kriterin toplamda en az %50 sini sağlaması gerekmektedir.

Cittaslow kriterlerinin ana başlıkları; Çevre politikaları, Altyapı politikaları, Kentsel yaşam kalitesi politikaları, Tarımsal turistik esnaf ve sanatkârlara dair politikalar, Misafirperverlik, farkındalık ve eğitim için planlar, Sosyal uyum, Ortaklıklar olarak 7 başlıktan oluşmaktadır (www.cittaslowturkiye.org).

Cittaslow ağının dünya çapında dağılım göstermesi ile bu akıma Türkiye'de de 2020 itibarı ile 18 adet üye kent bulunmaktadır. Yavaş Şehir ağına üye olan bu kentlerimiz; Akyaka, Eğirdir, Gerze, Gökçeada, Göynük, Halfeti, Perşembe, Şavşat, Seferihisar, Taraklı, Uzundere, Vize, Yalvaç, Yenipazar, Mudurnu, Köyceğiz, Ahlat ve son olarak Ankara(Güdül) Yavaş Şehirler ağına katılmıştır (www.cittaslowturkiye.org). Cittaslow ağına 2009'da katılan ilk kentimiz İzmir/Seferihisar'dır. Bu sebeple Türkiye Cittaslow Koordinatörlüğü merkezi Seferihisar'dır. Günümüzde Dünya çapında 30 ülkede, 264 şehirde Cittaslow üyeliği bulunmaktadır. Bu kentlerin 20 adet dünya genelinde ağı bulunmaktadır. Merkezi Palazzo Dei Sette, Orvieto(İtalya)'dır (www.cittaslow.org).

Yavaş Şehir ağı kalkınma ve sürdürülebilirlik kavramlarının bir ağ halinde dünyadaki çeşitliliğinin ve özgünlüğünün korunmasını hedef alır. Sürdürülebilir kalkınmada ulusların alt birimleri şeklinde nitelendirilen bölge kavramı yerine, kendi çehresinde kendi standartlarına ve kendine özgü potansiyeline göre yetebilirlik "yerel" sözcüğünü gündeme getirmiştir (Eraydın, 2004:126). Cittaslow dünya çapında güçlü dinamiklerin eleştirel konusu haline almıştır. Cittaslow kalkınma modelinin modernleşen dünyada nasıl yer edebileceğini, yeni bir dünya sisteminde yöresellik, yerellik ve kalkınma üçlüsünün boyutları değerlendirilerek çalışmalara konu olmuştur. Günümüzde ihtiyaçlarımızı karşılamaya çalışırken, insan olmanın gerektirdiği özellikleri ve gelecek nesiller için duyarlı olarak yarınki ihtiyacımızı farklılaştırarak belki de isteklerimizden feragat ederiz (Hahnel, 2004: 19).

### 1.6. SlowTourism (Yavaş turizm)

2020 yılında ortaya çıkan Covid-19 virüsü ve dünyada pandemi ile birlikte artık alışlagelmiş yaşam tarzlarımız tamamen değişime uğradı. Ekonomik, sosyal ve kültürel tüm faaliyetlerde artık alternatif olan yerel ve yerinde yapılabilecek aktiviteler tercih edilmeye başlandı. Slow Turizm bu süreçte yerel ve yerinde faaliyetlerin bütünü içerdiğinden dolayı son dönemlerde daha popüler, güvenli bulunan bir turizm türüdür.

Turizmin temel taşlarından olan coğrafi ve ekolojik güzellik, beşeri özellikler, fiziki faktörler, tarihi yapılar ve söz konusu tarihi, ulaşım ve konaklama imkanları hep bir arada harmanlandığında temel faktörleri oluşturur. Özellikle son yıllarda bir bina ya da tesisin sunduğu tatil imkanından faydalanmayı red edip daha çok yöreselliğin farkına varmayı, yerel tatları keşfetmeyi, doğal ve tarihi güzellikleri görmeyi arzulamaktadır. Bu tip isteklerin ön planda olması ‘Yavaş Şehirler’ ve ‘Yavaş Turizm’ kavramlarını daha çok ön plana çıkartmaktadır (Ünal, 2016: 21-23). Lowry ve Lee (2011) yaptıkları araştırma neticesinde yavaş turizmi kategorize ederken Şehir turizmi ve kırsal turizm kategorisinin her ikisinde de değerlendirilebileceğine kanaat getirmişlerdir. Büyük kentlerdeki sürdürülebilir kalkınma için yapılan planlamalara karşın Yavaş Şehir hareketleri Sürdürülebilir Tüketim ve Üretim (STÜ) fikri ile yeni yapılanmalar oluşturmuştur. Kendi bünyesinde barındırdığı yaşam ortamı, doğal yapısı, ekolojisi, tarihi değerleri ile turizm açısından kaliteli bir ortam oluşturur. Cittaslow modellemesinin eko turizm ve agro turizm açısından yerel düzeyde kalkınmaya imkan sağladığı görülmektedir (Hekimci, 2014:2).

### 1.7. Cittaslow Kriterleri ile Yerel Kalkınma İlişkisi

Yerel kalkınma anlamında Yavaş Şehirler yepyeni bir kavramsal model oluşturmuştur. Bu modelin riskleri ve fırsatları değerlendirildiğinde en çok dikkat çeken kısmı fırsatlarının ön plana çıkmasıdır. Yavaş Şehir ağı insan yaşamının gelişen ve gözlemlenebilen olumsuz faktörlerinin azaltılmasını, fiziki değerlerinin korunmasını ve yerel çapta tüm değerlerin gelecek nesillere aktarılmasını sürdürülebilirlik çerçevesinde sağlar. Çevreye zarar vermeyen yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına destek ve öncülük sağlar. Kalkınma ve sürdürülebilirlik kavramlarının bir ağ halinde dünyadaki çeşitliliğinin ve özgünlüğünün korunmasını hedef alır. Sürdürülebilir kalkınmada ulusların alt birimleri şeklinde nitelendirilen bölge kavramı yerine, kendi çehresinde kendi standartlarına ve kendine özgü potansiyeline göre yetebilirlik ‘yerel’ sözcüğünü gündeme getirmiştir (Eraydın, 2004: 126).

Genel olarak küçük şehirlerin sosyal olanakları, iş ve istihdam olanağı kısıtlıdır. Tam da bu sebepten dolayı genç nüfus çoğu zaman büyük kentlere göç etmektedir. Ekonomik potansiyeli olmayan kentler zamanla durağanlaşıp bu durağanlıktan kurtulamayıp ölmektedir. Bu tür kentler kendi kimliğine sahip çıkarak ivme kazanabilir Çöküş altındaki bu kentler için Cittaslow yeni olanaklar sağlar. Kent doğasına sahip çıkmak, esnafını tanıtmak ve turizm ile canlandırmak, tarihine, yemeklerine, üretilen yerel ürünlerine sahip çıkılarak bu ağ sistemi ile sosyal ve ekonomik hayatın canlanması kentlerin kendi ayakları üstünde durması için iyi bir modelleme olmaktadır. Sakin Şehir akımı kadın girişimciliğinin artmasında etkili olup, yapılan bu çalışmalar diğer kadınlara da ilham vermektedir. Kadınlara verilen girişimcilik kursları ile bilgi desteklenip tüm bu çalışmalar sonucu ortaya kooperatifler çıkmıştır (Sungur, 2013: 647). Kentlerin ekonomik olarak sürdürülebilir olmasının en önemli hedeflerinden bir tanesi de Yavaş Şehirdeki kamu hizmetlerinin etkin, özgün ve verimli olarak sunumunun yapılmasıdır (Yazar, 2006: 72). Sakin Şehir akımı planlama hareketinden ibaret değildir. Bu akım kentlerin gelişmesi ve küreselleşmenin etkisi altında kalarak özgün ruhlarını kaybetmeden aşama kat etmesidir (Doğrusoy ve Dalgakıran, 2011: 132). Farkındalık ile Sakin Şehir çalışmalarının genel geçer bir akım değil, kentlere yenilikler oluşturan devrim niteliği taşıyan akımdır (Hatipoğlu, 2015: 23).

## 2. CITTASLOW KRİTERLERİ AÇISINDAN NİKSAR İLÇESİ’NİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Niksar 1861 yılında kurulmuş, 350 m rakımda, Tokat iline bağlı, Orta Karadeniz’de bulunan tarihi ve ekolojik dokuya sahip şirin bir ilçedir. Tarihi değerlerin, coğrafi ve tabiat dokusunun bir bütün olduğu Niksar; Hitit, Pers, Pontus, Roma, Bizans, Danişmend, Selçuklu, Beylikler Döneminde ve Osmanlı zamanında her dönem için detaylı bir şekilde cazibe merkezi olmuştur (Şenol, 2013). 2019 Yılı verilerine göre ilçe nüfusu 65.308’dir. Şehir merkezi nüfusu 38.753’tür. İlçede ekonomik döngü genel olarak tarım, hayvancılık ve orman ürünlerinden oluşan ürünler ile sağlanır. Niksar’da bazı tarihi ve turistik mekanların olması bölgenin ekonomik kalkınmasına destek verme potansiyeline sahiptir. Köklü geçmişi Roma dönemine kadar dayanan bir kentte turizm ekonomisi konusunda sürdürülebilir düzeyde kalkınma sağlamak diğer örnekler gibi tipik bir biçimde mümkündür. Kentin sahip olduğu hali hazırda değerleri ön plana çıkartmak Cittaslow modellemesine uygun statüde bir kent olduğu öngörüsü ile kentin Cittaslow açısından ön değerlendirmesi yapılmıştır.

Niksar, Cittaslow için niyet mektubu göndermiş bir kent olarak Yavaş Şehir ağına dahil olma niyetinde olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın temel hedefi sürdürülebilir yerel düzeyde kalkınma için Cittaslow

modelleşmesinin Niksar İlçesi açısından yüksek oranda katkısı olacağı düşüncesi ile Niksar'ın üyelik potansiyeli durumunu tespit etmek için, Cittaslow'a ait 72 adet kriterin her biri incelenerek, Niksar'ın hangi oranda kriterleri sağladığına dair bir potansiyel sonuca ulaşmaktır. Cittaslow'un 72 kriterleri teması genel çerçevesi ile doğayı koruyan, sürdürülebilir ekonomi politikaları içeren, kentlerin ekonomik ve mali yapısında değişiklik oluşturan hedeflemeler içermektedir. Cittaslow kriterleri genel olarak 7 ana başlık altında toplanır. Bu başlıklar;

- 1) Çevreye dair politikalar
- 2) Altyapıya dair politikalar
- 3) Kentsel ortam ve yaşam kalitesi ile ilgili politikalar
- 4) Tanıtım, turizm, esnaflara ve sanatkarlara yönelik politikalar
- 5) Konukseverlik(misafirperverlik) ve farkındalık eğitimi için planlar
- 6) Sosyal uyumlar
- 7) Ortaklık politikaları(www.cittaslow.org).

7 ana başlık altında bulunan 72 alt başlığa ait kriter değerlendirmeleri ayrı ayrı yapılmıştır. Bu değerlemeler Niksar Belediyesi arşivleri, plan projeleri ve gözlemler yolu ile yapılmıştır. Yetkili kurumlar ile birebir görüşmeler yapıp, gerekli plan proje incelemeleri yapıldıktan sonra her biri ayrı başlık altında değerlendirilmiştir.

Alan yazın taramaları yapılarak, ilgili tüm kurumlar ile görüşmeler sağlanarak, Cittaslow kriterleri ışığında uyumluluk analizi değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre; Niksar adına yapılan 72 adet kriter değerlendirmesinde 7 makro başlığın alt başlıklarından en az biri yada birden fazlasında kriter değerlendirmesi kapsamında başarılı bulunmuştur. Niksar ilçe nüfusu 50.000'in altında olduğu için önemli aşamalardan birini geçmiştir. Kriterlerin tanımlanması ve uygunluk tespiti yapılmıştır. Değerlendirme sonucuna göre 72 alt maddeden 22 adedinde konu ile ilgili çalışma bulunmayıp, 50 adedinde ise plan, proje ve uygulanan çalışmalar mevcut olduğu gözlemlenmiştir. Potansiyel olarak Cittaslow kriterleri açısından Niksar'ın genel çerçevesi ile pozitif yönde ve hali hazırda uygulamaları olduğu gözlemlenmiştir. Cittaslow komitesi başvuru dosyasını incelediğinde % 50 oranında olumlu kriter aramaktadır. Bu çalışma kapsamında yapılan değerlendirmede Niksar'ın hali hazırda kriterlerin % 69'unu karşıladığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda üyelik süreci konusunda potansiyel ön değerlendirmesi yapıldığı esnada hâlihazırda sağlanan kriterler ile çeşitli süreçlerde uzun vadede sürecelecek projelerde üyelik dosyasında bulunacağından dolayı süreçte yüzdeler oranı değişken olacaktır. Tüm bu detaylar içerisinde yapılan ön değerlendirmede Niksar İlçesi genel çerçevesi ile pozitif yönde potansiyeli barındırmaktadır.

### 3. NIKSAR'IN SAKİN ŞEHİR OLMASINI TESPİT ETMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde Niksar ilçesi kamu kurumlarında istihdam edilen bireylerin sakin şehir konusundaki düşünceleri araştırılmıştır. Bu amaçla Niksar Sakin Şehir farkındalığını belirlemek ve Niksar'ın Sakin Şehir olması durumu kentin ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan nasıl etkileyeceğini tespit etmektir. Yapılan bu çalışma Cittaslow kenti olmak için niyet mektubu gönderen Niksar İlçesi yöneticileri için yol gösterici olabilecektir. Bu bölümde literatürden yararlanarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde yer verilen ifadeler tamamıyla sakin şehir kriterleriyle ilgilidir. B analizle bölgede ikamet eden halkın sakin şehir kriterleri açısından tutumunu tespit etmek amaçlanmıştır.

#### 3.1. Veri ve Yöntem

Araştırmada hem daha önce yapılmış çalışmalardan hem de anket yoluyla elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formunda 52 adet soruya yer verilmiştir. Anket formunun oluşturulmasında literatür taraması yapılarak; Çakıcı, Yenipınar ve Benli (2014),Kuvan ve Akan (2005) ve Özgen (2012)'in konu ile ilgili geliştirdikleri ölçek ile Özmen, Birsen ve Birsen (2017) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Anketin ilk 7 sorusu demografik ve sosyal özellikler ile ilgili sorulardır sonrasında tüm sorular katılımcıların Niksar ve Cittaslow bağına dair cevapladıkları sorulardan oluşmaktadır. Ankette öncelikle Sakin Şehir algısının tespitine dair sorulara yer verilmiştir. Sonrasında yerel kalkınma ve sürdürülebilir kalkınma ile Sakin Şehir bağına yönelik sorular yer almaktadır. Daha sonra katılımcıların Sakin Şehir için çevresel, ekonomik ve sosyal anlamda cevapladıkları sorulardan oluşmaktadır. Demografik ve sosyal özellikli sorular hariç diğer sorular; sırasıyla hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde beşli likert ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın ana evreni Niksar İlçesinde ikamet eden kamuda görevli çok farklı kategorilerde unvanlara sahip 18 yaş üstü bilirkişi ve üst düzey yöneticiyi kapsamaktadır. İlçedeki Kamu kurum ve kuruluşundaki üst düzey yöneticiler ve İlçedeki bilirkişi sayısı yaklaşık 2500 kişi civarında olup bu sayı için evren  $\alpha = +0,05/-$

0,05 örneklem hatası,  $p=0,5$   $q=0,5$  için örneklem sayısı 75 kişidir. Yapılan anketlerden 88 kişiye ulaşılmıştır ve anketlerin hepsi değerlendirilmeye alınmıştır.

Anket uygulaması sonucu tüm veriler sınıflandırılmış ve veri girişine uygun biçimde hazırlanmıştır. Son olarak da SPSS programında faktör analizi, frekans analizi, KMO ve Bartlett's testi, grup istatistikleri, güvenilirlik analizi, anova ve t testi uygulanmıştır.

### 3.2. Araştırma Bulguları

İlk olarak katılımcılara ilişkin demografik özellikler analiz edilmiştir. İkinci olarak katılımcıların Niksar, Sakin Şehir ve kalkınmaya yönelik düşüncelerine yer verilmiştir. Üçüncü olarak sakin şehir hareketi algısı ve sakin şehir algısı ve destekleme faktör analizi yapılmıştır. Son olarak, katılımcıların çeşitli özellik ve düşüncelerine göre tek yönlü varyans ve t testi analizi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo incelendiğinde katılımcıların %63,6'sı erkek, %36,4'sı kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımına göre; %14,8'i (13 kişi) 18-30 yaş arasında, %26,1'i (23 kişi) 31-40 yaş arasında, %33'ü (29 kişi) 41-50 yaş arasında, %19,3'ü (17 kişi) 51-60 yaş arasında, %6,8'i (6 kişi) 61 yaş üstündedir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

		N	%			n	%	
Cinsiyet	Erkek	56	63,6	Yaş	18-30	13	14,8	
	Kadın	32	36,4		31-40	23	26,1	
Eğitim	Ortaokul	2	2,3		41-50	29	33	
	Lise	18	20,5		51-60	17	19,3	
	Ön Lisans	7	8		61+	6	6,8	
	Lisans	52	59,1		Niksar'da İkamet Süresi	1-5 Yıl	5	5,7
	Lisans Üstü	9	10,2			6-10 Yıl	11	12,5
Gelir Seviyesi	2500 TL ve altı	6	6,8			11-15 Yıl	6	6,8
	2500 TL-5000 TL	28	31,8			16-20 Yıl	11	12,5
	5000 TL-7500 TL	33	37,5			21 Yıl ve Üstü	55	62,5
	7500 TL-10000 TL	6	6,8					
	10000 TL ve üzeri	15	17					

Katılımcıların eğitim durumlarına göre; %2,3'ü (2 kişi) ortaokul mezunu, %20,5'i (18 kişi) lise mezunu, %8'i (7 kişi) ön lisans mezunu, %59,1'i (52 kişi) lisans mezunu, %10,2'i (9 kişi) lisansüstü mezundur. Katılımcıların Niksar'da ikamet sürelerine göre; %62,5'i (55 kişi) büyük bir oranla 21 yıl ve üstünde Niksar'da yaşamaktadır, Bunu takiben %12,5'i (11 kişi) de 16-20 yıl arası Niksar'da ikamet etmektedir. Katılımcıların gelir seviyelerine göre; %17'sinin (15 kişi) gelir seviyesi 10.000 ve üstüdür. 5000 ve altı gelir seviyesine sahip olanların oranı %39'dur (34 kişi).

Katılımcıların Niksar, sakin şehir ve kalkınmaya yönelik görüş ve düşüncelerine ilişkin veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, 88 katılımcıdan 72'si Niksar dışında başka bir yerde yaşamıştır. Katılımcıların %51'i Niksar dışında başka bir yerde yaşamayı düşünürken, Sakin Şehir kavramını ilk kez bu ankette duyan katılımcıların oranı %42'dir.

Sakin Şehir kavramını ilk defa duyulan kaynaklar incelendiğinde; anket %36,4 oran ile ilk sırada yer alırken bunu sırasıyla 23,9 oran ile internet, %17 oran ile sosyal çevre ve %12,5 oran ile televizyon takip etmektedir. Sakin Şehir kavramını anket dışında diğer kaynaklardan öğrenme oranı yüksek olduğu için konuyla ilgili katılımcıların düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların %74'ü Niksar'ın Sakin Şehir olması için öncelikle halkın bilgisine başvurulması gerektiğini düşünmektedir. Bununla birlikte Niksar'ın Sakin Şehir unvanına sahip olmasını isteyenlerin oranı %95,5 olup çok yüksek düzeydedir.

**Tablo 2. Katılımcıların Niksar, Sakin Şehir ve Kalkınmaya Yönelik Bilgileri**

		n	%
Niksar dışında başka bir yerde yaşama	Evet	72	81,8
	Hayır	16	18,2
Gelecekte Niksar dışında başka bir yerde yaşamayı düşünme	Evet	45	51,1
	Hayır	43	48,9
Cittaslow kavramını ilk kez bu ankette duyma	Evet	37	42
	Hayır	51	58
Sakin Şehir kavramını ilk defa duyulan kaynak	İnternet	21	23,9
	Televizyon	11	12,5
	Anket	32	36,4
	Ulusal Basın	5	5,7
	Bilgi Toplantısı	4	4,5
	Sosyal Çevre	15	17
Sakin Şehir olmak için önce halkın bilgisine başvurulma	Evet	65	73,9
	Hayır	23	26,1
Niksar'da çözümlenmesi gereken en önemli sorun	İşsizlik	56	63,6
	Altyapı	19	21,6
	Trafik	12	13,6
	Çevre Kirliliği	1	1,2
Niksar'ın Sakin Şehir unvanına sahip olmasını isteme	Evet	84	95,5
	Hayır	4	4,5
Niksar'da yerel kalkınmayı sağlama yolları	Sanayileşme	17	19,3
	Turizm	30	34,1
	Yerel Değerler	25	28,4
	Diğer	16	18,2
Sürdürülebilir yerel kalkınma kavramını duyma	Evet	78	87,5
	Hayır	10	11,4

Katılımcıların %64'ü Niksar'da çözümlenmesi gereken en önemli sorunun işsizlik olduğunu belirtmişlerdir. Niksar'da yerel kalkınmanın turizm ile olabileceğini düşünen katılımcıların oranı %34, yerel değerlerin tanıtımı ile sağlanabileceğini düşünenlerin oranı %28'dir. Bu oranların yüksek olması Cittaslow olduğu durumda turizm, yerel değerler ve yerel ürünler ile yeni ekonomik getirilerin oluşabileceği anlamına gelmektedir.

Katılımcıların %87,5'i sürdürülebilir yerel kalkınma kavramını bildiğini ifade etmektedir. Yerel kalkınma kavramının bu düzeyde bilinmesi katılımcıların yöneltilen sorulara bilinçli bir şekilde cevap verdiklerini göstermektedir.

### **Doğrulamalı Faktör Analizi**

İstatistiksel olarak ölçeğin yapı geçerliliği tespiti için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. İlk önce ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek için KMO ve Bartlett testleri yapılmıştır. Örneklemenin ne kadar büyüklükte olduğunu tespit etmek için KMO katsayısı hesabı yapılmaktadır. Bartlett testi ile faktör analizindeki evrenin dağılımının normal olup olmadığı belirlenmektedir. Bu durum için Bartlett küresellik test sonucunun istatistiki açıdan anlamlı olması gerekir. KMO testinin ölçüm sonucu 1000'e yakın olmalıdır. Bartlett küresellik testi de istatistiki açıdan anlamlı olmalıdır. Faktör analizi testinde faktörlere ölçek atanması veya ölçekten çıkarma için faktör yüküne bakılması gerekir. Maddelerin faktörler ile ilişkisini faktör yük değeri açıklar. Faktörlere ait yük değerinin yüksek olması beklenir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,30'dan küçük olması veya her iki maddenin de faktör yüklerinin farkının 0,10'dan az olması durumu söz konusu olduğunda madde ölçekten çıkartılarak analiz işlemine devam edilir.

Ölçeğe ait güvenilirlik düzeyini Cronbach's alfa katsayısı verir. Bu kasayı 0 ile 1 arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçeğe ait güvenilirlik testi alfa( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak yorumlanması şu şekilde yapılmaktadır (Nunnally, 1967: 248).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  olduğunda ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  olduğunda ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  olduğunda ölçek oldukça güvenilirlerdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  olduğunda ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilir.

Sakin şehir hareketi algısı ölçeği için KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Uygulanan anketin analiz sonucuna göre ölçek için hesaplanan KMO değeri 0,89(KMO>0,500) olup Bartlett testi bu

sonuca göre istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Bu durumda ölçek faktör analizi için uygun bulunmuştur.

**Tablo 3. KMO ve Bartlett Testi (Sakin Şehir Hareketi Algısı Ölçeği)**

KMO		0,89
Bartlett Testi	chi-square	1007
	Sd	153
	P	0,00

Sakin şehir hareketi algısı faktör analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 3 alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Ölçeğe ait birinci kısım Sakin Şehir hareketinin doğal çevreye olan etkisi ile bağlantılı olan maddelerden oluşmaktadır. Doğal çevre boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0,576 ve 0,787 arasında değişmektedir. Doğal çevre boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %24,955’dir. Test sonucunda, Cronbach’s Alfa katsayısı 0,817 olarak hesaplanmıştır. Alfa katsayısına bakıldığında boyutun güvenilirlik düzeyinin uygun olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo 4: Sakin Şehir Hareketi Algısı Faktör Analizi Sonuçları**

Maddeler	[ 1 ]	[ 2 ]	[ 3 ]
<b>Doğal Çevre [ 1 ]</b>			
19. Planlı yapılanmayı sağlar	0,787		
21. Peyzaj çalışmalarını artırır	0,576		
23. Kentin yenilenmesinde geleneksel mimariye bağlı kalınmasını sağlar	0,658		
25. Kent içindeki yeşil alanların miktarını ve kalitesini artırır	0,685		
26. Kent içindeki görsel kirliliğin azalmasını sağlar.	0,687		
<b>Refah ve Ekonomi [ 2 ]</b>			
30. Yerel ekonominin canlanmasını sağlar.		0,747	
31. Bölge dışından gelen yatırımları artırır.		0,691	
32. Halkın gelir düzeyini artırır		0,761	
34. Yoksul ve dezavantajlı kesimlerin yaşam kalitesini artırır.		0,714	
38. Nüksar’dan göçü azaltır.		0,777	
<b>Kültür [ 3 ]</b>			
35. Kent içinde engelliler için geliştirilen projeleri artırır.			0,661
36. Organik tarımın gelişmesini sağlar.			0,685
37. Tarihi merkezlerin değerini artırır.			0,699
39. Geleneksel el sanatlarının üretimini artırır.			0,676
40. Yerel kültürel etkinliklerde artış sağlar.			0,686
41. Kültürel değerlerin korunmasını sağlar			0,641
43. Bölgeye gelen turistlerin sayısını artırır.			0,738
44. Sosyal yaşamın gelişmesini sağlar.			0,673
<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	24,955	20,997	18,261
<i>Cronbach's Alfa</i>	0,817	0,863	0,917

Ölçeğe ait 2. boyut Sakin Şehir Hareketinin refah ve ekonomiye etkisi olan maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan maddelerin faktör yükleri 0,691 ve 0,777 arasında değişmektedir. Refah ve ekonomi boyutunun toplam varyansı açıklama oranı ise %20,997’dir. Analizde Cronbach’s Alfa katsayısı 0,863 olarak hesaplanmıştır. Alfa katsayısına bakıldığında boyutun güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğu görülmektedir.

Ölçeğe ait son ve üçüncü boyut ise Sakin Şehir Hareketinin Kültürel anlamda etkileri ile bağlantılı olan maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutta bulunan maddelere ait faktör yük oranları 0,641 ve 0,738 arasında değişmektedir. Kültürel boyutun toplam varyansı açıklama oranı %18,261 olarak hesaplanmıştır. Test sonucu Cronbach’s Alfa katsayısı 0,917’dir. Alfa katsayısına bakıldığında boyutun güvenilirlik düzeyinin son derece yüksek olduğu görülmüştür. Uygulanan analiz sonucunda 16, 17, 18, 20, 22, 24, 27, 28, 29, 33, 42, 45, 46. maddeler binişlilik ve farklı faktörde bulunduğu için analizden çıkartılmıştır.



**Tablo 5. KMO ve Bartlett Testi(Sakin Şehir Algısı ve Destekleme Ölçeği)**

KMO		0,89
Bartlett Testi	chi-square	419,17
	Sd	15
	P	0,00

Sakin şehir algısı ve destekleme ölçeği KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Buna göre, ölçek için hesaplanan KMO değeri 0,89 (KMO>0,500) ve Bartlett testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Ölçek faktör analizi için uygundur.

**Tablo 6. Sakin Şehir Algısı ve Destekleme Faktör Analizi Sonuçları**

Maddeler	Faktör Yüğü
47. Niksar’ın Sakin Şehir olması bölge turizmini geliştirir.	0,875
48. Niksar’ın Sakin Şehir olması bölge için yararlı olur.	0,884
49. Niksar’ın Sakin Şehir olması için verilen uğraşların faydalı olacağı kanısındayım.	0,885
50. Niksar’ın Sakin Şehir olması için verilen uğraşlar daha da artırılmalıdır.	0,840
51. Niksar’ın Sakin Şehir olması kentin markalaşmasına katkı sağlar	0,874
52. Sakin Şehir üyeliği Niksar’a gelen turistlerin sayısını artıracaktır.	0,851
<i>Açıklanan Varyans Oranı</i>	75,38
<i>Cronbach's Alfa</i>	0,934

Sakin şehir algısı ve destekleme faktör analizi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur. Uygulanan faktör analizi sonucuna göre ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,851 ve 0,875 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı 75,38’dir. Cronbach’s Alfa katsayısı 0,934’dür. Ölçeğe ait güvenilirlik düzeyi alfa katsayısına bakılarak yorumlandığında güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğu görülmüştür.

Sakin şehir hareketi algısı ve sakin şehir algısı ve destekleme ölçeğine ilişkin faktörlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 7’de sunulmuştur. Yavaş Şehir akımının çevresel etki değerlendirmesine ait puan ortalaması 4,09, refah ve ekonomiye dair algının etkisi ise 3,70, kültürel değerler konusundaki algı etkisi 3,85ve son olarak da Sakin Şehre dair algı puanının ortalaması 4,41’dir. Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde tümünün -3 ile +7 arasında olduğu görülmektedir. Doğal çevre ve refaha etkisi sırasıyla 1,459 ve 1,18 değeri ile basıktır. Kültüre etkisi 4,324 değeri ile kısmen sivridir. Algı ve destekleme değeri ise 7,554 ile sivridir.

**Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler**

Sakin Şehir hareketinin	N	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
Doğal çevreye etkisi	88	4,09	0,68	-1,071	1,459
Refaha etkisi	88	3,70	0,74	-0,713	1,180
Kültüre etkisi	88	3,85	0,67	-1,461	4,324
Algı ve destekleme	88	4,41	0,69	-2,280	7,557

Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +7 ile -3 arasında olması normal dağılıma yakın olduğu için yeterli görülmektedir. Buna göre çalışmada ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiş ve hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Çalışmada Sakin Şehir Hareketi Algısının boyutları ile Sakin Şehir Algısı ve Destekleme arasındaki ilişki pearson korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Sakin Şehir Hareketi (SSH) Algısı Boyutları İle Sakin Şehir Algısı ve Destekleme Arasındaki Korelasyon İlişkisi**

	[ 1 ]	[ 2 ]	[ 3 ]	[ 4 ]
Sakin Şehir Hareketinin Doğal Çevreye Etkisi[ 1 ]	1			
Sakin Şehir Hareketinin Refaha Etkisi[ 2 ]	0,555	1		
Sakin Şehir Hareketinin Kültürel Etkisi[ 3 ]	0,653	0,632	1	
Sakin Şehir Algısı ve Destekleme[ 4 ]	0,626	0,676	0,707	1

**Not:** Tüm ilişkiler %1 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yapılan analiz sonucuna göre Sakin Şehir algı ve destekleme ile çevre etkisi arasında pozitif yönde orta derecede kuvvete sahip bir ilişki bulunmaktadır (  $r=0,626$ ;  $p<0,05$ ). Sakin Şehir Algı ve destekleme ile refaha

etki arasında pozitif yönlü orta derecede kuvveti olan ilişki bulunmaktadır ( $r=0,676$ ;  $p<0,05$ ). Sakin Şehir algısı ve desteklemesi ile kültürel etki arasında pozitif yönde olan orta kuvvete sahip etki vardır ( $r=0,707$ ;  $p<0,05$ ).

Sakin şehir algısının boyutları ve sakin şehir algısı ve desteklemenin yaşa, cinsiyete, eğitim düzeyine ve Niksar'da ikamet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA ve t-testi analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, Niksar'da yaşayan kişilerin Sakin Şehir Algısı ve Destekleme durumları eğitim düzeylerine göre ve yine Niksar'da yaşayan kişilerin Sakin Şehir Hareketinin Doğal Çevreye Etkisi algılarının gelir seviyelerine göre istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Lise mezunu olanların Sakin Şehir algısının en yüksek, Ön Lisans mezunu olanların ise Sakin Şehir algısının en düşük olduğu söylenebilir. Bireylerin gelir düzeyi arttıkça Sakin Şehir hareketinin doğal çevreye etkisine dair algının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ

Yerel düzeyde sosyal, ekonomik ve ekolojik toparlanmalar için Cittaslow, hızlı yaşam kavramına karşı çıkmıştır. Yavaş Şehir standartlarında, özgün olan yapı ve doğa korunarak sürdürülebilir bir ekonomi ve yaşam biçiminin sağlanabileceği düşüncesi hakimdir.

Çalışmada Niksar ilçesinin Cittaslow kriterleri açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Niksar ilçe nüfusunun 50.000'in altında olması önemli kriterlerden birisidir. Değerlendirmeye göre 72 kriterden 22 adetinde konu ile ilgili çalışma bulunmayıp, 50 adetinde ise plan, proje ve uygulanan çalışmalar bulunmaktadır. Cittaslow komitesi başvuru dosyasında % 50 oranında olumlu kriter bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında yapılan değerlendirmede Niksar ilçesi kriterlerin %69'unu karşıladığı tespit edilmiştir. Yapılan ön değerlendirmede Niksar İlçesi pozitif potansiyele sahiptir.

Niksar halkının Sakin Şehir konusundaki görüşlerini belirlemek için anket çalışmasında çevresel, kültürel ve ekonomik gelişimi tespit etmeye yönelik alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda; Sakin Şehir kavramını bilme düzeyi yüksektir, katılımcıların büyük çoğunluğu Sakin Şehir kavramını önceden duymuşlardır. Niksar'ın Sakin Şehir unvanına sahip olmasını isteyenlerin oranı yüksektir. Niksar'da en önemli sorununun işsizlik olduğu tespit edilmiştir. Yerel düzeyde kalkınmanın turizm ve yerel değerler ile sağlanacağını ifade edenler çoğunluktadır. Niksar'da yaşayan kişilerin Sakin Şehir algısı ve destekleme durumları eğitim ve gelir seviyelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Niksar'ın Sakin Şehir olması durumunda kentin ve yakın çevredeki bölgelerin bu ortaklık ve üyelikten birçok açıdan kazanım sağlaması mümkün olacaktır. Kentin markalaşması ile sosyal, ekonomik ve çevresel kazanımlar artacak bununla birlikte sürdürülebilir yerel kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Kentin marjinal biçimde isminin uluslararası platformda anılması ve Cittaslow üyesi olmanın gerektirdiği çalışmaları ile birlikte kent potansiyelini ön plana çıkartarak yeni bir cazibe merkezine dönüşecektir. Türkiye'de yavaş akımı için uygulanan plan ve projelerin ilgili kurumlarca sürüncemeye bırakılmadan dikkate alınarak desteklenmesi gerekmektedir. Kurumlar organize olarak, gerekli ve yeterli desteği Niksar Belediyesine vermelidir. Kentlerin farklı kimlik kazanmaları amacıyla ulusal ve uluslararası çapta yavaş çalışmaları daha fazla artırılarak kentlerin ekonomik potansiyelleri harekete geçirilebilir.

## KAYNAKLAR

- Acar, Y. (2016). Turistlerin Sakin Şehirleri Tercih Nedenleri, Memnuniyet Düzeyleri ve Tekrar Ziyaret Etme Niyetleri; Türkiye'deki Sakin Şehirlerin Değerlendirilmesi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Acuner, E. (2014). Çamlıhemşin için Cittaslow Model Önerisi: Karşılaştırmalı Bir Analiz, Doktora Tezi.
- Akgül, U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, Antropoloji Dergisi, 24:133-164.
- Casanova, F. (2004). Local Development, Productive Networks and Training: Alternative Approaches to Training and Work for Young People, ILO.
- Çakıcı, A., Yenipınar, U. ve Benli, S. (2015). Yavaş Şehir Hareketi: Seferihisar Halkının Tutum ve Algıları İle Yaşam Doyumları. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 11(3).
- Çahantimur, A. ve Yıldız, H. T. (2008). Sürdürülebilir Kentsel Gelişmeye Sosyokültürel Bir Yaklaşım: Bursa Örneği. İTÜ Dergisi, Mimarlık, Planlama, Tasarım, 7(2).
- ÇARKÇI, A. (2008). Ulusal Kalkınma İçin Yerel Teklifler. Şehir Yayınları: İstanbul.
- Çiçek, D. (2017). Bir Kalkınma Modeli Olarak Sakin Şehirlerde Yerel Halkın Turizm Desteği: Ege - Marmara Bölgesi Örneği, Doktora Tezi.
- Doğrusoy, I.T. ve Dalgakıran, A. (2011). An Alternati ve Approach in Sustainable Planning: Slow Urbanism. Archnet-IJAR, International Journal of Architectural Research, 5: 127-142.
- Donat, O. (2016). Sakin Kent (Cittaslow) Üyelığının Kamusal Mekânlara Etkisi: Türkiye'deki Sakin Kentler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi.
- Erten, S. (2009). Cittaslow / Yavaş Şehir Seferihisar. Arredamento Mimarlık Dergisi, 9:106-109.
- Eraydın, A. (2004). Bölgesel Kalkınma Kavram, Kuram ve Politikalarında Yaşanan Değişimler, Kentsel Ekonomik Araştırmalar, 1:126-146.
- Fell, E. ve Lukianova, N. (2015). Fast Food and The Semiotics of Gastronomy. Journal for Communication Studies, 8 (2/16): 59-73.
- Göker, H. (2020). Sürdürülebilir Kalkınmada Cittaslow (sakin kent) Modelinin Kentsel Çekim Gücü Üzerindeki Etkisi: Halfeti Örneği, Yüksek Lisans Tezi.
- Hart, M. (1999). The Guide to Sustainable Community Indicators (2. Baskı). North Andover: Hart Environmental Data.
- Hahnel, R. (2004). Siyasal İktisadın ABC'si, Modern Bir Yaklaşım, (Çev.:Y.Alagon), İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1. Baskı: 1-70.
- Hatipoğlu, B. (2015), "Cittaslow": Quality of Life and Visitor Experiences, Tourism Planning Development, 12(1): 20-36.
- Hekimci, F. (2014). Sürdürülebilir Bir Yerel Kalkınma Modeli: "Yavaş Şehirler" ve Ekoturizm. Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, T.C. Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü, Haziran 2014, Ankara. 4: 77 – 112.
- Holmberg, J. Ve Sandbrook, R. (1992). Sustainable Development: What is to be done? Making Development Sustainable: Redefining Institutions, Policy and Economics. (Ed. J. Holmberg). International Institute for Environment and Development, p. 19-38, Island Press, Washington, D. C.
- Honore, C. (2008). Yavaş! Hız Çılgınlığına Başkaldıran Yavaşlık Hareketi, (Çev.:E.Gür), İstanbul. Alfa Yayınları., Houghton JT Jenkins GJ Ephraums JJ, eds. 1990 Climate Change: The Scientific Assessment. Cambridge (UK) , Cambridge University Press.
- Juris, J. S. (2005). The New Digital Media and Activist Networking within Anti- Corporate Globalization Movements. The Annals, 7(1): 189-208.
- Kadioğlu, D.Y. (2009). Yavaşlığın Keyfi Bu Şehirlerde, Yolculuk Dergisi, 62:72-76, Elektronik Sürümü, www.yolculuk.com.tr/, 20.03.2020.
- Karabağ, Ö., Yücel, F. ve İnal, M. E. (2012). Cittaslow Movement: An Opportunity for Branding Small Towns and Economic Development in Turkey. International Journal of Economics and Research, 313: 64-75.
- Kaya, E. (2007). Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşım: Yerel Kalkınma Yönetimi Okutan Yayıncılık, İstanbul.
- Kula, E. (1998). History of Environmental Economic Thought, Routledge, London. Larre, Dominique (1986), "Çevre Yönetimi Konulu Dünya Sanayi Konferansı'nın Sonuçları ve Tavsiye Kararları", Sanayi ve Çevre Konferansı, TÇSV, Ankara, 26-29.
- Lım, S. H. (2003). "Local Partnership and Human Resources Development", Paper prepared for KLI/ILO Tripartite Workshop on Skill Development, High Performance, Work Organization and Social Dialog, Seoul, Korea, (6 March), 1-28.
- Lowry, L.L. ve Lee, M. (2011). CittaSlow, Slow Cities, Slow Food: Searching for a Model for the Development of Slow Tourism, Travel & Tourism Research Association, 42nd Annual Conference Proceedings: Seeing the Forest and the Trees – Big Picture Research in a Detail- Driven World, June 19-21, 2011, London, Ontario, Canada.
- Miele, M. (2008). Cittaslow: Producing Slowness against the Fast Life, Space and Polity, 12(1): 135-156.
- Öztürk, S. (2012). Small Towns Reshaping Their Urban Planning Policies Joining in the Cittaslow International Network: The Case of Seferihisar in Turkey, Ankara: Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences.

- Özmehmet, E. (2008). Dünya’da ve Türkiye’de Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları, *Journal of Yaşar University*, 3(12):1853-1876.
- Pektaş, E. K. (2010), “Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar”, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1): 1-114.
- Pisani, J. A. (2006). Sustainable Development- Historical Roots of Concept, *Environmental Sciences*, 3(2): 83-96.
- Prezenza, A., Abbate, T., Perano, M., (2015). The Cittaslow Certification and its Effects on Sustainable Tourism Governance, *Enlightening Tourism. A Pathmaking Journal*, 5(1): 40-64.
- Radstorm, S. (2011). *IJPP Italian Journal of Planning Practice Vol.I, issue 1 2011*.
- Rodriguez-Pose, A. (2001). The Role of the ILO in Implementing Local Economic Development Strategies in a Globalized World, *Working Papers*, London, (31 December), 1-19.
- Servon, L. J. ve Pink, S. (2015). Cittaslow: Going Global in Spain, *Journal of Urban Affairs*, 37(3): 327-340.
- Sezgin, M. ve Ünüvar, Ş. (2011). Sürdürülebilirlik ve Şehir Pazarlaması Ekseninde Yavaş Şehir, *Çizgi Kitabevi: Konya*
- Sungur, Z. (2013), “Türkiye’nin Sakin Şehirlerindeki Kadın Girişimciliğine Sosyolojik Bir Bakış”, *International Conference on Eurasian Economies Session 3c: Girişimcilik*, 17.02.2020.
- Şenol, F.(2013). Türkiye Turizm Coğrafyası ve Dünya Kültürel Mirası (3 b.). Detay Yayıncılık: Ankara.
- Ursulo Sto, T. Ve Unni, E. K. (2010). Case Studies in Sustainable Consumption and Production: Food And Agriculture. *System Innovation for Sustainability*, 3, Greenleaf Publishing, South Yorkshire, Great Britain, 6-44.
- Ünal, Ç. (2016). Turizm Coğrafyasında Yeni Kavramlar “Yavaş Şehirler ve Yavaş Turizm”. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 21(36): 13-28.
- WCED, (1987). *Our Common Future*, Brundtland Report, Oxford & New York: Oxford University Press.
- Walter, L. (2009). Slow Food and Home Cooking: Toward a Relational Aesthetic of Food and Relational Ethic of Home, *The Journal of The Center for Food in Community and Culture*, 1(1): 1-23.
- Yalçın A. ve Yalın S. (2013). Sürdürülebilir Yerel Kalkınma İçin Cittaslow Hareketi Bir Model Olabilir mi? *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1): 32-41.
- Yazar, K. H. (2006). Sürdürülebilir Kentsel Gelişme Çerçevesinde Orta Ölçekli Kentlere Dönük Kent Planlama Yöntem Önerisi. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım A ve Karaahmet A. (2013). Yavaş Şehir Hareketinin Kent İmajına Katkısı: Ordu-Perşembe Örneğinin Yerel Basın Üzerinden Analizi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1): 11-20.
- Yurtseven, R. (2007). Slow Food ve Gökçeada: Yönetmelik Bir Yaklaşım. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Zengin, E. , Başkurt, E. ve Es, M. (2014). Yerel Yönetimler ve Yerel Kalkınma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 95-124.
- <https://www.karsiyakahaber.com/yazarlar/opdr-serhan-celikhisar/germiyan-koyu-slow-food-ve-germiyan-festivali/2184>
- <https://www.google.com/search?q=www.slowfood.com&oq=WWW&aqs=chrome.2.69i60j69i57j35i19i39j69i60j69i6513j69i60.4252j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (Erişim Tarihi:15.01.2020)
- <https://www.google.com/search?q=www.cittaslow.org&oq=WWW.C&aqs=chrome.2.69i60j69i57j35i39j0i512j0i457i512j0i512i2j69i60.9520j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (Erişim Tarihi: 20.01.2020).
- <https://www.google.com/search?q=www.niksar+belediyesi&oq=www.niksar&aqs=chrome.1.69i57j0i30.10591j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (Erişim Tarihi: 27.03.2020).

# Örgüt Kültürünün Algılanan Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma<sup>1</sup>

*The Effect of Organizational Culture on Perceived Corporate Reputation:  
A Research in A Public Hospital*

Soulmaz SANATI \*  
Mustafa Tahir DEMİRSEL \*\*

## ÖZ

Bu araştırmanın amacı, örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi yönetici ve çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 322 hastane çalışanından oluşmaktadır. Ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak SPSS 22.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden, t testi, ANOVA testi ve korelasyon testlerinden faydalanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, örgüt kültürünün alt boyutları ile algılanan kurumsal itibarın alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların örgüt kültürünü benimseme düzeyleri arttıkça, algılanan kurumsal itibarın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

## ANAHTAR KELİMELELER

Örgüt Kültürü, Kurumsal İtibar, Kamu Hastanesi

## ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the effect of organizational culture on perceived corporate reputation. In the research, face to face questionnaire method was used as data collection tool. The population of the research consisted of managers and employees of a public hospital operating in Adana Province. The sample of the study was composed of 322 hospital employees selected by simple random sampling method. The data obtained from the scales were coded and analyzed with SPSS 22.0 package program. Descriptive statistics, t test, ANOVA test and correlation tests were utilized to analyze the data. According to the findings of the study, significant and positive relationships were found between the sub-dimensions of organizational culture and the subdimensions of perceived corporate reputation. In other words, as the level of adoption of organizational culture by the employees increases, perceived corporate reputation increases.

## KEYWORDS

Organizational Culture, Corporate Reputation, Public Hospital

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
23.10.2021	30.10.2021
Atf	Sanati, S. ve Demirsel, M. T. (2021). Örgüt Kültürünün Algılanan Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 597-609.

<sup>1</sup> Bu çalışma Soulmaz Sanati'nin Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 03.09.2019 tarihinde kabul edilen "Örgüt Kültürünün Algılanan Kurumsal İtibar Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma" adlı tezden üretilmiştir.

\* Bilim Uzmanı, Selçuk Üniversitesi, solysanati@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0772-8665

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mtdemirsel@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8341-3182.

## GİRİŞ

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve onların tutum ve davranışlarını yönlendiren ve örgütün özünde ve çevresinde kabul gören değerlerin ve normların, varsayımların ve inançların bütünüdür. Kurumsal itibar ise, örgütün çalışanlar ve müşteriler başta olmak üzere paydaşlarının örgüt hakkındaki olumlu algılarıdır ve örgütlerin türünden ve ne için kurulduklarından bağımsız olarak başarıları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Kurumsal itibar, genellikle etkili iletişim ile güçlendirilen tutarlı performansın bir sonucu olarak zaman içinde gelişmektedir. Aynı zamanda kurumsal itibar, müşterileri ve çalışanları cezbederek organizasyonun başarısına katkı sağlamaktadır. Rakiplerin karmaşık ve olası zarar verici etkinliklerine karşı bariyer görevi görmekte ve örgüte rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Diğer yandan ise, en iyi iş ortaklarının ve tedarikçilerin cezbedilmesine yardımcı olurken, yatırımcılardan ve çözüm ortaklarından yararlanma şansını artırmaktadır. Kurumsal itibarı korumak ve kurumsallaştırmak için etik standartlara önem vermek gerekir. Kurumsal itibar, aynı zamanda örgüt kültürünün yaşama alanıdır. Bir örgüt içinde kültürü meydana getiren ve hâkim olan ortak değerler ve kuralların kurumsal itibarı destekleyecek şekilde tasarlanması günümüzde hayati öneme sahiptir.

Kurumsal itibar hem iş dünyasında hem de akademide sıcak bir konudur. Bununla birlikte, kurumsal itibarın stratejik bir varlık olarak önemi ve kurumsal başarıyı etkileme potansiyeli tüm dünyada kabul edilmiş olmasına rağmen, bir araştırma nesnesi olarak kurumsal itibar hâlâ kavramsallaştırılmakta yetersiz kalmaktadır (Adeosun ve Ganiyu, 2013). Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, örgüt kültürü kavramını ve kurumsal itibar kavramını irdelemek ve örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu doğrultuda çalışmada, örgüt kültürünün çalışanların algıladığı kurumsal itibara olan etkisi ampirik bir araştırmayla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sağlık sektörü önemli bir hizmet sektörü olması nedeniyle itibar algısının paydaşlar tarafından en yoğun şekilde hissedildiği sektörlerdendir. Bu nedenle araştırma sahası olarak bir kamu hastanesi seçilmiştir. Hem yerli hem de yabancı literatürde bu iki kavramın etkileşimini araştıran az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Örgüt Kültürü

Kültür, insan topluluklarının geçmişi, üretim biçimleri, sosyal bağlantıları ve bunlarla bağlantılı gelişmeler ile ilgilidir. İnsan kültürü, kültüre insanı derinden etkilemektedir. Örgütler, bireysel olarak gereksinimlerini karşılayamayan insanların bir araya gelerek ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturdukları yapılar ve sosyal gerçekliklerdir. Bir örgüt içerisinde bir araya gelen insanlar, öncelikle makro ölçekte içinde yaşadıkları toplumun ve toplum tarafından şekillendirilen kültürün üyeleridir. Ama aynı zamanda mezo ve mikro ölçekte bu toplum ve kültür içerisinde bulunan farklı alt toplulukların ve kültürlerin üyeleridirler. Çeşitli gruplar ve kültürlerin etkisinde bulunan bu insanlar, herhangi bir örgüt oluşturduklarında ya da bir örgüte üye olduklarında içinde büyüdükleri ve geliştikleri toplum ve kültürlerin kimi özelliklerini ve değerlerini de beraberlerinde getirirler (Şişman, 2007: 4). Örgütlerin de tıpkı insanlar gibi ilişkileri vardır. Bu ilişkiler ağı örgüt kültürünü oluşturan en önemli unsurlardan biri durumundadır. Yazında genellikle örgüt kültürü kavramı kullanılsa da kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü kavramlarına da rastlanılmaktadır (Polat, 2003: 5). Geliştiği sistemler ve süreçler aracılığıyla kültürün bireylerin ve örgütlerin yeni hedeflere ulaşma ve olumlu performans sergileme anlamında daha ileri düzeyde girişimlerde bulunmaları yolunda belirleyici bir işlevi vardır. (Pettigrew, 1979: 576). Edgar Schein (1985) da kültürü, paylaşılan bir bilgi birikimi olarak değerlendirmekte ve bu bilgi birikiminin işlemenin verimliliğini arttırdığını savunmaktadır. Schein (1985) ayrıca örgüt kültürünü bir grubun iç çevre ile bütünleşme ve dış çevreye adaptasyon sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzen içinde oluşan temel varsayımlar olarak ifade etmektedir. Bu anlamda güçlü örgütlerin, paylaşılan uzun geçmişleri nedeniyle güçlü kültürlerle sahip olduğu veya bazı yoğun deneyimleri paylaştığı varsayılabilir (Schein,1990: 111). Deshpande ve Webster (1989) ise örgüt kültürünü bireyin örgütsel işleyişi kavramasını ve örgüt içindeki davranışlarını şekillendirmesini sağlayan ortak normlar, değer yargıları ve inançlar biçiminde tanımlamışlardır.

Örgüt kültürü mitlerle, kahramanlarla, sembollerle, sloganlarla, efsanelerle ve hikâyelerle geçmişten günümüze aktarılarak örgütsel yaşamın sürekliliğini sağlamaktadır (Schein, 1985). Örgüt kültürü aynı zamanda, örgütü bir arada tutmaya yarayan ve örgütün tutum ve davranışlarını şekillendiren bir denetim mekanizması işlevi görmektedir. Bu anlamda bireylerin örgütsel işlevlerini anlamalarına yardımcı olan bir mekanizma gibi hareket eden örgüt kültürü, üyelerin örgütsel işleyişe atfettiği nedenselliği belirginleştirerek kurumsal performansı da etkilemektedir (Deshpande & Webster Jr, 1989). Örgüt kültürünün örgütteki bireyler arasındaki ilişkileri güçlendirici ve bağlılığı artırıcı bir işlev üstlenmesi arzu edilmektedir (Van den Steen, 2003: 7). Bu bağlamda örgüt kültürünün, çalışanları grup bilinciyle birbirlerine ve örgütün amaçlarına

bağlayıcı bir rol oynaması hedeflenmektedir (Bedük, 2012). Yöneticiler de, etkili ve isabetli karar verebilmek için gereken desteği sağlamada örgüt kültüründen faydalanmaktadır (Uddin vd., 2013: 66).

Örgüt kültürü, yönetim ve organizasyon alanında geçmişten bu yana oldukça popüler kavramlardan biri olagelmıştır. Her ne kadar farklılıklar olsa da literatürdeki örgüt kültürü tanımlarında bazı ortak özelliklerin olduğu gözlemlenmektedir. Sözü edilen ortak özellikler şunlardır (Eren, 2008: 138): (1) Örgüt kültürü öğrenilen ve sonradan kazanılan bir olgudur. (2) Örgüt kültürü örgüt üyeleri arasında yüksek düzeyde paylaşılmaktadır. (3) Örgüt kültürü örgüt üyelerinin düşünsel yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer almaktadır. (4) Örgüt kültürü düzenli bir biçimde tekrarlanan ve bu yolla şekillenen davranışsal kalıplar olarak ifade edilmektedir.

## 1.2. Kurumsal İtibar

İşletmeler piyasadaki rakiplerini geride bırakmak, en iyisi olmak ve kârlılıklarını artırmak için sürekli çabalayan ve çeşitli eylemlerde bulunan yapılardır (Ismail, Mustapa and Mustapa, 2006). İşletmeler bu amaçları gerçekleştirebilmek için tüm süreçlerini etkinleştirmenin yanında, mevcut ve potansiyel paydaşların gözünde olumlu bir imaja da sahip olmak durumundadırlar. İşte itibar kavramı, hem bireylerin hem de örgütlerin zamanla gerçekleştirdiği eylemler toplamının yansımalarından oluşur. İtibar, özellikle hem mevcut hem de potansiyel müşteriler, yatırımcılar ve çalışanlar gibi paydaşların zihinlerindeki işletme imajını güçlü bir şekilde etkilemekte ve önemi de gün geçtikçe artmaktadır (Annette vd., 2005: 109).

Kurumsal itibar kavramı literatürde sıklıkla ele alınmasına karşın, üzerinde görüş birliğine ulaşılmış bir tanımı ya da tam olarak hangi unsurları içerdiğine dair bir fikir birliği bulunmamaktadır (De Castro vd., 2006: 370). Kurumsal itibar; kurumun ne olduğu, beklentileri nasıl karşıladığı, sorumluluklarını yerine getirip getirmediği ve çevreye uyum sağlamadaki bütünsel başarısına ilişkin olarak iç ve dış paydaşların uzun dönemli değerlendirmelerinden oluşan algılar topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Cretu ve Brodie, 2007: 234). Kurumsal itibar, bir işletmenin halihazırdaki durumunun genel değerlendirmesini, rekabetteki pozisyonunu ve gelecekte kendisinden beklenen performansı temsil eden soyut bir kaynak olarak ifade edilmektedir (Carmeli ve Tishler, 2005: 15-16).

Günümüzde toplumun ve işletmelerin en önemli varlığının itibarları olduğu ileri sürülmektedir. İtibar ise ancak uzun yıllar devam eden ve tutarlı kurumsal davranışlarla güçlük kazanılmakta iken, çok kısa sürede kaybedilebilmektedir (Argüden, 2003). Bu bağlamda paydaşların bir örgütün geçmiş davranışları ve eylemleri ile ilgili değerlendirmeleri, örgütün gelecekteki kurumsal performansını ciddi anlamda etkileyebilmektedir (Lewellyn, 2002: 447).

Güçlü ve arzulanan yönde bir örgüt kültürü oluşturmanın kurumsal itibar açısından önemi oldukça fazladır. İşletmelerdeki kültürel unsurların paydaşların hafızasındaki etkileri düşünüldüğünde, bu unsurların kurumsal itibar üzerindeki etkilerinin önemi daha iyi anlaşılabilir. Örgüt kültürü unsurları işletmenin geçmişteki hikayesinden beslenmektedir. Kurumsal itibar da, işletmenin geçmişinden gelen ve geleceğe uzanan son derece önemli bir varlık durumuna gelmiştir (Bozkurt, 2011: 16). Bu bağlamda, zaman içinde oluşturulmuş olan ve adeta bir miras şeklinde değerlendirilebilecek olan örgüt kültürünün kurumsal itibar üzerindeki etkilerini yadsımak mümkün değildir. Çünkü örgüt kültürünün oluşumuna katkıda bulunan geçmiş işletme deneyimleri esasen kurumsal itibarın da yapı taşlarından birini oluşturmaktadır (Trotta ve Cavallaro, 2012: 22). Bu nedenle bu çalışmada örgüt kültürünün kurumsal itibar üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada aynı zamanda algılanan kurumsal itibarın demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Ayrıca araştırmanın örgüt kültürü ve kurumsal itibar konularında inceleme yapacak araştırmacılara teori ve uygulama yönünden fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

### 2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma amaçlarına ulaşılabilmesi için Adana'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanlarından anket yöntemiyle elde edilen veriler kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. Anket formunun ilk bölümde çalışanların kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek için hazırlanmış sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde Denison (1995) tarafından geliştirilmiş ve Özyaman (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ve 27 ifadeden oluşan "Örgüt Kültürü" ölçeğinden yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Charles J. Fombrun tarafından kar amacı güden kuruluşların itibarını ölçmek için oluşturulan, Yirmibeş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ve 25 ifadeden oluşan "Kurumsal İtibar Envanteri" ölçeğinden faydalanılmıştır.

Verilerin toplanması süresinde değerlendirme 5'li Likert ölçeği ile yapılmıştır. Ölçeklerde beşli Likert tipi kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum).

Araştırma evreni, Adana ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışan 2390 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama amacıyla hastane çalışanlarına 450 tane anket dağıtılmış olup, 343 tanesi geri dönmüştür. Bunların 21 tanesi çeşitli nedenlerle (eksik cevaplama, rastgele işaretleme, soru kâğıdının yanıtlanan kısmının yırtık olması vb.) değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla değerlendirilmeye alınan anket sayısı 322'dir. Örneklemin belirlenmesinde Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'in %95 güvenilirlik ve %5 hata payı ile oluşturduğu örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınmıştır. Bu tabloya göre, değerlendirmeye alınan 322 adet anket formu evreni temsil etmektedir.

### 2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın varsayımları; anketi cevaplayan katılımcıların soruları doğru bir şekilde algıladıkları ve doğru bir şekilde cevapladıkları, seçilen örneklemin alanı temsil ettiği, kullanılan ölçeklerin ve uygulanan araştırma yönteminin bu araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu ve verilerin değerlendirilmesinde kullanılan tekniklerin araştırmanın amacına uygun yöntemler olduğudur.

Araştırmanın, belirli bir kamu hastanesi ölçeğinde gerçekleştirilmesi ve anketi yanıtlayanların kişisel algılamalarına dayanması gibi nedenlerden dolayı bir takım sınırlılıklar taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının ve bu sonuçlara bağlı olarak ortaya konulacak olan yorumların değerlendirilmesi sürecinde bahsedilen bu durumun dikkate alınması gerekmektedir. Araştırmanın başlıca sınırlılıkları; bir tane kamu hastanesinde uygulanmış olması, araştırmanın yalnızca sağlık sektöründe yapılmış olması, araştırmanın boyamsal olmaması ve farklı bir kültür dikkate alınarak geliştirilmiş olunan ölçeklerin Türk kültürü ile tam bir uyum sergilememe olasılığıdır.

## 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 3.1. Güvenirlik Analizi

Araştırmada güvenilirliği ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada örgüt kültürü ve algılanan kurumsal itibar ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %94,4 ve algılanan kurumsal itibar ölçeğinin güvenilirlik düzeyi ise %94,2 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçeğin mükemmel düzeyde ve yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların %75,2'si kadın, %60,9'u evli, %28'si 38 ve üzeri yaşta, %57,1'i lisans mezunu, %34,2'si 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip, %34,8'i mevcut iş yerinde 1-5 yıl arası çalışmakta, %53,7'si 3001-4500 TL arası gelire sahip ve %99,1'i yönetici olmayan çalışanlardır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik özellikleri

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	80	24,8	Evli	196	60,9
Kadın	242	75,2	Bekar	126	39,1
<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>
Yaş	f	%	Eğitim Düzeyi	f	%
18-22 arası	31	9,6	İlköğretim	2	0,6
23-27 arası	87	27,0	Lise	48	14,9
28-32 arası	75	23,3	Ön Lisans	50	15,6
33-37 arası	39	12,1	Lisans	184	57,1
38 ve daha fazla	90	28,0	Lisansüstü	38	11,8
<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>
İş Deneyimi	f	%	Mevcut İşinde Çalışma Süresi	f	%
1 yıldan az	42	13,0	1 yıldan az	67	20,8
1-5 yıl arası	84	26,1	1-5 yıl arası	112	34,8
6-10 yıl arası	86	26,7	6-10 yıl arası	69	21,4
10 yıl ve üzeri	110	34,2	10 yıl ve üzeri	74	23,0
<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>



Aylık Gelir	f	%	İşletmedeki Pozisyon	f	%
1500 TL'den az	20	6,2	Yönetici	3	0,9
1501-3000 TL arası	50	15,6	Çalışan	319	99,1
3001-4500 TL arası	173	53,7	<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>
4500 TL'den fazla	79	24,5			
<b>TOPLAM</b>	<b>322</b>	<b>100,0</b>			

### 3.3. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerine etkilerini araştırmak amacıyla uygulanan ankette örgüt kültürü ve algılanan kurumsal itibar ifadelerine yönelik verilen yanıtlara ilişkin ortalama ve standart sapmaları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2: Katılımcıların Örgüt Kültürü ve Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımları**

Örgüt Kültürü Boyutları	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Katılım	322	1,00	5,00	3,23	0,677
Tutarlılık	322	1,00	5,00	3,20	0,725
Uyum Yeteneği	322	1,00	5,00	3,18	0,723
Misyon	322	1,00	5,00	3,24	0,903
Algılanan Kurumsal İtibar Boyutları	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss
Kurum Hakkında Genel Bilgi	322	1,00	5,00	3,22	0,824
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	322	1,00	5,00	2,98	0,647
Ürün ve Hizmetler	322	1,00	5,00	3,24	0,984
Liderlik	322	1,00	5,00	3,09	0,621
Farklılık	322	1,00	5,00	3,14	0,621
Güvenilirlik	322	1,00	4,50	3,09	0,603
Sosyal Sorumluluk	322	1,00	5,00	3,19	0,604

Örgüt kültürü ölçeğinin dört boyutuna yönelik ortalama değerler incelendiğinde misyon boyutu ortalama değerinin en yüksek, uyum yeteneği boyutu ortalama değerinin ise en düşük değer olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürü boyutları arasında yer alan misyon boyutu en yüksek düzeyde algılanan boyutken, uyum yeteneği boyutu en düşük düzeyde algılanan boyuttur. Algılanan kurumsal itibarın ölçeğinin yedi boyutuna yönelik ortalama değerler incelendiğinde ürün ve hizmetler boyutu ortalama değerinin en yüksek, yönetim kalitesi (vizyon) ortalama değerinin ise en düşük değer olduğu görülmektedir. Dolayısıyla algılanan kurumsal itibar boyutları arasında yer alan ürün ve hizmetler boyutu en yüksek düzeyde algılanan boyutken, yönetim kalitesi (vizyon) boyutu en düşük düzeyde algılanan boyuttur. Her iki ölçeğin boyutlarının standart sapmaları 1'den küçük olduğu için katılımcıların ifadelerine verdikleri yanıtların birbirine yakın olduğu söylenebilir.

### 3.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, serbest ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini veya derecesini ölçen analizdir. Şayet analizde tek bir bağımsız değişken varsa, bu tür analize basit korelasyon analizi, birden çok bağımsız değişken söz konusu ise buna da çoklu korelasyon adı verilir. Korelasyon katsayısı, değişkenlerin yönü ve etkileşimlerin nasıl olduğu hakkında bilgi verir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Örgüt Kültürü ve Kurumsal İtibar Boyutları Arasındaki İlişki Korelasyon Analizi**

Değişkenler	$\bar{X}$	Ss	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Katılım	3,23	,677	1										
Tutarlılık	3,20	,725	,759**	1									
Uyum Yeteneği	3,18	,723	,696**	,748**	1								

Misyon	3,24	,903	,646**	,724**	,774**	1							
Kurum Hakkında Genel Bilgi	3,22	,824	,251**	,257**	,304**	,265**	1						
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	2,98	,647	,522**	,587**	,549**	,529**	,264**	1					
Ürün ve Hizmetler	3,24	,984	,602**	,640**	,672**	,604**	,272**	,616**	1				
Liderlik	3,09	,621	,475**	,507**	,523**	,492**	,239**	,434**	,660**	1			
Farklılık	3,14	,621	,414**	,461**	,466**	,378**	,281**	,414**	,485**	,572**	1		
Güvenilirlik	3,09	,603	,510**	,584**	,532**	,533**	,286**	,487**	,611**	,601**	,553**	1	
Sosyal Sorumluluk	3,19	,604	,373**	,494**	,486**	,477**	,227**	,412**	,590**	,444**	,577**	,593**	1

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

Tablo 3'teki bulgulara göre, örgüt kültürü temel boyutları ile kurumsal itibar temel boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelenmektedir. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon katsayısı ( $r$ ); -1 ile +1 arasında değişen bir değerdir. 0'a yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişkinin olduğunu,  $\pm 1$ 'e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu gösterir. Bununla birlikte katsayı pozitif (+) değerler ilişkinin aynı yönlü olduğunu; negatif (-) değerler ise, ilişkinin ters yönlü olduğunu gösterir. Tablo 3'teki bulgulara dayanarak, hata düzeyinde araştırma değişkenleri (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon, kurum hakkında genel bilgi, yönetim kalitesi(vizyon), ürün ve hizmetler, liderlik, farklılık, güvenilirlik ve sosyal sorumluluk) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ve kurumsal itibar arasındaki korelasyon ile ilişkinin doğrusallığı ve normalleşmesi için koşullar mümkün olmuştur. Bu yorumdan yola çıkarak örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.5. Fark Analizi

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile algılanan kurumsal itibarın boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t testi ve ANOVA testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 4: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Cinsiyete Yönelik t Testi Analizi**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	Erkek	80	<b>3,41</b>	0,849	<b>0,018</b>
	Kadın	242	3,16	0,808	
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	Erkek	80	3,03	0,692	0,456
	Kadın	242	<b>2,97</b>	0,632	
Ürün ve Hizmetler	Erkek	80	3,35	1,043	0,250
	Kadın	242	3,12	0,963	
Liderlik	Erkek	80	3,17	0,637	0,162
	Kadın	242	3,06	0,614	
Farklılık	Erkek	80	3,25	0,658	0,082
	Kadın	242	3,11	0,606	
Güvenilirlik	Erkek	80	3,14	0,652	0,353
	Kadın	242	3,07	0,587	
Sosyal Sorumluluk	Erkek	80	3,29	0,548	0,091
	Kadın	242	3,16	0,619	

Tablo 4 incelendiğinde algılanan kurumsal itibarın boyutları arasında yalnızca "kurum hakkında genel bilgi" boyutunda katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Diğer alt boyutlarda cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 5: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Medeni Duruma Yönelik t Testi Analizi**

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	Evli	196	3,20	0,825	0,597
	Bekâr	126	3,25	0,824	
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	Evli	196	<b>2,91</b>	0,609	<b>0,009</b>
	Bekâr	126	3,10	0,688	
Ürün ve Hizmetler	Evli	196	3,18	0,929	0,179
	Bekâr	126	<b>3,33</b>	1,061	
Liderlik	Evli	196	3,03	0,595	<b>0,044</b>
	Bekâr	126	3,17	0,651	
Farklılık	Evli	196	3,08	0,606	<b>0,026</b>
	Bekâr	126	3,24	0,635	
Güvenilirlik	Evli	196	3,06	0,577	0,299
	Bekâr	126	3,13	0,642	
Sosyal Sorumluluk	Evli	196	3,17	0,612	0,327
	Bekâr	126	3,24	0,592	

Tablo 5'te görüldüğü üzere, algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon), liderlik ve farklılık” alt boyutlarında medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Diğer alt boyutlarda medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 6: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının İşletmedeki Pozisyona Yönelik t Testi Analizi**

	İşletmedeki Pozisyon	N	$\bar{X}$	Ss	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	Yönetici	3	<b>4,00</b>	1,000	0,101
	Çalışan	319	3,22	0,820	
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	Yönetici	3	3,00	0,250	0,967
	Çalışan	319	<b>2,98</b>	0,65	
Ürün ve Hizmetler	Yönetici	3	3,33	1,20	0,864
	Çalışan	319	3,24	0,984	
Liderlik	Yönetici	3	3,17	0,382	0,825
	Çalışan	319	3,09	0,623	
Farklılık	Yönetici	3	3,00	0,500	0,691
	Çalışan	319	3,14	0,623	
Güvenilirlik	Yönetici	3	3,17	0,520	0,824
	Çalışan	319	3,09	0,605	
Sosyal Sorumluluk	Yönetici	3	3,42	0,382	0,524
	Çalışan	319	3,19	0,606	

Tablo 6 incelendiğinde, algılanan kurumsal itibarın hiç bir alt boyutu arasında katılımcıların işletmedeki pozisyonları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 7: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Yaşa Yönelik One-Way (ANOVA) Analizi**

	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	18-22 yaş	31	3,31	0,641	0,528	0,715
	23-27 yaş	87	3,25	0,855		
	28-32 yaş	75	3,11	0,879		
	33-37 yaş	39	3,23	0,785		
	38 ve daha fazla	90	3,26	0,825		
	Total	322	3,22	0,824		

Yönetim Kalitesi (Vizyon)	18-22 yaş	31	3,33	0,690	4,243	<b>0,002</b>
	23-27 yaş	87	2,92	0,608		
	28-32 yaş	75	<b>2,85</b>	0,715		
	33-37 yaş	39	2,88	0,628		
	38 ve daha fazla	90	3,09	0,566		
	Total	322	2,98	0,647		
Ürün ve Hizmetler	18-22 yaş	31	<b>3,73</b>	1,209	3,363	<b>0,010</b>
	23-27 yaş	87	3,18	0,970		
	28-32 yaş	75	3,16	0,985		
	33-37 yaş	39	2,92	0,938		
	38 ve daha fazla	90	3,31	0,875		
	Total	322	3,24	0,984		
Liderlik	18-22 yaş	31	3,37	0,819	1,927	0,106
	23-27 yaş	87	3,05	0,556		
	28-32 yaş	75	3,09	0,637		
	33-37 yaş	39	3,01	0,511		
	38 ve daha fazla	90	3,07	0,619		
	Total	322	3,09	0,621		
Farklılık	18-22 yaş	31	3,36	0,721	1,702	0,149
	23-27 yaş	87	3,19	0,501		
	28-32 yaş	75	3,07	0,685		
	33-37 yaş	39	3,02	0,514		
	38 ve daha fazla	90	3,14	0,664		
	Total	322	3,14	0,621		
Güvenilirlik	18-22 yaş	31	3,34	0,604	1,954	0,101
	23-27 yaş	87	3,04	0,588		
	28-32 yaş	75	3,01	0,520		
	33-37 yaş	39	3,15	0,598		
	38 ve daha fazla	90	3,10	0,669		
	Total	322	3,09	0,603		
Sosyal Sorumluluk	18-22 yaş	31	3,42	0,634	1,271	0,281
	23-27 yaş	87	3,14	0,552		
	28-32 yaş	75	3,19	0,591		
	33-37 yaş	39	3,17	0,602		
	38 ve daha fazla	90	3,18	0,648		
	Total	322	3,19	0,604		

Tablo 7 incelendiğinde, algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon) ve ürün ve hizmetler” alt boyutlarında katılımcıların yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Ancak, diğer alt boyutlarda yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 8: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Eğitim Durumuna Yönelik One-Way (ANOVA) Analizi**

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	İlköğretim	2	2,50	1,414	1,976	0,098
	Lise	48	3,47	0,781		
	Ön lisans	50	3,08	0,835		
	Lisans	184	3,19	0,833		
	Lisansüstü	38	3,29	0,750		
	Total	322	3,22	0,824		
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	İlköğretim	2	2,38	1,237	6,650	<b>0,000</b>
	Lise	48	3,35	0,691		
	Ön lisans	50	2,87	0,558		
	Lisans	184	2,89	0,630		
	Lisansüstü	38	3,15	0,568		
	Total	322	2,98	0,647		

Ürün ve Hizmetler	İlköğretim	2	2,17	1,650	6,562	<b>0,000</b>
	Lise	48	<b>3,83</b>	0,894		
	Ön lisans	50	3,03	0,960		
	Lisans	184	3,13	0,957		
	Lisansüstü	38	3,32	0,958		
	Total	322	3,24	0,984		
Liderlik	İlköğretim	2	2,88	0,530	3,268	<b>0,012</b>
	Lise	48	3,36	0,754		
	Ön lisans	50	2,99	0,650		
	Lisans	184	3,04	0,570		
	Lisansüstü	38	3,14	0,563		
	Total	322	3,09	0,621		
Farklılık	İlköğretim	2	2,75	0,354	3,643	<b>0,006</b>
	Lise	48	3,35	0,749		
	Ön lisans	50	2,95	0,673		
	Lisans	184	3,11	0,579		
	Lisansüstü	38	3,30	0,476		
	Total	322	3,14	0,621		
Güvenilirlik	İlköğretim	2	<b>1,88</b>	1,237	4,915	<b>0,001</b>
	Lise	48	3,32	0,658		
	Ön lisans	50	2,95	0,732		
	Lisans	184	3,07	0,525		
	Lisansüstü	38	3,16	0,559		
	Total	322	3,09	0,603		
Sosyal Sorumluluk	İlköğretim	2	3,13	0,177	1,356	0,249
	Lise	48	3,38	0,664		
	Ön lisans	50	3,15	0,681		
	Lisans	184	3,17	0,543		
	Lisansüstü	38	3,14	0,692		
	Total	322	3,19	0,604		

Tablo 8’de algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon), ürün ve hizmetler, liderlik, farklılık ve güvenilirlik” alt boyutlarında katılımcıların eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Ancak, diğer alt boyutlarda eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 9: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının İş Deneyimine Yönelik One-Way (ANOVA) Analizi**

	İş Deneyimi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	1 yıldan az	42	3,25	0,718	0,535	0,659
	1-5 yıl arası	84	3,25	0,866		
	6-10 arası yıl	86	3,13	0,872		
	10 yıl ve üzeri	110	3,27	0,795		
	Total	322	3,22	0,824		
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	1 yıldan az	42	3,18	0,651	5,515	<b>0,001</b>
	1-5 yıl arası	84	3,01	0,659		
	6-10 arası yıl	86	<b>2,76</b>	0,673		
	10 yıl ve üzeri	110	3,06	0,573		
	Total	322	2,98	0,647		
Ürün ve Hizmetler	1 yıldan az	42	<b>3,57</b>	1,153	3,377	<b>0,019</b>
	1-5 yıl arası	84	3,29	1,000		
	6-10 arası yıl	86	3,00	0,972		
	10 yıl ve üzeri	110	3,25	0,875		
	Total	322	3,24	0,984		
Liderlik	1 yıldan az	42	3,23	0,732	0,814	0,487
	1-5 yıl arası	84	3,07	0,630		

	6-10 arası yıl	86	3,06	0,602		
	10 yıl ve üzeri	110	3,07	0,583		
	Total	322	3,09	0,621		
Farklılık	1 yıldan az	42	3,33	0,636	2,082	0,102
	1-5 yıl arası	84	3,16	0,641		
	6-10 arası yıl	86	3,05	0,568		
	10 yıl ve üzeri	110	3,13	0,631		
	Total	322	3,14	0,621		
Güvenilirlik	1 yıldan az	42	3,18	0,613	0,689	0,559
	1-5 yıl arası	84	3,08	0,592		
	6-10 arası yıl	86	3,03	0,606		
	10 yıl ve üzeri	110	3,11	0,608		
	Total	322	3,09	0,603		
Sosyal Sorumluluk	1 yıldan az	42	3,27	0,629	0,462	0,709
	1-5 yıl arası	84	3,21	0,548		
	6-10 arası yıl	86	3,15	0,560		
	10 yıl ve üzeri	110	3,19	0,669		
	Total	322	3,19	0,604		

Tablo 9 incelendiğinde tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçlarına göre algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon) ve ürün ve hizmetler” alt boyutlarında katılımcıların iş deneyimleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Ancak, diğer alt boyutlarda iş deneyimleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 10: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Mevcut İşinde Çalışma Süresine Yönelik One-Way (ANOVA) Analizi**

	Mevcut İşinde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	1 yıldan az	67	3,28	0,770	2,576	0,054
	1-5 yıl arası	112	3,27	0,885		
	6-10 arası yıl	69	2,99	0,849		
	10 yıl ve üzeri	74	3,33	0,718		
	Total	322	3,22	0,824		
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	1 yıldan az	67	3,06	0,679	3,250	<b>0,022</b>
	1-5 yıl arası	112	3,00	0,643		
	6-10 arası yıl	69	<b>2,78</b>	0,659		
	10 yıl ve üzeri	74	3,09	0,580		
	Total	322	2,98	0,647		
Ürün ve Hizmetler	1 yıldan az	67	<b>3,48</b>	1,057	3,401	<b>0,018</b>
	1-5 yıl arası	112	3,19	0,948		
	6-10 arası yıl	69	2,97	1,008		
	10 yıl ve üzeri	74	3,34	0,895		
	Total	322	3,24	0,984		
Liderlik	1 yıldan az	67	3,13	0,708	1,250	0,292
	1-5 yıl arası	112	3,13	0,588		
	6-10 arası yıl	69	2,96	0,600		
	10 yıl ve üzeri	74	3,11	0,601		
	Total	322	3,09	0,621		
Farklılık	1 yıldan az	67	3,24	0,605	1,610	0,187
	1-5 yıl arası	112	3,14	0,624		
	6-10 arası yıl	69	3,01	0,595		
	10 yıl ve üzeri	74	3,18	0,646		
	Total	322	3,14	0,621		
Güvenilirlik	1 yıldan az	67	3,15	0,595	1,489	0,217
	1-5 yıl arası	112	3,12	0,568		
	6-10 arası yıl	69	2,96	0,609		
	10 yıl ve üzeri	74	3,11	0,649		
	Total	322	3,09	0,603		

Sosyal Sorumluluk	1 yıldan az	67	3,23	0,592	1,979	0,117
	1-5 yıl arası	112	3,25	0,623		
	6-10 arası yıl	69	3,04	0,535		
	10 yıl ve üzeri	74	3,22	0,632		
	Total	322	3,19	0,604		

Tablo 10 incelendiğinde tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçlarına göre algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon) ve ürün ve hizmetler” alt boyutlarında katılımcıların mevcut işlerinde çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Ancak, diğer alt boyutlarda mevcut işlerinde çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11: Katılımcıların Algılanan Kurumsal İtibar Boyutlarının Aylık Gelirine Yönelik One-Way (ANOVA) Analizi**

	Aylık Gelir	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Kurum Hakkında Genel Bilgi	1500 TL'den az	20	3,23	0,573	0,931	0,426
	1501-3000 TL arası	50	3,34	0,836		
	3001-4500 TL arası	173	3,16	0,889		
	4500 TL'den fazla	79	3,30	0,714		
	Total	322	3,22	0,824		
Yönetim Kalitesi (Vizyon)	1500 TL'den az	20	3,54	0,655	7,136	<b>0,000</b>
	1501-3000 TL arası	50	3,05	0,685		
	3001-4500 TL arası	173	<b>2,88</b>	0,606		
	4500 TL'den fazla	79	3,03	0,636		
	Total	322	2,98	0,647		
Ürün ve Hizmetler	1500 TL'den az	20	<b>3,98</b>	1,235	4,999	<b>0,002</b>
	1501-3000 TL arası	50	3,33	0,940		
	3001-4500 TL arası	173	3,12	0,910		
	4500 TL'den fazla	79	3,24	1,025		
	Total	322	3,24	0,984		
Liderlik	1500 TL'den az	20	3,53	0,798	4,608	<b>0,004</b>
	1501-3000 TL arası	50	3,13	0,631		
	3001-4500 TL arası	173	3,01	0,607		
	4500 TL'den fazla	79	3,13	0,550		
	Total	322	3,09	0,621		
Farklılık	1500 TL'den az	20	3,48	0,786	3,212	<b>0,023</b>
	1501-3000 TL arası	50	3,11	0,759		
	3001-4500 TL arası	173	3,08	0,573		
	4500 TL'den fazla	79	3,23	0,551		
	Total	322	3,14	0,621		
Güvenilirlik	1500 TL'den az	20	3,39	0,772	1,852	0,138
	1501-3000 TL arası	50	3,07	0,716		
	3001-4500 TL arası	173	3,06	0,561		
	4500 TL'den fazla	79	3,10	0,558		
	Total	322	3,09	0,603		
Sosyal Sorumluluk	1500 TL'den az	20	3,45	0,686	2,474	0,062
	1501-3000 TL arası	50	3,30	0,567		
	3001-4500 TL arası	173	3,13	0,585		
	4500 TL'den fazla	79	3,21	0,628		
	Total	322	3,19	0,604		

Tablo 11'de görüldüğü üzere, algılanan kurumsal itibarın “yönetim kalitesi (vizyon), ürün ve hizmetler, liderlik ve farklılık” alt boyutlarında katılımcıların aylık gelir grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Ancak, diğer alt boyutlarda aylık gelir grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcut değildir ( $p>0,05$ ).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumun paylaşılan davranış kalıpları ve alışkanlıklarından oluşan dinamik bir yapı şeklinde ifade edilebilen kültür bütünleştirici bir özelliğe sahiptir. Toplumsal kültürün bir alt türü olarak sınıflandırılan örgütsel kültür ise örgüt bireylerinin davranışlarını yönlendiren değerler, normlar, inançlar ve alışkanlıklardan

oluşmaktadır. Örgüt kültürü de iyi yönetildiğinde örgüt içerisinde benzer bir bütünleştirici etki yaratmaktadır. Örgütsel hedeflere ulaşmak için bütünleşmiş bir insan kaynağı oluşturmak aynı zamanda arzu edilen bir kurumsal itibar yaratmak ve geliştirmek açısından oldukça önemlidir. Çünkü günümüzde işletmelerin soyut varlıkları yoğun rekabet ortamında işletmelere çok daha önemli avantajlar sağlayabilmektedir. Bu gerçekler doğrultusunda çalışmanın amacı örgüt kültürünün algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisini ölçmek olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, gerek örgüt kültürünün gerekse kurumsal itibarın paydaşlar üzerindeki etkilerinin yoğun olarak hissedilebildiği sağlık sektöründe bir araştırma yapılması planlanmıştır.

Çalışmada saha araştırması için bir kamu hastanesi seçilmiştir. Söz konusu kamu hastanesinin 322 çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre örgüt kültürü çalışanların algıladıkları kurumsal itibarı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Araştırılan iki kavramın alt boyutları arasında da anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç daha önce belirtilen benzer çalışmalarla tutarlı görünmektedir. Gonzalez-Rodriguez vd. (2019)'nin yaptıkları çalışmada örgüt kültürünün kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları aracılığıyla kurumsal itibar üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Flatt ve Kowalczyk (2000)'in çalışmasında örgüt kültürü ve kurumsal itibar arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yalçın ve Bayram (2014)'in çalışmasında örgüt kültürünün kurumsal itibar üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mutlucan (2019) da yaptığı kuramsal çalışmada benzer bir etkiyi varlığından bahsetmektedir.

Çalışmada ayrıca çalışanların kurumsal itibar algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre algılanan kurumsal itibarın alt boyutlarında cinsiyet, medeni durum, yaş, işletmedeki pozisyon, eğitim durumu, iş deneyimi, mevcut işinde çalışma süresi ve aylık gelir bakımından kimi farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde kurumsal itibar algılamalarındaki farklılıkların genellikle “yönetim kalitesi (vizyon)” ve “ürün ve hizmetler” alt boyutlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Hastane yöneticilerinin çalışanların algılamalarındaki bu farklılıkların sebebini araştırarak olumsuz algıları düzeltmeye çalışması arzu edilen düzeyde bir itibar algısı oluşturulabilmesi açısından önem taşımaktadır. Sağlık sektörü önemli bir hizmet sektörü olması nedeniyle itibar algısının paydaşlar tarafından en yoğun şekilde hissedildiği sektörlerdendir. Özellikle dış paydaşlar tarafından algılanan kurumsal itibarı artırabilmek için öncelikle kurum içi paydaşların algıladıkları kurumsal itibarı değerlendirmek ve artırmaya çalışmak gereklidir. Sağlık sektörü gibi başarı için müşteri memnuniyetinin yüksek olması gereken sektörlerde öncelikle arzu edilen türde bir örgüt kültürü oluşturmak son derece önemlidir. Çünkü bu şekilde oluşturulan bir örgüt kültürünün çalışanların algıladığı kurumsal itibarı da artırması beklenebilir. Bu durum şüphesiz hem verilen hizmetin kalitesini yükseltecek hem de paydaşların kurum gözündeki itibarını artıracaktır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar bakımından da bazı önerilerde bulunulabilir. Bu araştırma, sadece hastanede görev yapan çalışanların görüşleri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Aile hekimliği, sağlık ocakları, hasta bakım evleri ve rehabilitasyon merkezleri seviyelerinde de aynı çalışma yapılabilir. Örgüt kültürü ile algılanan kurumsal itibar arasındaki ilişki farklı yönleriyle ve daha büyük bir örneklem üzerinde araştırılabilir. Literatürde iki kavramın etkileşimine dair çalışma sayısı oldukça azdır. Farklı sektörlerde benzer çalışmalar yapılarak sektörel bir karşılaştırmaya gidilebilir. Bu gibi çalışmalarla konunun çok daha iyi analiz edilmesi ve hedef kitlelere daha fazla yararlı olması sağlanacaktır.



## KAYNAKÇA

- Adeosun, L. P. K., & Ganiyu, R. A. (2013). Corporate Reputation as A Strategic Asset. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 220-225.
- Argüden, Y. (2003). *İtibar Yönetimi*, İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları.
- Bedük, A. (2012) *Karşılaştırmalı İşletme Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Konya: Atlas Yayıncılık.
- Bozkurt, M. (2011). Kurumsal İtibar Yönetiminin Müşteri Değerlendirme Sürecine Yansımaları ve Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2005). Perceived Organizational Reputation and Organizational Performance: An Empirical Investigation of Industrial Enterprises. *Corporate Reputation Review*, 8(1), 13-30.
- Cretu, A. E., & Brodie, R. J. (2007). The Influence of Brand Image and Company Reputation Where Manufacturers Market to Small Firms: A Customer Value Perspective. *Industrial Marketing Management*, 36(2), 230-240.
- De Castro, G. M., López, J. E. N., & Sáez, P. L. (2006). Business and Social Reputation: Exploring The Concept and Main Dimensions of Corporate Reputation. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 361-370.
- Deshpande, R., & Webster Jr, F. E. (1989). Organizational Culture and Marketing: Defining The Research Agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Flatt, S. J., & Kowalczyk, S. J. (2000). Do Corporate Reputations Partly Reflect External Perceptions of Organizational Culture? *Corporate Reputation Review*, 3(4), 351-358.
- González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' Corporate Social Responsibility Practices, Organizational Culture, Firm Reputation, and Performance. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(3), 398-419.
- Ismail, F., Mustapa, M., & Mustapa, F. D. (2006). Risk Factors of Contractor's Corporate Reputation. Paper presented at the 5th IEEE International Conference on Cognitive Informatics, July 17-19, 2006, Beijing, China.
- Lewellyn, P. G. (2002). Corporate Reputation: Focusing The Zeitgeist. *Business & Society*, 41(4), 446-455.
- Mutlucan, N. Ç. (2019). İtibar Yönetiminde Etik Liderlik, Etik Örgüt Kültürü, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar İlişkileri Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 1(2), 19-35.
- Özyaman, H. G. (2010). Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü: Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Yardımcı Personelinin Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Schein, E. H. (1985). Defining Organizational Culture. *Classics of Organization Theory*, 3(1), 490-502.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture* (Vol. 45, No. 2). American Psychological Association.
- Trotta, A., & Cavallaro, G. (2012). Measuring Corporate Reputation: A Framework For Italian Banks. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 4(1), 21-30.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63-77.
- Van den Bosch, A. L., De Jong, M. D., & Elving, W. J. (2005). How Corporate Visual Identity Supports Reputation. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(2), 108-116.
- Van den Steen, E. (2003). On the Origin and Evolution of Corporate Culture Preliminary and Incomplete, 1-35.
- Yalçın, İ., & Bayram, A. (2014). Örgüt Kültürünün Kurumsal İtibara Etkilerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(28), 105-133.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yirmibeş, S. (2010). Kurumsal İtibar Yönetimi ve Kamuya Bağlı Bir Kurumda Kurumsal İtibarın Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## D-8 Ekonomilerinde Yapısal Değişme

### Structural Changes In Developing-8 Economies

Adem DOĞAN \*

#### ÖZ

Bu çalışmada D-8 ekonomilerinin nasıl bir yapısal değişim süreci geçirdiklerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ilgili ekonomilerin geçen birkaç on yılda toplam üretim, istihdam ve ihracatlarının sektörel bileşimlerindeki değişimlere odaklanılmıştır. Toplam üretimdeki sektörel değişimler şöyle gerçekleşmiştir. Tarım sektörünün GSYİH'daki payı İran ve Nijerya hariç, diğer D-8 ülkelerinde sürekli azalan bir seyir izlemiştir. Tarımın GSYH'daki payının en fazla azaldığı ülke Türkiye'dir. Sanayinin GSYİH'daki payı Türkiye ve Bangladeş'te artmaya devam etmekte diğer D-8 ülkelerinde ise dalgalı bir seyir izlemektedir. Türkiye, Bangladeş ve Pakistan'da GSYİH'daki hizmetlerin payı sürekli artarken diğer ülkelerde dalgalı bir seyir söz konusudur. 1980 yılına göre 2018 yılında D-8 ülkelerinde tüketim malları üretiminin toplam imalattaki payı azalmış yatırım malları üretiminin toplam imalattaki payı ise artmıştır. Ancak tüm D-8 ülkelerinde imalatın yarısından fazlası düşük teknolojiyle üretilen ürünlerden oluşmaktadır. Toplam istihdamdaki sektörel değişimler ise, şu şekilde gerçekleşmiştir. 1991 yılına göre 2018 yılında tüm D-8 ülkelerinde istihdamda tarımın payı ciddi düzeylerde azalmış ancak tarımdan boşalan işgücü sanayiden daha çok hizmetlere akmıştır. İhracattaki değişimlere bakıldığında ise, 1990 yılına göre 2018 yılında Pakistan dışındaki D-8 ülkelerinin ihracatında imalat ürünlerinin payının önemli oranla arttığı ancak imalat ürünleri ihracatının ağırlığının hala düşük teknolojiyle üretilmiş ürünlerden oluşmaya devam ettiği görülmektedir.

#### ANAHTAR KELİMELELER

Kalkınma, Yapısal Değişme, D-8 Ülkeleri

#### ABSTRACT

In this study, is aimed to reveal what kind of structural change the Developing-8 economies have undergone. In this direction, the focus has been on the changes in the sectoral composition of the total production, employment and exports of the relevant economies over the past few decades. The sectoral changes in total production were as follows. The share of the agricultural sector in GDP has been declining steadily in other Developing-8 countries, excluding Iran and Nigeria. The country where the share of agriculture in GDP decreased the most is Turkey. The share of industry in GDP in continues to increase in Turkey and Bangladesh and fluctuates in other Developing-8 countries. While the share of services in GDP is constantly increasing in Turkey, Bangladesh and Pakistan, there is a fluctuating course in other countries. Compared to 1980, the share of consumer goods production in total manufacturing decreased in Developing-8 countries in 2018, while the share of investment goods production in total manufacturing increased. However, in all Developing-8 countries more than half of the manufacturing consist of low-technology products. The sectoral changes in total employment were as follows. Compared to 1991, the share of agriculture in employment decreased significantly in all Developing-8 countries in 2018, but the labor force that was vacated from agriculture flowed more from industry to services. Looking at the changes in exports, compared to 1990, it is seen that the share of manufactured products in the exports of Developing-8 countries excluding Pakistan increased significantly in 2018, but the weight of exports of manufactured products still consist of products produced with low technology.

#### KEYWORDS

Development, Structural Change, Developing-8 Countries

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
14.09.2021	15.11.2021
Atf	Doğan, A. (2021). D-8 Ekonomilerinde Yapısal Değişme. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 24 (2), 610-621.

## GİRİŞ

Yapısal değişme kalkınma yazınının kurucu kavramlarından biridir. Yapısal değişme veya yapısal dönüşme içermeyen bir kalkınma sürecinden söz edilemez. Kalkınmanın en yaygın kabul gören tanımı “yapısal değişme sürecini de içeren uzun vadeli büyüme” biçimindedir. Dolayısıyla ekonomide yapısal değişimin veya ekonomide yapısal dönüşümün neleri içerdiği, bu değişime yol açan temel etkenlerin neler olduğu ve yapısal değişimin verimlilik artışına katkılarına dair çalışmalar kalkınma yazınının bebeklik çağından günümüze süregelmektedir.

Kalkınma yazınında yapısal değişme en yaygın anlamıyla üretimin, istihdamın ve dış ticaretin sektörel bileşimindeki değişmeyi ifade etmektedir. Ülkelerin kalkınma süreci ilerleyip gelir düzeyleri yükseldikçe üretimde, istihdamda ve dış ticarete tarım, hammadde gibi birincil sektörlerin payı azalmakta sanayi ve hizmet gibi ikincil sektörlerin payı artmaktadır. Bu olgu kalkınma sürecinin genel bir niteliği olarak tebarüz etmektedir.

Muhakkak ki yapısal değişme süreci uzun vadeli bir süreçtir. O nedenle yapısal değişme incelemelerinde veriler elverdiğince uzun bir zaman diliminin dikkate alınması gerekir. Bu çalışmada ilgili ekonomilerin bazen çeyrek yüzyıllık bazen de yarım yüzyıllık verilerinin incelenmesi sonucunda gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

Yapısal değişme incelemeleri tek ülke için yapılabildiği gibi ülkeler grubu içinde yapılabilmektedir. Bu çalışmada Gelişen Sekiz Ülke Teşkilatı (D-8) üyesi sekiz ülkenin (Bangladeş, Mısır, Endonezya, İran, Malezya, Nijerya, Pakistan, Türkiye) yapısal değişme süreçleri karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenmektedir. Çalışmada iktisadi konuların incelenmesinde yaygın olarak kullanılan mukayeseli statik metodu kullanılmıştır. İlgili ülkelerin belli bir zaman dilimindeki üretim, istihdam, dış ticaret kompozisyonların resmi çekilmeye çalışılmış, daha sonra bu resmin daha yakın bir zaman dilimindeki benzer resimle mukayesesi yapılmıştır. Başlangıç olarak alınan yıldan günümüze ekonomilerin yapısında nasıl bir değişimin yaşandığı yarı dinamik denilebilecek bir tahlille izah edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma girişi müteakiben iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda yapısal değişme kavramının kavramsal çerçevesi konuyla ilgili teorik yazına atıflar çerçevesinde belirginleştirilmeye çalışılmaktadır. İkinci kısımda ise D-8 ülkelerinin yaşadığı yapısal değişim süreci somut veriler ışığında tahlil edilmektedir. Sayısal verilerin elde edilmesinde Dünya Bankası ve D-8 teşkilatı veri tabanlarından yararlanılmıştır.

### 1.YAPISAL DEĞİŞİMİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Yapısal değişme kalkınma iktisadının yükseliş yıllarının önemli gündem maddelerinden biriydi. Yapısal değişme olmadan kalkınmanın gerçekleşmeyeceği kabul edilmekteydi. Bu kabulün günümüzde de devam ettiğini söylemek mümkün gözükmemektedir. Nitekim özgün ve velut bir kalkınma iktisatçısı olan Ha-Joon Chang yapısal bir değişme olmadan anlamlı bir kalkınmadan söz edilemeyeceğine dikkat çekmektedir. Ona göre, yapısal değişme içermeyen kalkınma, Danimarka prensinin olmadığı Hamlet oyununa benzer (Şenses, 2017: 129).

Hem kalkınma iktisadının hem de modern büyüme yaklaşımlarının ekonomilerdeki yapısal değişmelerle ilgilenmesinin açık bir nedeni vardır. O neden şudur ki, yapısal değişme olmaksızın ne modern büyüme süreçleri açıklanabilir ne de kapsayıcı bir kalkınma teorisi geliştirilebilir (Marjanoviç, 2015: 65). Yapısal değişme ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma kaynakları düşük verimliliğe sahip sektörlerden yüksek verimliliğe sahip sektörlerle kaydırmayı içerdiğinden kalkınma aynı zamanda bir yapısal değişim/dönüşme sürecidir. Yapısal değişme aynı zamanda emeğin kırdan kente göçü, demografik ve kurumsal değişimler gibi diğer sosyal ve politik değişimlerle yakın ilişkilidir. Yapısal değişme aynı zamanda, teknolojiye, kurumlarda, insan kaynağındaki iyileştirmeleri içerir ki bütün bunlar ekonomik faaliyetlerin verimlilik düzeylerinde artışa yol açmaktadır. Geçen birkaç on yıldır, birçok ülkenin sürdürülebilir ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı ekonomilerinin yapısal dönüşümü sağlayarak gerçekleştirdikleri müşahade edilmiştir (Zulkhibri vd., 2015: 98).

Kalkınma yazınında ‘yapısal değişme’ terimi genellikle gayri safi yurt içi hasılanın (GSYİH) sektörel bileşimindeki değişmeyi ifade etmek için kullanılmaktadır. Terimi bu anlamda ilk kullananlardan biri Simon Kuznets’dir. Bu şartıca değildir, çünkü Kuznets milli gelir kavramının ve ölçümünün öncülerinden biridir. Milli gelir ölçümlerini yapmaya çalışırken doğal olarak sektörlerin GSYİH içindeki paylarını ve bu paylardaki değişimleri not etme gereğini duymuştur (Islam ve Iversen, 2018, s. 4). Kuznets yapısal değişmeyi ekonomik büyümenin ayrılmaz bir bileşeni olarak görmesine rağmen, yapısal değişme sürecini büyümenin bir kaynağı olarak formüle etmemiştir (Islam ve Iversen, 2018: 6).

Yapısal değişme terimi sıklıkla kalkınma sürecine eşlik eden üretim, istihdam, talep ve ticaret yapılarındaki dönüşümü ifade etmektedir. Zamanla yapısal değişimin anlamının genişlediği gözlenmektedir. İlgili yazını

müteakiben ekonomik yapıdaki değişimin en ayırt edici vasıfları olarak şunlar öne çıkmaktadır (Marjanoviç, 2015: 65) sermaye birikiminde bariz bir artışın meydana gelmesi, ekonomik faaliyetlerin sektörel bileşiminin değişmesi, ekonomik faaliyetlerin lokasyonunda kaymaların yaşanması ve ekonomik değişmelerle birlikte gelen demografi ve gelir dağılımı değişimleri gibi sosyal değişmelerin cereyan etmesi.

Yapısal değişme zamanla belirli bir kalkınma anlayışını temsil etmeye başlamıştır. Bu anlayışa göre hemen tüm gelişmekte olan ülkeler kalkınma sürecinde belli bir yapısal değişme yolunu izleyeceklerdir (Islam ve Iversen, 2018: 4). Kalkınma sürecinin başlarında ekonominin yapısına hammadde ve tarım ürünleri gibi birincil ürünler hâkim olacaktır. Kalkınmanın ilerleyen aşamalarında ise, özelde imalat genelde sınavi üretim egemen sektör haline gelecektir. Nihayetinde hizmet sektörü GSYİH’da en büyük paya sahip sektör konumuna yükselecektir. Tüm bu süreç boyunca kişi başına gelir düzeyiyle ölçülen verimlilik düzeyi artacaktır.

### 1.1. Yapısal Değişim Kalkınma İlişkisine Dair Teorik Vurgular

Kalkınma yazınında ekonomik yapıdaki temel değişmeler olarak literatürün öncüleri tarafından birikim oranındaki artışlara (Rostow, Lewis), ekonomik faaliyetlerin sektörel bileşimindeki kaymalara (Fisher, Clark), faktör tahsisindeki değişmelere (Kuznets, Chenery), ve ekonomik faaliyetlerin lokalizasyonundaki değişmelere dair vurgular yapıldı ve kalkınmanın eşlik ettiği yapısal değişme süreci “yapısal dönüşüm” olarak nitelendirildi (Syrquin, 1988: 206).

W.W. Rostow, kendi kendini besleyen bir kalkınma sürecinin başlaması için en temel ön koşulun üretken yatırımların milli gelir içinde %5 veya daha altında olan payının %10 veya daha üstüne çıkarılması olduğuna dikkat çekmektedir. Ancak bu durumda nüfus artış hızını aşan gelir artışı sağlanabilecektir (Rostow, 1980: 66). Ona göre, üretken iktisadi yatırımların hacmi kritik seviyeye ulaştığında ekonomide verimlilik artışı yoluyla yapı değişimine yol açan kütleli değişimler meydana gelmektedir (Rostow, 1980: 68).

A. Lewis, emeğin geleneksel sektörden (tarımdan) modern sektöre (sanayiye) aktarıldığında toplam üretimin artacağına dikkat çekmektedir. Çünkü tarımda düşük verimliliğe sahip olan emek sanayiye çekildiğinde verimliliğinde artış meydana geliyordu. Tarım sektöründeki fazla emeğin sanayiye aktarımı yoluyla gerçekleştirilecek yapısal değişim az gelişmiş ülkeler için iktisadi kalkınmayı başarmanın ana kanallarından biridir (Islam ve Iversen, 2018: 6). Sanayi sektöründe istihdamın artışıyla birlikte sermaye birikimi meydana gelmektedir. Sermaye birikimi arttıkça ise sermaye faktörünün milli gelirdeki payı artmaktadır. Sanayi sektörü büyüdükçe kârlar artmakta artan kârlar ise yeniden yatırıma dönüştürülmektedir (Lewis, 1954: 29).

D. Rodrik, A. Lewis’ten itibaren ikili ekonomi modellerinin de vurgulamış olduğu üzere kalkınma iktisatçılarınca, kalkınmakta olan tipik bir ekonomide büyümenin emeğin verimliliği düşük faaliyetlerden verimliliği yüksek faaliyetlere kayması yoluyla gerçekleştiğinin kabul edildiğine dikkat çekmektedir (Rodrik, 2010: 1). Gelişmekte olan toplumların en temel gerçeklerinden birisi ekonominin geleneksel ve modern kesimleri arasındaki emek verimliliğindeki büyük açıktır. Dolayısıyla emeğin düşük verimlilikteki faaliyetlerden yüksek verimlilikteki faaliyetlere kaydırılması kalkınmanın anahtarlarından biri olmaya devam etmektedir (McMillan vd, 2014: 27). Rodrik’e göre, iktisadi başarının temel belirleyenlerinden biri, ortamın hızlı yapısal değişimi ne ölçüde teşvik ettiğidir. Yapısal değişim sadece iktisadi büyümenin temposunu değil, aynı zamanda gelir dağılımındaki değişimi de belirlemektedir (Rodrik, 2010: 1).

A.G.B. Fisher ve C. Clark’a göre, hemen her ülke kalkınma sürecine tarım sektörüne ait ürünleri üretmekle başlamaktadır. Zamanla toplumun temel ihtiyaçları karşılanmakta ve kaynaklar imalat ürünleri üretimine kaydırılmaktadır. Daha sonra ise, toplumun gelir düzeyinin yükselmesi ve imalat ürünleri piyasasının doyuma ulaşmasıyla birlikte kaynaklar yüksek gelir esnekliğine sahip ürünleri kapsayan hizmet sektörüne yönelmektedir (Thirlwall, 2003: 109). Buradan hareketle kaynakların yoğun olarak tarım ve hammadde üretimine tahsis edildiği ülkeler az gelişmiş, sınavi ürünlerin üretimine tahsis edildiği ülkeler gelişen/gelişmekte olan, hizmet ürünleri üretimine tahsis edildiği ülkeler ise gelişmiş/olgun ülkeler olarak nitelenmektedir. Bu tür bir sınıflandırmaya gidilmesinin önemli bir nedeni, bu ayrımın kalkınmanın kaynağı olarak nitelenebilecek yapısal değişmeyi içermesidir (Tüylüoğlu ve Çeştepe, 2008: 46).

Üç sektör tezi olarak isimlendirilen Fisher ve Clark yaklaşımına göre bir ekonomideki toplam üretim, birincil, ikincil ve üçüncül sektör biçiminde üç ana sektöre ayrılmaktadır. Bu ayrımında birincil sektör tarıma; ikincil sektör sanayiye; üçüncül sektör ise hizmetlere karşılık gelmektedir. Clark’ın tasnifinde birincil sektör tarım ürünlerini, ikincil sektör imalat ürünlerini, üçüncül sektör ise inşaat, ulaştırma, ticaret ve mali işlemleri kapsarken madencilik bazen birincil bazen de ikincil sektöre dâhil edilmektedir (Kaynak, 2007: 150).

Clark’ın tasnifinde sektörlerin üçe ayrılması basit bir sınıflandırmadan ziyade iktisadi ilerlemenin seyahatnamesine dönüştürülmektedir. Vermek istediği mesaj iktisadi ilerlemenin geçmişte fiziki ve beşeri kaynakların önce birincil mesleklerden ikincilere, sonra ikincilerden üçüncülere aktarmak suretiyle elde

edildiği ve gelecekte de bu şekilde elde edileceğidir. (Üşür,1999: 264). Fisher ve Clark'ın yaklaşımlarında kişi başına gelir ile nüfusun sanayiye kaydırılması arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla, iktisadi ilerlemenin ölçüsü parasal terimlerle ifade edilen kişi başına ortalama gerçek gelir olmaktadır. Böyle bir ölçü elde edince ülkeleri hem zaman içinde hem de belli bir dönemde sanayileşme derecelerine göre sınıflandırmak mümkün olmaktadır. Bu "norm"a göre de tüm ülkeler aynı aşamalardan geçeceklerdir (Üşür,1999: 265).

S. Kuznets ve H.B. Chenery daha olgun istatistikî teknikler kullanarak Fisher ve Clark'ın yaklaşımlarını geliştirmişlerdir. Kuznets'e göre, modern ekonomik büyüme için sadece ekonomik yapıda değil, sosyal kurumlarda da belirli yapısal değişmelerin gerçekleştirilmesi zorunludur (Marjanoviç, 2015: 66). Kuznets ekonominin üretim yapısında meydana gelen değişmeleri şöyle özetlemektedir (Kuznets, 1998: 21). Birinci olarak kişi başına gelirin önemli ölçüde arttığı ülkelerde tarımla meşgul olan işgünün oranı azalmakta tarım dışı endüstrilerde meşgul olanların oranı artmaktadır. Bu tür geçişler oldukça belirgindir. İkinci olarak kişi başına gelir ile işgücünün tarım sektöründeki payı arasında yakın bir negatif ilişki bulunmaktadır. İlkini payı ne kadar yüksekse ikincisinin ki o kadar düşük olmaktadır. Üçüncü olarak az gelişmiş ülkelerde kişi başına gelirden yaşanan ılımlı artış ile emeğin tarım sektöründeki payının ılımlı düşüşü arasında bir ilişki bulunmaktadır. Dördüncü olarak tarımda işçi başına düşen ürün genel olarak tüm tarım dışı endüstrilerinkinden daha düşüktür ve tarım sektörünün büyüme hızı madencilik, imalat, ulaşım ve iletişim hizmetleri gibi birçok tarım dışı endüstrilerinin ki kadar yüksek değildir. Bu da tarımın milli gelirdeki payının istihdamdaki payından daha düşük olmasına yol açmaktadır.

H. B. Chenery, sanayileşme derinleştikçe ekonomik yapıda üç temel değişimin ortaya çıkacağını belirtmektedir. İlk olarak, sanayinin özellikle de imalat sanayinin görece ağırlığı artar, ikinci olarak, sanayi ürünlerinin bileşiminde farklılaşmalar meydana gelir, üçüncü olarak ise, teknoloji gelişir. Ona göre ekonomilerin tarihsel eğilimi, kişi başına gelir artışına bağlı olarak toplam üretimde tarım kesiminin payının azalması sanayi kesiminin payının artmasıdır (Üşür, 1999: 266-267). Buna yol açan ana nedenlerden biri, kişi başına düşen gelirin tarımsal üretim esneklik katsayısının endüstriyel üretim ve hizmet üretimi esneklik katsayılarından küçük olmasıdır. Chenery 51 ülkeye ilişkin verilerden hareketle kişi başına düşen tarımsal üretim, endüstriyel üretim ve hizmet üretimi esneklik katsayılarını sırasıyla 0,47, 1,36 ve 1,02 olarak hesaplamıştır. Bu verilere göre kişi başına gelirden %10'luk artış tarımsal üretimde ancak %5'lik bir artışa yol açarken, endüstri ve hizmet üretiminde %10'nun üzerinde bir artışa yol açmaktadır (Dinler, 2000: 78-79).

Kalkınma sürecinde sanayi sektörünün kendi içinde de sektörel kaymalar yaşanmaktadır. Sınai üretimin bileşiminde tüketim malları üretiminden sermaye malları üretimine doğru bir kaymanın meydana geldiği gözlenmektedir. Bu doğrultuda tüketim malları üretiminin sermaye malları üretimine oranı sürekli azalmaktadır. Nitekim bu konuda en önde gelen çalışmalardan birini gerçekleştiren Hoffman, endüstriyel büyüme süreci ilerledikçe tüketim malları katma değerinin sermaye malları katma değerine oranının azaldığını ortaya koymaktadır (Lago, 1969: 41). Hoffman çıktısının en az %75'i tüketim için satılan sınai üretimi tüketim malları sanayi, çıktısının en az %75'i sermaye malı teşkili için satılan sınai üretimi ise sermaye malları sanayi olarak nitelemektedir. Bu kritere göre gıda, meşrubat, tütün, tekstil, konfeksiyon, mobilya ve deri ürünleri, tüketim malları sanayilerini, kimya, makine, ulaşım araçları ve metal işleme ürünleri ise sermaye malları sanayilerini oluşturmaktadır (Lago, 1969: 41).

Hoffman, sanayileşme sürecinde daima ilk büyüyen kesimin tüketim malları sanayi olduğunu, sermaye malları sanayinin ise tüketim malları sanayinden sonra ancak daha hızlı bir büyüme seyri izlediğini, bu tür bir gelişim çizgisinin tüm sanayileşme süreçlerinde görülebileceğini iddia etmektedir. Sonuçta tüketim malları sanayilerinin sermaye malları sanayilerine göre net hâsıla (katma değer) oranı sürekli azalmaktadır (Kaynak, 2007: 177, Üşür, 1999: 268). Tüketim malları üretiminin yatırım malları üretimine oranının azalmasının çeşitli aşamalardan geçen tedrici bir süreç olduğuna dikkat çekilmektedir. Buna göre, tüketim malları hâsılasının sermaye malları hâsılasına oranı, sanayileşmenin ilk aşamasında, 5 (+1)/1'iken, ikinci aşamada 2,5 (+1)/1, üçüncü aşamada ise 1(+0,5)/1'e gerilemektedir. Son aşamada ise artık tüketim malları hâsılası sermaye malları hâsılasının altına düşmektedir (Hoselitz, 1961: 538). Tüm bu süreçte sermaye malları üretimi çok küçük bir miktardan başlamakta fakat zamanla tüketim malları üretimini aşmaktadır.

Hoffman'a göre her bir aşamanın başat endüstrileri vardır. Bu endüstriler ülkelerin özgün koşullarına göre değişebilmekte olsa da, genellikle gıda ve tekstil sanayileşmenin ilk iki döneminde başat endüstri konumunu sürdürürken, demir-çelik ve mühendislik endüstrileri üçüncü aşamada ağırlık kazanmaktadır. Gıda ve tekstilin üçüncü aşamada da nispi ağırlıklarını koruyabildikleri görülmektedir (Tezel, 199, s. 60). Gıda endüstrisinin birinci ve ikinci aşamada başat endüstri haline gelmesinin temel sebebinin hammaddeye yakınlık, mühendislik ürünlerinin üçüncü aşamada başat hale gelmesinin temel sebebinin pazara yakınlık, tekstilin ilk iki aşamada başat hale gelmesinin temel sebebinin ise, nitelikli emek kullanımı ve pazara yakınlık olduğuna işaret edilmektedir (Hoselitz, 1961: 538).

Tüketim ve sermaye malları üretimini dikkate alarak ülkenin kalkınma sürecindeki yerini saptamak da mümkündür. Tüketim malları üretiminin sermaye malları üretimine oranı ne kadar büyükse ülkenin kalkınmanın o kadar başlangıç evrelerinde; ne kadar küçükse kalkınmanın ileri-son evrelerinde bulunduğu söylenebilir.

Yapısal değişmeye ilişkin teorik vurguları toparlarsak kalkınma sürecinde yaşanan yapısal değişimin birbirini tamamlayan üç boyutunun olduğundan söz edilebilir. İlk olarak milli gelir içerisinde tarımın payı azalırken sanayinin ve hizmetlerin payı artmaktadır. İkinci olarak, toplam istihdamda da benzer bir kayma yaşanmaktadır. Üçüncü olarak sınıai imalatda da bir farklılaşma yaşanmakta toplam imalat içinde tüketim malı üreten sektörlerin payı azalırken sermaye malı üreten sektörlerin payı gittikçe artmaktadır. Ayrıca sınıai imalat düşük teknoloji ürünlerden orta ve yüksek teknoloji ürünler kaymaktadır. Bütün bu değişimlerin dış ticarete yansımalarının ise, zamanla ihracatta ağırlığın tarım ve hammadde gibi birincil ürünlerden imalat ürünlerine kayması biçiminde gerçekleştiği söylenebilir.

## 1.2. Yapısal Değişimin Somut Görünümü

Bu başlık altında yapısal değişimin boyutları istatistiki göstergeler ışığında somutlaştırılmaya çalışılmaktadır. Toplam üretimde tarımın payının azalmasına karşılık tarım dışı sektörlerin özellikle hizmetlerin payının artması olgusu seçilmiş ülkeler örneğinde tablo 1’de açıkça görülmektedir. Tablonun üçüncü ve son sütunlarından izlenebileceği üzere, tarım sektörünün toplam üretimdeki payının düzenli sayılabilecek biçimde azaldığı, hizmet sektörünün toplam üretimdeki payının ise düzenli sayılabilecek biçimde arttığı gözlenmektedir. Sanayi sektörünün toplam üretimdeki payının tarım ve hizmetlere göre daha dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir.

**Tablo 1: Seçilmiş Ülkelerde Gayri Safi Yurt İçi Hasılının Yüzdesi Olarak Sektörel Katma Değerler**

Ülkeler	Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
Fransa	1960	10.5	30.2	46.8
	1980	3.6	27.7	57.8
	2000	2.1	21.2	64.3
	2018	1.7	17.1	70.2
Hollanda	1969	5.6	33.8	52.5
	1980	3.4	29.6	59.2
	2000	2.2	21.7	65.7
	2018	1.7	17.8	70.0
Güney Kore	1960	36.6	17.3	39.0
	1980	14.3	32.0	42.8
	2000	3.9	34.7	51.6
	2018	1.7	34.0	55.7
Çin	1960	23.2	44.3	32.4
	1980	29.6	48.0	22.3
	2000	14.2	45.5	39.7
	2018	7.0	39.7	53.3

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (05.07.2021).

Kalkınma sürecinde üretim sektörel bileşiminin değişimine paralel biçimde istihdamın sektörel bileşimi de değişmektedir. İstihdamın sektörel bileşiminin değişimi, üretimin sektörel bileşiminin değişimine kıyasla daha belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır (İlkin, 1988: 126). Kalkınma süreci ilerledikçe bir yandan tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı, sanayi sektörü lehine gerilerken, öte yandan sanayi sektöründe istihdam edilenlerin oranı, hizmet sektörü lehine gerilemektedir. Nitekim gelişmiş ülkelerin hemen hepsinde tarımda istihdam edilen işgücü oranı yüzyılın başından bu yana düşmektedir. Sanayide istihdam edilen işgücü oranı ise, 1960’lı yıllara kadar düzenli olarak yükselmiş, bu tarihten sonra gerilemeye başlamıştır. Bu değişime paralel biçimde hizmet sektöründeki istihdamın artması ise hemen hemen otomatik olarak gerçekleşmiştir (Yeldan, 2010: 15).

Tablo 2’de seçilmiş ülkelerde istihdamın sektörel bileşiminin seyri verilmektedir. Tablodan da izlenebileceği üzere, ABD, İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde toplam istihdamda tarım sektörünün payının %2’lerin, sanayi sektörünün payının %20’lerin altına gerilediği, hizmet sektörünün payının ise, %80’ler düzeyine yükseldiği görülmektedir. Kalkınma sürecine daha geç başlayan Çin’de toplam çalışanların dörtte birinin hala tarım sektöründe istihdam edildiği görülmesine rağmen tarım sektöründe istihdamın azalan bir seyir izlediği açıkça gözlenmektedir. Diğer gelişmiş ülkelerin aksine Çin’de toplam istihdamda sanayi sektörünün payının henüz azalma seyrine girmediği hala artma eğiliminde olduğu müşahade edilmektedir.

**Tablo 2: Seçilmiş Ülkelerde Başlıca Ekonomik Sektörlerin Toplam İstihdamdaki Payları (1950-2019).**

	ABD	İngiltere	Fransa	Almanya	Hollanda	Japonya	Çin
<b>Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık</b>							
1950	12.9	5.1	28.3	22.2	13.9	48.3	77.0
1992	2.8	2.2	5.1	3.1	3.9	6.4	58.6
2000	1.6	1.5	4.1	2.6	3.3	5.1	50.0
2019	1.4	1.0	2.5	1.2	2.1	3.4	25.3
<b>Madencilik, İmalat, İnşaat ve İlişkili Dallar</b>							
1950	33.6	44.9	34.9	43.0	40.2	22.6	7.0
1992	23.3	26.2	28.1	37.8	24.3	34.6	22.0
2000	24.4	25.2	26.3	33.5	21.6	31.4	22.5
2019	19.9	18.1	20.4	27.2	16.1	24.2	27.4
<b>Hizmetler</b>							
1950	53.5	50.0	36.8	34.8	45.9	29.1	16.0
1992	74.0	71.6	66.8	59.1	71.8	59.0	20.0
2000	73.9	73.3	69.6	63.8	75.1	63.5	27.5
2019	78.7	80.8	77.0	71.6	81.8	72.4	47.3

Kaynak: 1950-1992 yılları için, Maddison, (1995: 39). 2000 ve 2019 yılları için, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (07.07.2021).

Kalkınma sürecinde zaman içinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sanayi yapısında önemli değişimler meydana gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayi üretim kaynak temelli ve düşük teknoloji alanlardan yüksek teknoloji sektörlere doğru belirgin bir yapısal değişim geçirmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise sanayi üretiminde ağırlığın hala düşük teknoloji geleneksel sektörlerde olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir (Tablo: 3).

**Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerde İmalat Sanayi Katma Değerinde Orta ve Yüksek Teknolojili Endüstrilerin Payı (%)**

Ülkeler /Yıllar	1990	2000	2010	2018
Fransa	52.5	46.5	48.0	49.5
Almanya	51.7	54.5	59.6	61.7
Güney Kore	45.2	58.9	61.2	63.8
Çin	31.8	42.9	41.4	41.5
Hindistan	40.0	41.3	39.2	41.5
Güney Afrika Cumhuriyeti	27.8	24.2	25.2	24.2

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (26.07.2021)

## 2. D-8 ÜLKELERİNDE YAPISAL DEĞİŞME SÜRECİ

Bu başlık altında çalışmanın buraya kadar olan kısmında açıklanan teorik çerçeveye bağlı olarak D-8 ülkelerinde yapısal değişim süreci veriler ışığında karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. İlk olarak ilgili ülkelerde toplam üretim ve istihdamın sektörel bileşiminin değişim seyrine değinilmekte daha sonra da sanayi üretiminin yapısal değişim süreci belirginleştirilmeye çalışılmaktadır.

### 2.1. Toplam Üretim ve İstihdamın Sektörel Bileşiminin Değişimi

1960 yılından günümüze yirmi yıllık periyotlar halinde bakıldığında tarım sektörünün toplam üretimdeki payının İran ve Nijerya hariç, diğer D-8 ülkelerinde sürekli azalan bir seyir izlediği görülmektedir. Tarım sektörünün toplam üretimdeki payının en fazla azaldığı ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. 2000 yılına göre 2018 yılında tarım sektörünün toplam üretimdeki payının çok küçük düzeyde de olsa arttığı tek ülke ise İran'dır (Tablo: 4).

**Tablo 4: D-8 Ülkelerinde Gayri Safi Yurt İçi Hasılının Yüzdesi Olarak Sektörel Katma Değerler**

Ülkeler	Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler	İmalat
Türkiye	1960	54.9	17.3	25.8	12.8
	1980	26.1	23.5	49.0	17.1
	2000	10.0	26.8	52.8	18.7
	2018	6.6	27.8	54.6	18.8

Bangladeş	1960	57.5	7.0	35.6	5.3
	1980	32.8	20.1	44.6	14.5
	2000	22.7	22.3	50.6	14.0
	2018	13.1	28.5	53.0	18.0
Endonezya	1960	-	-	-	-
	1983	24.1	41.9	39.3	-
	2000	15.7	42.0	33.4	22.7
	2018	12.8	39.7	43.4	19.9
İran	1960	25.9	25.7	43.5	8.5
	1980	11.1	35.2	55.1	9.8
	2000	9.1	40.3	51.4	16.6
	2018	9.9	30.6	57.0	14.8
Mısır	1960	27.6	21.6	41.2	-
	1980	16.6	33.4	40.8	12.4
	2000	15.5	30.8	46.5	18.0
	2018	11.2	35.9	53.5	13.5
Malezya	1960	43.7	24.7	-	10.3
	1980	23.0	41.8	-	21.9
	2000	8.6	48.3	46.3	30.9
	2018	7.5	38.3	53.0	21.5
Nijerya	1960	-	-	-	-
	1981	12.2	39.2	47.5	20.1
	2000	21.4	33.8	43.8	13.9
	2018	21.2	25.7	52.0	9.6
Pakistan	1960	43.2	14.6	36.5	11.3
	1980	26.5	22.3	40.9	14.2
	2000	25.6	17.5	50.3	10.2
	2018	22.9	17.9	52.8	12.2

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (27.07.2021)

Sanayi sektörünün toplam üretimdeki payının Türkiye ve Bangladeş'te artmaya devam ettiği diğer ülkelerde ise dalgalı bir seyir izlediği gözlenmektedir. 2018 yılında 2000 yılına göre toplam üretimde sanayinin payı Türkiye, Bangladeş, Mısır ve Pakistan'da artmışken, diğer ülkelerde azalmıştır. Toplam üretimde sanayi sektörünün payının en fazla arttığı ülke Bangladeş'tir. Türkiye, Bangladeş ve Pakistan'da toplam üretimde hizmetlerin payı sürekli artarken diğer ülkelerde daha dalgalı bir seyir söz konusudur (Tablo: 4).

İmalat sütununa bakıldığında 2000 yılına göre 2018 yılında Bangladeş, Pakistan ve Türkiye'nin dışındaki diğer D-8 ülkelerinde imalatın toplam katma değerdeki payının azaldığı gözlenmektedir. İmalat, ekonomik anlamda dünyanın ileri gelen ülkeleriyle aradaki farkı kapamanın hemen hemen tek anahtarıdır. Rodrik, imalat sektörlerinin politikalara, kurumlara veya coğrafyaya bakılmaksızın ileri ülkelerle aradaki farkı yılda yaklaşık %3'lük bir hızla kapatma eğiliminde olduklarına işaret etmektedir. Çitçilerini fabrika işçisine dönüştürebilen ülkelerin hızlı büyümenin meyvelerini topladıklarına dikkat çekmektedir (Rodrik, 2019: 82). Dolayısıyla Bangladeş, Pakistan ve Türkiye dışındaki D-8 ülkelerinde 2000 yılına göre 2018 yılında imalatın toplam katma değerdeki payının düşmesi bu ülkelerin büyüme potansiyelini sınırlayan bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Emeğin göreceli olarak daha düşük verimliliğe sahip olduğu tarım sektöründen, verimliliğin yüksek olduğu sektörlerle transferinin toplam verimliliği artırıcı etkiye sahip olduğu anlayışı, işgücü piyasalarının yapısındaki değişimin ekonomik büyümeye etkisini vurgulamanın yanında, emeğin göreceli olarak az verimli olduğu sektörlerin terkedilmesi sonucunun olağan karşılanmasına da neden olmaktadır (Meçik ve Afşar, 2014: 19).

Tablo 5'te 1991-2018 yılları arasında D-8 ülkelerinde toplam istihdamda sektörlerin payları verilmektedir. Dönemin başlangıç yılına dönem sonunda tüm D-8 ülkelerinde tarım sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdamdaki payının azaldığı görülmektedir. Sadece Nijerya'da 2000 yılına göre 2018 yılında toplam istihdamda tarım sektörünün payının arttığı gözlenmektedir ki, ilgili ülkede aynı dönemde tarımın toplam üretimdeki payında da artış yaşanmıştır. Bu durum ilgili ülkede tarımsal üretimdeki artışın verimlilik artışından ziyade daha fazla işgücü istihdam edilerek sağlandığını düşündürmektedir.

**Tablo 5: D-8 Ülkelerinde Toplam İstihdamda Sektörlerin Payı (%)**

Ülkeler	Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmetler
Türkiye	1991	47.80	20.15	32.04
	2000	36.00	23.98	40.02
	2010	23.70	26.22	50.07
	2018	18.75	26.91	54.34



Bangladeş	1991	69.51	13.58	16.91
	2000	64.81	10.70	24.49
	2010	47.31	17.63	35.07
	2018	37.64	21.39	40.98
Endonezya	1991	54.02	14.55	31.43
	2000	45.31	17.44	37.25
	2010	39.15	18.66	42.19
	2018	30.22	21.61	48.17
İran	1991	26.86	29.48	43.67
	2000	24.09	30.58	45.34
	2010	19.22	32.21	48.58
	2018	16.63	32.42	50.94
Mısır	1991	31.34	24.84	43.82
	2000	29.63	21.30	49.07
	2010	29.06	24.02	46.92
	2018	24.48	25.64	49.88
Malezya	1991	26.55	27.66	45.79
	2000	18.36	32.18	49.45
	2010	14.22	27.73	58.05
	2018	10.67	27.22	62.11
Nijerya	1991	58.01	9.22	32.77
	2000	57.30	9.07	33.63
	2010	30.57	14.15	55.28
	2018	36.38	11.68	51.94
Pakistan	1991	47.47	19.84	32.68
	2000	48.42	18.03	33.55
	2010	43.39	21.42	35.19
	2018	41.28	23.90	34.82

Kaynak: <http://developing8.org/d-8-baseindbasic-social-and-economic-indicators/> (28.07.2021).

1991 yılına göre 2018 yılında Malezya'daki mütevazî düşüş hariç diğer D-8 ülkelerinde sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payının arttığı görülmektedir. Toplam üretimde sanayi sektörünün payının en fazla arttığı ülke olan Bangladeş aynı zamanda toplam istihdamda da sanayi sektörünün payının en fazla arttığı ülke olmuştur. 1991 yılına göre 2018 yılında tüm D-8 ülkelerinde hizmetlerin toplam istihdamdaki payının arttığı en fazla artışın da Bangladeş'te meydana geldiği müşahade edilmektedir (Tablo: 5).

1991 yılına göre 2018 yılında tüm D-8 ülkelerinde toplam istihdamda tarımın payını ciddi düzeylerde azaldığı ancak tarımdan boşalan işgücünün sanayiden daha çok hizmetlere aktığı görülmektedir. Çünkü tüm D-8 ülkelerinde toplam istihdamda sanayinin payındaki artışlar, hizmetlerin payındaki artışların gerisinde kalmıştır. Bu durum Rodrik'in "yapısal dönüşümün aksi istikamete girmesi" olarak tasvir ettiği olguyla paralellik arz etmektedir. Rodrik'e göre gelişmekte olan ülkelerde genç insanlar hâlâ kırlardan kentlere akın etseler de çoğunun yolu fabrikalara değil, kayıt dışı hizmet kollarına düşmektedir (Rodrik, 2019: 85).

## 2.2. Toplam İmalatta ve Toplam İmalat İhracatında Hasıla Bileşiminin Değişimi

Kılıçaslan ve Taymaz, 1965-1999 döneminde hızlı büyüyen ülkelerin Türkiye dışındaki hemen tamamının (Güney Kore, İrlanda, Malezya, Endonezya, Malta, Filipinler ve Singapur) imalat sanayilerinin önemli derecede yapısal değişim gerçekleştirdiğine dikkat çekmektedirler. Bu ülkelerin deneyimine göre, sanayileşme sürecinde, emek ve kaynak yoğun sektörlerin toplam imalat sanayii üretimi içerisindeki payları hızla düşerken, özellikle uzmanlaşmış sektörlerin üretim payı hızla artmıştır (Kılıçaslan ve Taymaz, 2006). Altıok ve Tuncer, Türkiye imalat sanayinde üretkenliği görece düşük sektörlerden yüksek olanlara doğru emek kaynağını yönlendirme konusunda 1981-2000 döneminde başarı sağlanamadığına, 2003-2008 döneminde ise çok sınırlı da olsa yapısal değişimin üretkenlik artışına pozitif anlamda bir katkı sağladığına dikkat çekmektedirler. Bu bağlamda 1981-2008 döneminin bütünü için yapısal değişimin emek üretkenliğine katkısının, ihmal edilecek düzeyde küçük değerlerde kaldığını belirtmektedirler (Altıok ve Tuncer, 2013: 67).

Tablo 6'da D-8 ülkelerinde bazı imalat alt sektörlerinin toplam imalat sanayi katma değerindeki paylarının gelişim seyri verilmektedir. İlk iki sütun (yiyecek, içecek ve tütün ile tekstil ve giyim ürünleri) tüketim malları üretimini son iki sütun (makine ve ulaşım ile kimyasallar) ise yatırım malları üretimini temsil etmektedir. Elbette ki tüketim mallarına dahil edilebilecek mobilya ve deri imalatı ile yatırım mallarına dahil edilebilecek metal işleme ürünleri sektörleri imalatın diğer alt sektörleridir. Fakat ilgili sektörlerle ilgili veri bulunmadığından dolayı tabloya dahil edilememiştir. Dolayısıyla buradaki veriler ilgili ülkelerdeki tüketim

ve yatırım malları imalatının tümünü kapsamamaktadır. Ancak tüketim mallarının toplam imalattaki payının azalan yatırım mallarının toplam imalattaki payının ise artan bir seyir izlemesi sınıai üretimde olumlu anlamda yapısal bir değişimin gerçekleştiğini ifade eder. Veri eksikliğinden dolayı Bangladeş, Nijerya ve Pakistan'la ilgili olarak bu konuda sağlıklı değerlendirme yapabilmek olanağı şimdilik bulunmamaktadır. Bu üç ülke dışındaki diğer D-8 ülkelerinde tüketim malları üretimini temsil sektörlerin toplam imalattaki katma değerlerinin payının 1980 yılına göre 2018 yılında azaldığı, yatırım malları üretimini temsil sektörlerin toplam imalattaki katma değerlerinin payının ise, 1980 yılına göre 2018 yılında arttığı gözlenmektedir (Tablo: 6). Dolayısıyla D-8 ülkelerinin katma değeri düşük imalattan katma değeri daha yüksek imalata doğru bir dönüşüm içerisinde bulduklarını söylemek mümkün gözükmemektedir.

**Tablo 6: D-8 Ülkelerinde İmalat Alt Sektörlerinin Toplam İmalat Sanayi Katma Değerindeki Payları (%)**

	Yiyecek, İçecek ve Tütün Mamulleri			Tekstil ve Giyim Ürünleri			Makine ve Ulaşım Ekipmanları			Kimyasallar		
	1980	2000	2018	1980	2000	2018	1980	2000	2018	1980	2000	2018
Türkiye	18.3	17.8	11.4	15.3	15.7	16.4	9.7	14.6	19.3	10.2	10.1	7.6
Bangladeş	23.6	-	-	42.9	-	-	1.8	-	-	15.6	-	-
Endonezya	31.8	18.0	26.8	13.8	16.7	11.0	8.0	20.2	19.3	11.4	10.5	12.4
İran	15.5	10.4	12.2	18.8	5.9	3.4	7.4	19.7	17.7	4.5	18.6	23.6
Mısır	19.4	15.8	16.1	30.3	16.3	3.7	6.7	11.9	5.5	8.8	15.8	12.4
Malezya	23.8	8.0	12.5	7.0	4.1	2.1	7.5	37.8	31.4	5.4	7.9	9.5
Nijerya	21.2	-	-	10.7	-	-	2.7	-	-	12.2	-	-
Pakistan	32.0	-	-	22.1	-	-	5.8	-	-	11.7	-	-

-Veri yok, 2018 yılı sütünü verileri Endonezya için 2017 yılıdır.

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (28.07.2021)

Tablo 6'daki verilere göre, yatırım mallarının toplam imalattaki payını 1980 yılına göre 2018 yılında en fazla artıran ülke İran (11.9 dan 41.3'e) iken, bu ülkeyi Malezya (12.9 dan 40.9'a), Endonezya (19.4 den 31.7'ye) ve Türkiye (19.9 dan 26.9'a) izlemektedir.

İmalat sanayi katma değerinde orta ve yüksek teknoloji endüstrilerin payının gelişimine bakıldığında 2000 yılına göre 2018 yılında sadece Malezya'da ve Bangladeş'te bir artış yaşandığı diğer ülkelerde ya azalma ya da durağanlığın olduğu gözlenmektedir. İmalat sanayi ihracatında orta ve yüksek teknoloji endüstrilerin payına bakıldığında ise, 2000 yılına göre 2018 yılında Bangladeş ve Mısır'da azalma, diğer D-8 ülkelerinin payında ise artma yaşandığı görülmektedir. 2018 yılı verilerine göre, imalat malı ihracatında orta ve yüksek teknoloji ürünlerin payının en yüksek olduğu (%66.1) ülke Malezya iken, en düşük olduğu ülke (%1.9), Bangladeş'tir (Tablo: 7). Bu durumu tersinden ifade edersek Bangladeş'in imalat malları ihracatının %98'i Malezya'nın ise, %44'ü düşük teknoloji imalat ürünlerinden oluşmaktadır.

**Tablo 7: D-8 Ülkelerinde İmalat Sanayi Katma Değerinde ve İmalat Sanayi İhracatında Orta ve Yüksek Teknoloji Endüstrilerin Payı (%)**

Ülkeler /Yıllar	İmalat Sanayi Katma Değerinde Orta ve Yüksek Teknoloji Endüstrilerin Payı				İmalat Sanayi İhracatında Orta ve Yüksek Teknoloji Endüstrilerin Payı			
	1990	2000	2010	2018	1990	2000	2010	2018
Türkiye	26.3	28.0	32.7	32.2	20.3	31.9	42.5	44.5
Bangladeş	24.0	21.1	9.1	9.8	2.4	3.3	2.1	1.9
Endonezya	20.8	35.7	38.8	35.3	12.2	34.4	29.1	28.7
İran	27.9	41.5	45.7	44.7	13.9	18.1	23.9	26.3
Mısır	23.4	36.2	23.8	20.9	10.6	19.4	25.9	33.7
Malezya	42.6	51.2	42.6	44.0	53.3	76.4	63.5	66.1
Nijerya	17.1	33.4	33.4	33.4	34.3	60.8	(2009)34.7	53.6
Pakistan	24.5	25.2	24.6	24.6	8.9	10.3	10.0	10.3

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (29.07.2021)

### 2.3. İhracatın Sektörel Bileşiminde Değişim

Tablo 8’de D-8 ülkelerinin ticari mal ihracatlarının yapısı sergilenmektedir. İlk dikkati çeken husus zamanla oran olarak azalsa da Nijerya ve İran’ın ihracatlarında petrol ve doğal gaz gibi yakıtların oranının oldukça yüksek olmasıdır. 2018 yılı itibari ile Nijerya’nın mal ihracatının %94.1’ini, İran’ın ise, %68.7’sini yakıtlar oluşturmaktadır. İhracatta doğru istikamette bir yapısal değişme yaşanmasının en somut göstergesi ağırlığın tablonun ilk dört sütununda temsil edilen katma değeri düşük birincil ürünlerden katma değeri yüksek imalat ürünlerine kaymasıdır. 2000 yılına göre 2018 yılında imalat ürünlerinin mal ihracatındaki payının Bangladeş, İran, Mısır ve Nijerya arttığı, Türkiye, Endonezya, Malezya ve Pakistan’da azaldığı gözlenmektedir. 2018 yılı itibari ile toplam mal ihracatında imalat ürünlerinin payının en yüksek olduğu ülke %95.8 ile Bangladeş iken bu ülkeyi Türkiye, Pakistan ve Malezya izlemektedir. Toplam mal ihracatında imalat ürünlerinin payının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Nijerya, İran, Endonezya ve Mısır’dır (Tablo: 8).

İhracatta doğru istikamette bir yapısal değişme yaşanması için ihracatın ağırlığının katma değeri düşük gıda, hammadde gibi birincil ürünlerden katma değeri yüksek imalat ürünlerine kaymasının yanında, düşük teknolojlili imalat ürünlerinden orta ve yüksek teknolojlili imalat ürünlerine kayması da gereklidir. 2018 yılı itibari ile ticari mal ihracatının %95,8’i imalat ürünlerinden oluşan Bangladeş’in imalat ürünleri ihracatının sadece %2’sinin orta ve yüksek teknolojlili ürünlerden oluşması keza aynı yıl itibari ile ticari mal ihracatının %74’ü imalat ürünlerinden oluşan Pakistan’ın imalat ürünleri ihracatının sadece %10’unun orta ve yüksek teknolojlili ürünlerden oluşması D-8 ülkelerinin bu konuda kat etmeleri gereken mesafenin epey uzun olduğuna işaret etmektedir (Tablo, 7 ve 8).

**Tablo 8: D-8 Ülkelerinde Toplam İhracatta Alt Sektörlerin Payının Gelişim Seyri (%)**

	Gıda			Tarımsal Hammaddeler			Yakıtlar			Cevherler ve Metaller			İmalat Ürünleri		
	1990	2000	2018	1990	2000	2018	1990	2000	2018	1990	2000	2018	1990	2000	2018
Tr	22.4	12.8	10.4	3.0	1.1	0.4	2.3	1.1	2.5	4.5	2.6	4.3	67.8	81.3	79.6
Bng	14.3	4.0	2.7	6.8	1.9	0.7	1.3	1.9	0.6	-	0.5	0.2	77.5	91.7	95.8
End	11.1	8.9	20.4	5.1	3.6	5.1	43.8	25.2	23.3	4.4	4.9	6.9	35.2	56.7	43.1
İrn	-	2.9	6.3	-	0.4	0.3	-	88.9	68.7	-	0.8	2.8	-	7.1	21.9
Msr	8.3	8.0	15.8	8.0	5.0	1.7	39.2	38.4	24.6	5.3	3.9	3.9	39.2	38.4	49.1
Mlz	11.7	5.5	9.1	13.8	2.6	1.7	18.3	9.6	15.6	2.1	1.0	4.3	53.7	80.4	68.6
Nij	-	0.1	2.0	-	0.0	0.1	-	99.6	94.1	-	0.0	0.3	-	0.2	3.5
Pak	9.3	10.6	20.8	10.2	3.0	1.0	1.3	1.4	2.1	0.3	0.2	2.1	78.7	84.7	74.0

Not: 2018 yılı Bangladeş için 2015, 1990 yılı Pakistan için 1994’tür.

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (03.08.2021).

### SONUÇ

Uzun soluklu ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için ekonomik yapının yapısal değişiminin/dönüşümünün sağlanması gerekmektedir. Birçok ülkenin sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı ekonomilerinin yapısal dönüşümü sağlayarak gerçekleştirdikleri görülmektedir. Yapısal değişme terimi genellikle kalkınma sürecine eşlik eden üretim, istihdam ve dış ticaretin sektörel bileşimlerindeki dönüşümü ifade etmektedir. Yapısal değişme kalkınma süreciyle karşılıklı bir ilişkiye sahiptir. Kalkınma süreci ilerledikçe yapısal dönüşüm gerçekleşmekte, yapısal dönüşüm gerçekleştikçe kalkınma süreci ilerlemektedir. Ülkelerin kalkınma süreci ilerleyip gelir düzeyleri yükseldikçe üretimde, istihdamda ve dış ticarete tarım, hammadde gibi birincil sektörlerin payı azalmakta sanayi ve hizmet gibi ikincil sektörlerin payı artmaktadır. İlave olarak imalatıda düşük teknolojlili ürünlerin yerini orta ve yüksek teknolojlili ürünler almaktadır. Bu olgu kalkınma sürecinin genel bir niteliği olarak tebarüz etmektedir.

1960 yılından günümüze yirmi yıllık periyotlar halinde bakıldığında tarım sektörünün toplam üretimdeki payı İran ve Nijerya hariç, diğer D-8 ülkelerinde sürekli azalan bir seyir izlemiştir. Tarım sektörünün toplam üretimdeki payının en fazla azaldığı D-8 ekonomisi ise Türkiye’dir. 2000 yılına göre 2018 yılında tarım sektörünün toplam üretimdeki payının çok küçük düzeyde de olsa arttığı tek D-8 ekonomisi ise İran’dır. Sanayi sektörünün toplam üretimdeki payı Türkiye ve Bangladeş’te artmaya devam etmekte diğer D-8 ülkelerinde ise dalgalı bir seyir izlemektedir. 2018 yılında 2000 yılına göre toplam üretimde sanayinin payı Türkiye, Bangladeş, Mısır ve Pakistan’da artarken, diğer ülkelerde azalmıştır. Toplam üretimde sanayi sektörünün payının en fazla arttığı ülke Bangladeş’tir. Türkiye, Bangladeş ve Pakistan’da toplam üretimde hizmetlerin payı sürekli artarken diğer ülkelerde daha dalgalı bir seyir söz konusudur.

1991 yılına göre 2018 yılında tüm D-8 ülkelerinde toplam istihdamda tarımın payı ciddi düzeylerde azalmış ancak tarımdan boşalan işgücü sanayiden daha çok hizmetlere akmıştır. Çünkü tüm D-8 ülkelerinde toplam

istihdamda sanayinin payındaki artışlar, hizmetlerin payındaki artışların gerisinde kalmıştır. Bu durum D-8 ülkelerinde genç insanların hâlâ kırlardan kentlere akın etmekte olduğunu ancak çoğunun yolunun fabrikalara değil, kayıt dışı hizmet kollarına düştüğünü düşündürmektedir.

1980 yılına göre 2018 yılında D-8 ülkelerinde tüketim malları üretiminin toplam imalattaki payı azalmış yatırım malları üretiminin toplam imalattaki payı ise artmıştır. Dolayısıyla D-8 ülkelerinin katma değeri düşük imalattan katma değeri daha yüksek imalata doğru bir dönüşüm içerisinde bulduklarını söylemek mümkün gözükmemektedir. İmalat sanayi katma değerinde orta ve yüksek teknolojlili endüstrilerin payının gelişimine bakıldığında 2000 yılına göre 2018 yılında sadece Malezya’da ve Bangladeş’te bir artış gerçekleşmiş diğer ülkelerde ya azalma ya da durağanlık söz konusu olmuştur. Bu konuda D-8 ülkelerinin yapısal dönüşümlerinin yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Çünkü imalat sanayinde orta ve yüksek teknolojlili endüstrilerin payının en yüksek olduğu ülkeler olan İran ve Malezya’da imalatın yarısından fazlası (yaklaşık %55’i) düşük teknolojlili endüstri ürünlerinden oluşmaktadır. 2018 yılı verilerine göre, imalat malı ihracatında orta ve yüksek teknolojlili ürünlerin payının en yüksek olduğu (%66.1) ülke Malezya iken, en düşük olduğu ülke (%1.9), Bangladeş’tir. Bu durumu tersinden ifade edersek Bangladeş’in imalat malları ihracatının %98’i Malezya’nın ise, %44’ü düşük teknolojlili imalat ürünlerinden oluşmaktadır.

2018 yılı itibari ile ticari mal ihracatının %95,8’i imalat ürünlerinden oluşan Bangladeş’in imalat ürünleri ihracatının sadece %2’sinin orta ve yüksek teknolojlili ürünlerden oluşması keza aynı yıl itibari ile ticari mal ihracatının %74’ü imalat ürünlerinden oluşan Pakistan’ın imalat ürünleri ihracatının sadece %10’nun orta ve yüksek teknolojlili ürünlerden oluşması D-8 ülkelerinin ihracatta yapısal dönüşüm konusunda kat etmeleri gereken mesafenin hayli uzun olduğunu düşündürmektedir.

## KAYNAKÇA

- Altıok, M., & Tuncer, İ., (2013), “Türkiye İmalat Sanayinde Yapısal Değişim ve Üretkenlik: 1980–2008 Dönemi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:13, Sayı: 2, ss: 55-70.
- Dinler, Z., (2000), Tarım Ekonomisi, 5. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Hoselitz, B. F., (1961), “Review: Some Problems in the Quantitative Study of Industrialization” Economic Development and Cultural Change, Vol: 9, No:3, April, ss:537-549.
- Islam, S. N., & Iversen, K., (2018), “From “Structural Change” to “Transformative Change: Rationale and Implications”, DESA Working Paper No: 155, ST/ESA/2018/DWP/155 February.
- İlkin, A., (1988), Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3487, İstanbul.
- Kaynak, M., (2007), Kalkınma İktisadı, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.
- Kılıçaslan, Y., ve Taymaz, E., (2006), “Sınai Yapı, Yapısal Değişim ve Üretkenlik”, İktisat, İşletme ve Finans, Sayı, 247, Ekim, ss: 5-23.
- Kuznets, S. (1998), “Toward A Theory of Economic Growth”, içinde, Industrialisation: Critical Perspectives on The World Economy, Volume I, (Edited: O’Brien Patrick), Routledge, London, ss: 3-72.
- Lago, A. M., (1969), “The Hoffman Industrial Growth Development Path: An International Comparison” Weltwirtschaftliches Archiv, Bd, 103, ss: 41-57.
- Lewis, W. A., (1954), “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”, <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/368/368lewistable.pdf> (29.06.2021).
- Maddison, A., (1995), Monitoring the World Economy 1820-1992, OECD, Paris.
- Marjanoviç, V., (2015), “Structural Changes and Structural Transformation In Modern Development Economy”, De Gruyter Open, Economic Themes (2015), 53 (1), ss: 63-82.
- McMillan, M., Rodrik, D., & Verduzco-Gallo, I., “Globalization Structural Change and Productivity Growth, with an Update on Africa, World Development, vol:66, ss: 11-32.
- Meçik, O., & Afşar, M., (2014), “Türkiye Ekonomisinde Yapısal Dönüşümler ve İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler”, Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı: 2, ss: 1-23.
- Rodrik, D., (2010), Yapısal Dönüşüm ve İktisadi Kalkınma, Klasmat Matbaacılık, TEPAV, Ankara.
- Rodrik, D., (2019), Daha Adil, Daha Makul Bir Küresel Ekonomi Mümkün mü?, (Çeviri, Pilgir, Akın Emre ve Tekçe, Mahmut), Domingo, İstanbul.
- Rostow, W.W., (1980), İktisadi Gelişmenin Merhaleleri (Çeviren: Güngör, Erol), Kalem Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul.
- Syrquin, M., (1988), “Patterns of Structural Change”, Handbook of Development Economics, Volume I, (Ed: H. Chenery and T.N. Srinivasan) Elsevier Science Publisher, B.V. ss: 203-273.
- Şenses, F., (2017), İktisada (Farklı Bir) Giriş, İletişim Yayıncılık, İstanbul.
- Tezel, Y. S., (1995), İktisadi Büyüme, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Thirlwall, A. P., (2003), Growth and Development: With Special Reference to Developing Economies, Palgrave Macmillan, Seventh Edition, New York.
- Tüylüoğlu, Ş., ve Çeştepe, H., (2008), “Kalkınma Teorilerinin Temelleri ve Gelişimi”, İçinde, Kalkınma Ekonomisi: Seçme Konular, (Ed: Taban, Sami ve Kar, Muhsin), Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Bursa, ss: 35-87).
- Üşür, İ., (1999), “Sanayileşme: Kavramdan Tipolojilere”, İçinde Türk-İş Yıllığı 2. Cilt: Yüzyıl/Binyıl Biterken Dünya’da ve Türkiye’de Durum, Türk İş Araştırma Merkezi, Ankara, ss: 229-227.
- Yeldan, E., (2010), İktisadi Büyüme ve Bölüşüm Teorileri (çev: Murat Yıldırımoğlu ve Harun Öztürkler), Efil Yayınevi, Ankara.
- Zulhibri, M., Naiya, I., & Ghazal, R., (2015), Structural Change and Economic Growth in Selected Emerging Economies, International Journal of Development Issues, Vol:14, No:2, ss: 98-116.
- <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- <http://developing8.org/d-8-baseindbasic-social-and-economic-indicators/>

# Osmanlı Devletinde Tütün Ticareti: Aslıoğlu Serahim'e Ait Adana Tütün Fabrikası Örneği

*Tobacco Trade In The Ottoman State: Example Of Adana Tobacco Factory Owned  
By Aslıoğlu Serahim*

Sezgin ZABUN \*

## ÖZ

Tütün dünyaya Amerika'dan yayıldı. Bu nedenle Amerika dışındaki dünyada geçmişi 500 yıl kadardır. Amerikan yerlileri tütünü tedavi edici olarak ve dini ayinlerde kullanmışlardır. Tütün coğrafi keşiflerden sonra İspanya aracılığıyla Avrupa'ya getirilmiştir. Avrupa'da sigara, sarmalık nargile, enfiye, çiğnemelik gibi pek çok farklı formda tüketilmiştir. Baş ağrısı, mide hastalıkları, kadın hastalıkları gibi pek çok hastalığı da iyi geldiği iddia edilmiştir. Günümüzde pek çok hastalığın, özellikle de kanser hastalıklarının sebebi olarak kabul edilse de alışkanlık yapma özelliği nedeniyle pek çok kişi istediği halde vazgeçememektedir.

1500'lü yılların başında Avrupa'ya gelen tütün, kısa süre sonra denizciler aracılığıyla Osmanlıya ulaştı. Tedavi edici olduğu kanaati ile birlikte alışkanlık yapma özelliği tütünü kısa zamanda önemli bir sanayi bitkisi yaptı. Osmanlı'dan alacaklarını tahsil etmeye gelen Düyun- u Umumiye ve bu çerçevede kurulan ve 10 yıllık Tekel elde eden çok uluslu Reji Şirketi, tütün üretimini, tüketimini ve ticaretini kontrol etmiştir. Adana Külahçılar da Tütün Fabrikası da bu çerçevede tütün mamülleri üretimi ve ticareti yapmıştır. Bu çalışmada Adana Külahçılarda bulunan tütün fabrikasının Aslıoğlu Serahim Efendiye devir teslimine ait Osmanlı arşiv belgesi esas alınarak söz konusu fabrikayla ilgili ekonomik veriler ortaya konulmuştur.

## ANAHTAR KELİMELELER

Osmanlı, Tütün, Adana, Külahçılar Çarşısı

## ABSTRACT

Tobacco spread to the world from America. Therefore, it has a lifespan of 500 years in the world outside of America. Native Americans also used tobacco in therapeutic and religious rituals. After geographical discoveries, tobacco came to Europe via Spain was consumed in many different forms (cigarette, coiled tobacco, pipe, cigar, hookah tobacco, snuff, chewing tobacco). It has also been suitable for many diseases (cough, asthma, headache, stomach ailments, gynecological diseases, etc.). Although it is accepted as the cause of many diseases, especially cancer, many people cannot give up even if they want to because of its habit-making feature.

Arriving in Europe in the early 1500s, tobacco soon reached the Ottoman Empire through sailors. With the belief that it is therapeutic, its habit-forming feature made tobacco an essential industrial plant quickly. The Duyunu Umumiye, which came to collect its receivables from the Ottoman Empire and the multinational Reji Company, established within this framework and achieved a 10-year Monopoly, controlled tobacco production, consumption and trade. Both Adana Külahçılar and Tobacco Factory were engaged in producing and trading tobacco products within this framework. In this study, it is tried to present the economic data about the tobacco factory in Adana Külahçılar that was handed over to Aslıoğlu Serahim Efendi.

## KEYWORDS

Ottoman, Tobacco, Adana, Külahçılar Bazaar

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
14.09.2021	22.11.2021
Atf	Zabun, S. (2021). Osmanlı Devletinde Tütün Ticareti: Aslıoğlu Serahim'e Ait Adana Tütün Fabrikası Örneği. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 24 (2), 622-634.

## GİRİŞ

Amerika kıtasının 1492'de keşfinden sonra Amerika'dan Avrupa'ya getirilen tütün, daha sonra dünyaya yayıldı. Gemiciler vasıtasıyla Akdeniz üzerinden Osmanlı topraklarına girdi. Devletin kayıtlarında duhân, halk tarafından tütün diye isimlendirildi. Ticaretini yapanlar ilaç olduğunu öne çıkararak pazarlamasını yaptı. Kısa sürede oldukça yaygın tüketilmeye başlandı.

Müslüman ülkeler tütüne şüpheyle yaklaştı. Kimilerine göre haram, kimilerine göre mekruhtu. Sonunda yasaklanması fermanı geldi. Yasak sonucunda tütün üretimi ve tüketimi gözden ırak oldu. Buna bağlı olarak tütün ekim alanlarının vasfı ve yeri değişti. Erişimin dolayısıyla kontrolün zor olduğu bölgeler ve yerler kaçak üretim ve kaçak tütün ticareti yapmaya başladı. Daha sonra yasakların kalkmasıyla üretim yeniden ovalara indi.

Çiftçiler açısından karlı bir sanayi bitkisi olan tütün, yarattığı istihdam ve gördüğü taleple çok geçmeden ülkenin verimli topraklarında yetiştirilmeye başlandı. Özellikle Ege Bölgesi, Marmara, Trakya, Balkanlar, Çukurova ve Suriye 'de başlatılan tütün üretimi zamanla ekili alan miktarını artırdı. Bu artışta artan talep ve yüksek oranda kar getirisi rol oynamıştır. Ege Bölgesi'nde belirlenmiş alanlarda belirlenmiş kişiler eliyle ilk ticarî tütün üretimi 1583'te başladı. "Tütün ekim alanlarını tespit eden 1691 tarihli tahrir göre imparatorlukta toplam kırk bir kazanın 819 köyünde 10.273 çiftçi, 10.177 dönüm alanda tütün ekmekteydi" (Yılmaz, 2012: 2).

Osmanlı topraklarında başlangıçta Avrupalı tüccarların getirdiği mamul tütün ürünlerinin ticareti yapılmaktaydı. Ancak zamanla hem üretimi, hem tüketimi yaygın hale geldi. Bu yeni duruma bağlı olarak profesyonel tüccarlar ortaya çıktı. XVIII. yüzyılın ortalarından itibaren Ege, Tuna sahilleri ve merkezden uzak bölgelerdeki âyanlar tütün ticaretinde etkin hale gelirken yerli gayri Müslim tütün tüccarının sayısı da artmaya başladı. Fakat hiçbir vakit sayıca çoğunluğu oluşturmadı. "İstanbul Tütün Gümrüğü verilerine göre 1697'de İstanbul'a tütün getiren tüccar sayısı 172 olup bunların % 94'ü Müslüman, % 6'sı gayri Müslim; 1817'de tüccar sayısı 954 olup % 57'si Müslüman, % 43'ü gayri Müslim'di. Selânik'te 1697'de 57 tüccarın % 95'i Müslümanlardan, % 5'i gayri Müslimlerden meydana geliyordu. 1773'te Selânik'te 235 tütün tüccarından % 80'i Müslüman, % 20'si gayri Müslim'di" (Yılmaz, 2012: 3).

Reji İdaresi'nin kurulacağını ve tütün üretim ve ticaretinin bu idare tarafından kontrol edileceği bilgisini alan Osmanlı çiftçisinin bu duruma pek hoşnut olmadıkları görülmektedir. Nitekim bir grup Osmanlı çiftçisinin aşağıdaki telgrafı bunun somut bir göstergesidir. İlgili telgrafta tütünde reji idaresinin faidesinin olmayacağı ancak zararının olacağına dikkat çekilmiştir. Reji şirketinin kurulacağına dair bilgi sahibi olan Osmanlı çiftçisinden bir grup, gerekli uyarıları yapan aşağıdaki telgrafı çekmişlerdir. " Reji denilen şey icra olunup bir sene içinde tırnaklarımızı dökercesine emek vererek ve tek mil vaziyetimizi sarf eyleyerek husule getirdiğimiz tütünlerin ele verilmesi, bir kumpanyanın eline verilecekmiş, artık bundan bir güne hayır mamul etmek bizim için haram olup zaten kazamızın bir duhan mahsulü vardır ki biraz yüzümüzü güldürür ve ıyal ve evlatlarımızın idare veya iaşesine elverir. Bu suretle ecnebi eline geçince esiri olacağımız ve nihayetinde Frengistan'a götürülmekte olan duhanın ticaretini dahi onlara kaptırıp bundan bütün bütün açıkta kalacağımız meydandadır Zira şimdiye kadar bunların bir işi kolay girip çıktıkları görülmemiştir. Elbette sonunda faidesi müşahade olmayıp zararı görülür" (COA. Y. PRK: AZJ.6-60).

Bu telgraf Kavala'dan çekilmiştir. Altında sırasıyla; Uzunkapu, Buzaklı, Darıova, Kuzudere, Çıplak, Ahmedli, Karacaviran, Filinkar, Deviran, Deviranlı, Çobanlı, Karacakoyun, Karacalar ve Okçular köyleri imam ve muhtarlarının imzası vardır.

Çalışmada girişi müteakiben ilk kısımda Osmanlı devletinde tütün üretimi ve ticareti hakkında bilgiler verilmiş ikinci kısımda ise Reji idaresinin tütün tekeli izahata kavuşturulmuş, son kısımda ise Adana tütün fabrikasının tütün ticaretiyle ilgili bilgiler verilmiştir. Özellikle Adana tütün fabrikasıyla ilgili literatürde herhangi bir çalışmanın bulunmaması bu çalışmanın kıymetini artırmakta gelecekte konuyla ilgili araştırmacılara bir ışık tutma misyonu ifa edeceği düşünülmektedir. Çalışmada Osmanlı arşiv belgeleri esas alınmıştır. Bu belgeler Adana tütün fabrikasının devir teslim tutanağı, ilgili dönemde meri olan ve tütün üretimi ve ticaretini düzenleyen kanun, adı geçen kanunun bazı maddelerini yeniden düzenleyen kararname ve Reji şirketine verilen tütün imtiyazına yönelik olarak Kavalalı tütün üreticilerinin şikâyetlerini bildiren telgrafnamedir.

## 1. TÜTÜNÜN OSMANLI'YA GELİŞİ

Son 500 yıldır bütün dünyanın ve daha öncesinde Amerika yerlilerinin tükettiği tütünün zararlı olduğu artık genel bir kanaattir. Pek çok ülke tütün tüketimini sınırlamak ya da yasaklamaktadır. Ayrıca tütün tüketimini engelleyici kısıtlayıcı yasal tedbirler almaktadır. Tüm tedbirlere rağmen, bağımlılık yaratıcı etkisi nedeniyle tütün tüketimi dolayısıyla üretimi süregelmektedir. "Tütünün ticari açıdan yararlanılan en önemli kısmı olan

yapağı, barındırdığı kimyasal özellikleri bakımından üretiminde önem taşımaktadır. Ayrıca kökte sentezlenen ve tütün yaprağında biriken nikotin güçlü bir alkaloidtir ve keyif verici, bağımlılık yapıcı özelliği bulunmaktadır” (Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 20 ).

Tütün Osmanlı topraklarına Avrupalı gemiciler tarafından ilk defa getirilmiştir. Amerika'nın keşfiyle ilk önce İspanya'ya oradan tüm dünyaya yayılan tütün, Osmanlı İmparatorluğu'na 1600'lü yıllarda gelmiştir. Pek çok hastalığa iyi geldiği iddiasıyla hüsn-ü kabulü ve yüksek talebi sağlanmıştır. Osmanlı coğrafyasında tütünün hem üretimi hem de tüketimi kısa zamanda yaygın hale gelmiştir. Düyun-u umumiye alacaklarını tahsil amacıyla Çok uluslu Reji Şirketi'nin kurulması, yarattığı istihdam ve karlı oluşunun yanı sıra, gördüğü aşırı talep tütünün vazgeçilmez kıldı. Ancak devletin dış borçlarını ödemek için mahkûm olduğu Reji uygulaması Osmanlı çiftçisi için olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Osmanlı Devleti düştüğü Borç batağı yüzünden, şirketle yaptığı ağır şartlar içeren anlaşmada verdiği imtiyazlar sebebiyle şirketin pervasız uygulamalarına ses çıkaramamıştır. “Reji Şirketi'nin kurulmasıyla en önemli gelir kaynaklarından birini kaybeden Osmanlı Devleti Reji'nin faaliyetleri üzerinde söz sahibi değildi. Tütün üreticilerine kâr marjını arttırmak adına her türlü eziyeti çektiren Reji İdaresi'nin faaliyetlerine, Osmanlı İmparatorluğu aldığı borçlardan dolayı göz yummak zorunda kalmıştır” (Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 19 ).

Birçok hastalığa ilaç olmak gibi bir referansla Avrupa'ya gelen tütün, Müslüman ülkelerde ihtiyatlı karşılanmıştır. Uzun yıllar tüketiminin mübah olup olmadığı tartışması yapılmıştır. Yabancı tüccarlar tarafından her hastalığa çare diye tanıtılan tütünün tüketiminin hızla yayılışı imparatorlukta dinî tartışmalara ve siyasal tepkilere yol açmıştır. Dinî tartışmalarda tütünün haram, mekruh veya mübah olup olmadığı, yasaklanıp yasaklanmayacağı konusu gündeme gelmiştir. Siyasî tepki ise diğer devletlerde olduğu gibi üretim, ticaret ve tüketim meseleleri üzerinde yoğunlaşmıştır (Yılmaz, 2012: 1).

20 yüzyılın başlarında sigarayı yasaklama çabaları gündeme gelmişse de 1914 yılında Birinci Dünya Savaşı'nın çıkması, tütünün yasaklama çabalarını engellemiştir. Cepheye asker kumanyalarına tütün ilave edilmiş, şiddetle ihtiyaç duyulan tütünün temin etmek ve cepheye ulaştırmak gayreti ön plana çıkmış, savaşlı yılların sonunda tütün/sigara tüketimi daha da artmıştır. İkinci Dünya Savaşı ile birlikte tütün ve sigara cepheye en az silah ve mühimmat kadar aranır hale gelmiş, özellikle sigara tüketimi yaygınlaşmış, dünyada yetişkin nüfusun yaklaşık yüzde 60-80'i sigara içer hale gelmiştir. 20'nci yüzyılın ortalarında hastalıklara ve ölümlere neden olduğu bilimsel olarak kanıtlanan tütünün insanoğlu ile girdiği ölüm/kalım mücadelesi günümüzde tüm şiddetiyle sürmektedir (Seydioğulları, 2009).

## 2. OSMANLI DEVLETİ'NDE TÜTÜN ÜRETİMİ VE TİCARETİ

Tütün Amerika'dan Avrupa'ya, Avrupa'dan Osmanlı'ya getirildi. İslam dünyasında olduğu gibi Osmanlı'da da tütünün haram, mekruh, mübah olduğuna dair fetvalar verilmiştir. Bunca yıl sonra Müslümanlar hala fetva konusunda fikir birliğine varmış değildir. Ancak tütün bir sanayi bitkisi olarak en verimli topraklarda yerini almıştır. Çiftçi için karlı bir uğraş, devlet için önemli miktarda vergi ve istihdam demektir. İnsanları kendine müptela eden tütün, büyük talep görmeye devam etmektedir.

Tütün Avrupalıların elinde önemli bir ticari meta olmuş, zamanla dünyaya pazarlanmıştır. Tütün asıl vatani olan Amerika'dan İspanyollar tarafından Avrupa'ya getirilmiştir. Memleketimizde ise 1600 civarında görülmüş kısa zamanda ve süratle pek fazla kullanılan keyif verici bir madde haline gelmiştir. XVII. yüzyılda gerek Anadolu gerekse Rumeli topraklarında tütün yetiştirildiği şer'îye sicilleri'ndeki kayıtlardan anlaşılmaktadır (Kütükoğlu, 2013: 22 ).

Kaynaklardaki bilgilerden tütünün Osmanlı topraklarına Avrupa'dan 1600'lü yıllarda geldiği anlaşılmaktadır. “Osmanlı topraklarına getiriliş tarihini Hezârfen Hüseyin Efendi 1598, Peçuylu İbrâhim 1600, Kâtib Çelebi 1601, Naîmâ 1606 olarak kaydeder. Mısırlı âlim İbrâhim el-Lekânî ise tütünün XVII. yüzyılın sonlarında ortaya çıktığını ve Anadolu'ya “Cil” adlı bir İngiliz tarafından getirildiğini belirtir. Hâlbuki söz konusu tarihler tütünün ilk ithal tarihi değil özellikle İstanbul'a yoğun biçimde getirilmeye başlandığı yılları gösterir. İlk getiriliş tarihi ise en geç 1570'ler olmalıdır( Yılmaz, 2012: 1).

Tütün kısa zamanda Osmanlı Devleti için önemli bir gelir kaynağı olmuştur. Tütünün pek çok hastalığı tedavi edici olduğu bilgisi de yaygın kullanılmasında etkili olmuş olabilir. Ege Bölgesi'nin uygun iklim koşulları nedeniyle orijini Amerika olan tütün Osmanlı'da üretilip Avrupalıların tütün talebini karşılar hale gelmiştir. “Artan tütün talebi ve Anadolu'nun tütün üretimi için gerekli iklim koşullarını sağlaması nedeniyle artan tütün üretimi hem Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomisi açısından hem de yarattığı yeni iş imkânları bakımından Osmanlı'ya olumlu yönde katkıda bulunmuştur” (Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 20 ). Tütün tüketimine olan aşırı talep, tütün ticaretini karlı, cazip bir alan kılmıştır. Ayrıca kapitülasyonların halen yürürlükte olması, Osmanlı coğrafyasının Batılı tütün tüccarları için cazip bir pazar olmasına neden olmuştur. 17. yy. boyunca hızlı bir şekilde yayılan ve toplu tüketim maddesi haline gelen tütün, sadece imparatorluk



dahilinde ticareti yapılan bir madde olmayıp, ülke dışında Akdeniz dünyasına ve Avrupa'ya da ihraç edilen önemli bir ihraç ürünü haline gelmiştir (Yılmaz, 2005: 53). XVIII. yüzyılın ortalarından itibaren yabancı tüccar arasına Basra ve Bağdat bölgesinden tömbeki getiren İranlı tüccarlar da katılmıştır. 1793'ten itibaren Avusturyalı tüccarlarla Rus tüccarları Karadeniz'de, İngiliz tüccarları Bağdat-Halep-Şam güzergâhında tömbeki ticaretine girmişler, ayrıca Amerikan tütününü Mısır'a ithal etmeye başlamışlardır (Yılmaz, 2012: 3). 1609-1649 yılları arasında tütünün yasaklanmasına rağmen, kullanımının yayılıp tüketiminin artması, var olan talebe yasal olmayan yollardan cevap veren, sadece tütün ticaretiyle uğraşan profesyonel tüccar grubunun oluşmasına imkan vermiştir (Yılmaz, 2005: 54). Zararlarının anlaşılması sonrası Osmanlı İmparatorluğu'nda zaman zaman padişahlar tarafından tütün kullanımına kısıtlamalar getirilse de, üretimi dalgalanmalar gösterse de yarattığı gelir nedeniyle tütün üretimi günümüze kadar devam ettirilmiştir.

Tütün üretimi ve tütün mamulleri imalatı önemli düzeyde istihdama neden olmuştur. Aynı zamanda Osmanlı hazinesi için de önemli vergi kalemlerinden biri haline gelmiştir. Osmanlı Devleti tütünün topraklarına getirilmesinden itibaren tütün ziraatıyla ilgilenmiş ve tütün üretiminde çalışan işçilere, tüccarlara ve aracılara iş kapısı açmıştır. İstihdam yaratması dışında imparatorluk için de tütün vergisi önemli bir gelir kaynağı olmuştur. Tütünün işlenmesi ve sigara imalatı büyük sayıda işçinin istihdamına yol açmıştır. "İstanbul'daki tütün inhisarında 1875'te 70 memur ve çoğu kadın 1402 çalışıyordu. Cibali' deki tütün fabrikası 1600 kişi istihdam ediyordu. Bunların arasında 180 erkek işçi tütün nevelerini ayırıyor ve 100 erkek veya kadın işçi tütün yapraklarını kesiyordu. Gerisinin çoğu paket eden ve sigara satan kadın işçilerdi" (İnalçık, 1997: 1014).

Osmanlı Devleti tütün ithalatı, ihracatı ve üretimi konusunda yasal düzenlemeler yapmış, yasaya aykırı davranışlara gerekli cezaları belirlemiştir. Ecnebi tütün mamulünün ithali hakkında ki kanunun ithalat resmini düzenleyen 31 maddesine göre: "Ecnebiye den gelen kıyılmış tütünün beher kilosundan bir lira, sigaranın kilosundan 1 buçuk lira ithalat resmi" alınırdı. Yine kanunun aynı maddesine göre, "yaprak sigaralardan ve ağız tütününü ithalatından değerinin yüzde yetmiş oranında ithalat resmi, enfiyeden ise kıymetinin yüzde yüzü oranında ithalat resmi" tahsil edilirdi (COA.İ..DUİT\_97-1\_11\_54\_01).

Mezkur kanunun 46 maddesinde tütün kaçakçılığı konusunda da düzenlemeye gidildiği ve "Kaçak tütün bulunduranların tütünleri müsadere edilir kilo başına da 1 Osmanlı altını ceza-i nakdi tahsil olunur" (İ..DUİT\_97-1\_11\_54\_01) hükümlerinin yer aldığı görülmektedir. Kanunun 47 maddesi kaçak imalat yapanlarla ilgilidir. Kaçak imalatta kullanılan alet ve edevatın müsadere edileceği ve müsadere edilen her bir alet için 15 liradan 25 liraya kadar vergi cezası kesileceği aynı zamanda ilgili suçu işleyenlere hapis cezası da verileceği belirtilmektedir (İ..DUİT\_97-1\_11\_54\_01). 49 maddeye göre ise "tütün kaçakçılığı cürmü ile mahkûm olanlar aldıkları cezanın yanı sıra 50 adet Osmanlı altını vermeye mahkûm olur" (İ..DUİT\_97-1\_11\_54\_01).

27 Rebiül ahir 1340 (M.1922) tarihli kararnamede ise vergi miktar ve oranları değiştirilmiş, kıyılmış tütünün her kilosundan 6 lira, sigaraların 1000 adedinden 15 lira ithalat resmi alınması kararlaştırılmıştır (COA. İ..DUİT\_00091686.380).

Osmanlı İmparatorluğu savaşlar sebebiyle kaynak arayışında idi. Gerekli kaynak yeni vergilerle bulundu. Yeni ihdas edilen bu vergilerden biri de "duhan resmi" adıyla maruf tütünden alınan gümrük vergisiydi. 1683'te İkinci Viyana bozgununun ardından devam eden savaşlar yüzünden maliyeye ek kaynak sağlamak için ilk defa Ağustos 1688'de devletçe "duhan resmi" adıyla tütün gümrük vergisi kondu. Vergi İsakça'dan Çanakkale'ye kadar Rumeli ile Hudâvendigâr bölgelerini kapsıyordu. Bu sınırlar, tütün gümrük vergisinin Nisan 1689'da alkollü içki vergisiyle birlikte "hamr ü arak ve resm-i duhân" adıyla mukâtaa haline getirilmesinden sonra da değişmedi (Yılmaz, 2012: 4).

Osmanlı Devleti borçlanmaya gitmeden önce iç kaynaklara yöneldi. Mevcut vergilerin etkinliğini artırırken yeni vergilerde uygulamaya koydu. Yeni vergilerle birlikte toplumun vergi yükünde de artış yaşandı. Osmanlı ekonomisi üzerindeki vergi yükünü ağırlaştırıran bir diğer gelişme de, "18. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren ihracatı hızla artmaya başlayan tütün, pamuk, pamuk ipliği, zeytinyağı, balmumu buğday gibi mallarda tarifedeki normal gümrük vergisinden ayrı olarak "resm-i miri" adı ile başlangıçta sadece ihracattan alınmak üzere vaz edilen tek verginin, 1760'lardan itibaren iç ticari mübadeleye teşmil edilmiş olmasıdır" (Genç, 2000: 203).

Osmanlı Devleti ilk defa Kırım harbi nedeni ile borç almıştı. 1854'te ki bu ilk borçlanmayı yeni borçlanmalar takip etti. İlk borçlanmadan 20 yıl sonra borçlarını ödeyemez duruma düşmüştü. Borçların ödenmesi için düyun-u Umumiye kuruldu. Bu çerçevede kurulan çok uluslu reji şirketi de monopol imtiyazları ile donatılmış idi. "Osmanlı Devleti, 1883 yılında yabancı sermaye ile kurulacak olan Tütün Rejisi şirketine İmparatorluk içindeki tütün üretiminin denetlenmesinde, tütün alım ve satımında ve sigara üretiminde tekelle

ayrıcılıklar tanımaktaydı. Reji şirketinin yıllık karlarının bir bölümü dış borç ödemelerinde kullanılmak üzere Düyunu Umumiye idaresine aktarılacaktı” (Pamuk, 2014: 122 ).

Osmanlı Devleti Reji Şirketi'nin haksız uygulamalarını, yapılan anlaşmalar münasebetiyle sineye çekmek zorunda kalmıştır. Reji uygulamasıyla birlikte tütün kaçakçılığı da artmaya başlamıştır. Tütün üretimi ve vergilendirilmesi alanında her türlü yetkinin ve sorumluluğun Reji Şirketi'ne devriyle Osmanlı İmparatorluğu'nun vergilendirme sisteminde köklü bir değişikliğe gidilmiştir. Reji tütünün üretimi ve fiyatlandırmasını kendi tekelini doğrultusunda yaptığından genellikle düşük fiyat vermekte, çiftçiyi kaçakçılığa sevk etmekteydi. Daha önce olmadığı kadar kaçakçılık faaliyetleri gelişmiş, hayatını idame ettirmek isteyen çiftçi için bir zorunluluk haline gelmişti. Reji'nin kaçakçılıkla mücadele için oluşturduğu kolluk adı verilen güvenlik güçleri genellikle sorunlu insanlardan meydana getirilmekle beraber halkı baskı ve zulümle düzene getirmeye çalışıyorlardı. Kaçakçılık mücadelesi uğruna halkı öldürmekten çekinmiyor genellikle silahlı müdahalelerde bulunuyorlardı (Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 26).

Tütün üretim ve ticaretinin yaygınlaşması zamanla tütüncü esnafının örgütlenmesini getirdi. Örgütlenen tütüncü esnafı Osmanlı esnaf teşkilatı içinde yerini aldı. Gedikli esnafın yanında, sokak aralarında yasadışı tütün ticareti yapan bir kesim de ortaya çıktı. “1696'da İstanbul'da 366 tütüncü esnafı olup Sur içi, Galata, Tophane, Eyüp ve Üsküdar'da faaliyet göstermekteydi. Bunlar 1726'da lonca teşkilatlarını kurdular. 1782'de sayıları 1709'ula ulaştı ve tütüncü esnafı loncasının isteğiyle gedik uygulaması başlatıldı. Buna rağmen 1831'de sayıları 1744'e ulaştı. Gedik sahibi olanlar dışında kefilsiz kıyıcı denilen ve izinsiz şekilde sokak aralarında terbiyeli tütün diye adlandırılan, içine toprak ve yaprak karıştırılmış hileli tütün satan kişiler ortaya çıktı. XVII. yüzyılda tütüncü esnafının % 99'u Müslüman, % 1'i Yahudi iken XIX. yüzyılın ortalarında % 65'i Müslüman, % 30'u Hristiyan ve % 5'i Yahudilerden oluşuyordu” (Yılmaz, 2012: 4).

Osmanlı coğrafyasında Anadolu ve Rumeli'deki verimli topraklarda tütün yetiştiriliyordu. Tütün üretim miktarları ve tütün ihracatı giderek artıyordu. “1907 rakamlarına göre Rumeli'de tütün ekili alanlar 270 bin dönüm, toplam ürün 22 bin ton, ederi 125 milyon guruştur. Anadolu'da ise 460 bin dönümden 24 bin ton ürün alınmış ederi ise 120 milyon guruştur” (Güran, 1998: 76 ). ”1689'da Selânik'ten Avrupa'ya yapılan üç aylık tütün ihracatı 92.477 okka idi. Bu miktar 1722'de 717.728 okkaya, 1736'da 1.143.100 okkaya yükseldi. 1756-1764 yıllarında 2 milyon okkaya çıktı” (Yılmaz, 2012: 3). 18. yy.'ın ikinci yarısında tütün ihracatı, bazı yıllardaki istisnalar hariç, ortalama olarak 1.000.000 okkanın üzerinde seyretmiştir (Yılmaz, 2005: 73).

Osmanlı Devleti çeşitli nedenlerle zaman zaman tütüne yasaklarda getirmiştir. Bazen bir yangın, bazen bir fetva getirilen yasakların sebebi oldu. Yasaklar IV. Murad döneminde daha da sıkı hale geldi. 1633'te İstanbul'da büyük tahribata yol açan yangının sebebi tütün olarak gösterilince kontroller arttırıldı. 1640'ta IV. Murad'ın ölümünün ardından yasağın etkisi azaldı (Yılmaz, 2012: 1).

Osmanlı coğrafyasında tütün üretimi ve ticareti, Reji şirketinin kontrolü altındaydı. Tütün üretimi ve ticareti karlı bir iş olsa bile Reji şirketinin uygulamaları nedeniyle ne Osmanlı Devleti ne de Osmanlı çiftçisi beklenen faydayı sağlayamamıştır. Tütün Osmanlı hazinesi için önemli bir gelir kaynağı olmasına rağmen borçlara mahsup edildiğinden Devlet bu kaynaktan yeterince yararlanamıyordu. Tütün Osmanlı devletinin en önemli gelir kaynağı olması nedeniyle Düyun-ı Umumiye İdaresi bu geliri doğrudan yönetmek istemiş ve bu doğrultuda 1884 senesinde Reji Şirketi'ni kurmuştur. Bu şirket Düyun-ı Umumiye İdaresi ve Osmanlı devleti, yabancı şirketler tarafından kurulan bir şirkettir. Şirketin kurulmasıyla ülkede bandrol sisteminin uyguladığı tüm bölgelerde tütün ekimi, ticareti ve imali bu şirkete devredilmiş ve bu şirketin izni olmadan ülkede tütün ekimi yasaklanmıştır (Demir, 2019: 421).

### 3. REJİ İDARESİ

İlk defa 1854'te borçlanan Osmanlı Devleti 20 yıl sonra, borç taksitlerini değil, faizini dahi ödeyemez duruma düşmüştü. Borçların ödenmesini düzenlemek üzere Düyun-u Umumiye Konseyi kuruldu. “İlk borçlanmadan sonra ikinci, üçüncü, dördüncü borçlanmalar olmuş, 25 yıl içinde günden güne artan devlet borçlarının tutarı 1880'lerde 800 milyon Sterline çıkmıştır. Devlet borçlarının faizlerinin ödemeyerek, alacakların belirli İmparatorluk gelirlerinin yönetimini ele almalarına izin vermek zorunda kalmıştır. Genel borçlar yönetimi dediğimiz “Düyun-u Umumiye” örgütü kurulmuş ve gelir kaynakları üzerindeki denetimini yıldan yıla artırarak sürdürmüştür” (Çadircı, 1997: 180). Monopol gücü ile tahkim edilen çok uluslu Reji Şirketi bu dönemde kuruldu. 1893 yılında yabancı sermaye ile kurulan Tütün Rejisi Şirketi'ne ülke içindeki tütün üretiminin denetlenmesinde, tütün alım ve satımında ve sigara üretiminde ayrıcalıklar tanındı (Akgündüz ve Öztürk, 2000: 495 ). Reji Osmanlı'dan kopardığı imtiyazlarla tütünün üretilmesinden tüketilmesine kadar bütün aşamalarını kontrol ediyordu. Reji, Osmanlı devletinde daha önce bandrol yönteminin uygulandığı bölgelerde, ülkede tütün üretim, alım-satım, depolama, işletme ve ayrıca sigara imali ve satış aşamalarını Osmanlı devleti adına 30 sene boyunca gerçekleştirme yetkisi doğrultusunda kurulmuştur. (Demir, 2019: 424).

Osmanlı Devleti'nin tütünden elde ettiği gelir Avrupalı alacaklıların dikkatini çekmiş, tütün üzerinde oluşturdukları 10 yıllık tekelle hem alacaklıların tahsil etmişler hem de Türk çiftçisini mağdur etmişlerdir.

Zamanla Duyun-u Umumiye Teşkilatı Osmanlı Maliye Teşkilatı'ndan daha fazla personele sahip bir kuruluş haline gelmiştir. Nitekim 1911 yılına gelindiğinde Osmanlı Devleti'nin Maliye Bakanlığının 5472 personeline karşılık, Düyun-u Umumiye Konseyi'nin 8931 personeli bulunmaktaydı (Lewis, 1993: 447). Doğrudan doğruya yabancı alacaklıların denetiminde ve onlara karşı sorumlu olan Konsey, borçların ve borçların ödenmesine tahsis edilmiş devlet gelirlerinin yönetimini üzerine almıştı ve Türkiye milli gelirinin geniş bir bölümünü kontrol ediyordu (Lewis, 1993: 447).

Reji şirketinin planlaması çerçevesinde 1913-1918 arası beş yıllık dönemde yıllara göre tütün üretimi yıl sırasına göre, 53,31; 43,38; 13,87; 14,91; 17,01 ve 21,04 bin ton olarak gerçekleşmiştir (Toprak, 2017: 442).

Tütünün tek alıcısı konumunda olan Reji, üretilen tütünün fiyatlandırılması tekeli de kendi elinde bulundurmaktaydı. Üretim miktarının yanı sıra tütün fiyatını da belirlemesi çiftçi üzerinde büyük yük oluşturuyor, belirlenen fiyat çoğu zaman üreticiyi memnun etmiyordu. Bu durum emeğinin karşılığını alamayan üreticinin üretimden vazgeçerek bulunduğu resmi maili adı ile başlangıçta sadece ihracattan alınmak üzere memlekette geçimini temin edemediği için göç etmesini veya kaçakçılığa yönelmesini beraberinde getirmekteydi. Osmanlı'da tek tütün mamulleri üreticisi konumunda olan Reji, istediği ilde ve vilayette fabrika açma ve işletme ayrıcalığına sahipti. Reji şirketinin ayrıcalıkları arasında hangi çiftçilerin nereye ne kadar ekeceğini belirlemek, alım satım fiyatlarını belirlemek, Osmanlı Devleti'nin hangi bölgesine ne ölçekte fabrika açılacağına karar vermek, çalışacak personelleri ve işçileri belirlemek bulunmaktaydı. Reji şirketinin uygulamalarının üretici, tüketici ve işçileri memnun etmediği anlaşılmaktadır. "Reji, açtığı fabrikalarda genellikle ucuz emek gücü olan kadın ve çocukları kullanıyor, bilhassa işçinin emeğini sömürüyordu. Çalışma koşullarının kötü olması, çocukların neredeyse bedava denecek ücretlere çalıştırılması, Reji ile tütün fabrikası çalışanları arasında anlaşmazlıklar doğmasına neden olmuştur. Öyle ki Reji kurulmasından itibaren Osmanlı Devleti'nde Reji karşıtı grevler yapılmış, hatta kimi bölgeler silahlı çatışmalara tanıklık etmiştir. (Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 24).

Reji, Osmanlı İmparatorluğu'nda faaliyette bulunduğu süre içerisinde başta tütün çiftçisi olmak üzere tütün işiyle uğraşan birçok kesimle sıkıntılar yaşamıştır. Reji'nin tütün çiftçisi/üreticisi ile yaşadığı çeşitli sıkıntılar şikâyet metinlerinde açıkça görülmektedir (Dığıroğlu, 2014: 236). Tütün üreticisinin Reji'yi şikâyet ettiği konular arasında ambar yapımı, ruhsatname sorunu, satın almalarda düşük fiyat verilmesi, muhammin tayininde şartname hükümlerine uyulmaması, şartnamede taahhüt edilen faizsiz kredinin verilmemesi ve kolluk görevinde kullandığı kolcuların tavırları yer almaktadır. Reji Şirketi'nin şikâyeti ise, üreticinin izinsiz tütün ziraatı yapması ve tütün kaçakçılığının önlenmesinde devlet memurlarının gerekli itinaı göstermemesidir (Dığıroğlu, 2014: 237).

Güran (2017: 312), 1887-1911 yılları arasında tütün eken çiftçi sayısını, tütün ekilen alanı ve dönüm başına verim oranını şu şekilde hesaplamıştır. Güran'a göre ortalama 128521 çiftçi tütün yetiştirmekte, ortalama 420278 dönüm arazide de tütün ekilmektedir. Ortalama üretim rekoltesi 84,765 ton, ortalama verimlilik ise, dönüm başına 82,73 kilogramdır. Keza, Güran (2017: 391), 1911 yılında tütünün toplam ithalattaki payının sadece % 0,1, buna karşılık ihracattaki payının ise, % 20.93 olduğunu belirtmektedir. İmparatorlukta üretilen tütünün büyük bir kısmı içeride tüketilmekle birlikte önemli ölçüde Avrupa'ya da ihraç edilmekteydi ve Selânik en büyük ihraç gümrüğü idi.

Rejinin yanlış uygulamaları sonucunda tütünün kaçak üretimi ortaya çıkmıştır. Kaçak üretime bağlı olarak Arka Sokak piyasası oluşmuş karaborsa fiyatları ortaya çıkmıştır. Reji Şirketi'nin kurulmasıyla birlikte şirketin öncelikli amacı kazancını artırmak olduğundan şirketin politikaları sonucu çiftçilerde hoşnutsuzluklar oluşmuş ve ülkede Reji ile çiftçiler arasında yaşanan sorunlar dönemin önemli bir sorunu olmuştur. Reji Şirketi'nin tütün ekimini kontrol etmek amacıyla sınırlama getirmesi, bazı bölgelerde tütün ekiminin sonlandırmak istemesi ve düşük fiyat politikası nedeniyle çiftçiler üretimlerini başka yollar aracılığıyla satmak zorunda kalmıştır. Bu da ülkede tütün kaçakçılığını ortaya çıkartmış ve kaçakçılık önemli faaliyet olarak ortaya çıkmıştır. Üreticiyi kaçağa sevkeden unsurların başında; Reji'nin satın alımlarda düşük fiyat vermesi, Reji'nin alımları zamanında gerçekleştirilmemesi ve Reji'nin üreticiden ucuza aldığı tütünü kendilerine pahalı satması gelmektedir. Tüketiciyi kaçak tütüne yönelten sebepler ise Reji tütününün halka pahalı gelmesi ve Reji paketlerindeki tütünün kalitesinin düşük olmasıdır (Dığıroğlu, 2014: 259). Reji Şirketi kaçakçılıkla mücadele etmek için kurduğu kolculuk teşkilatı ile kaçaklığı engellemeye çalışmış ve bu kurum zamanla önemli sayıda kişiyi istihdam edecek yarı resmi bir kurum haline gelmiştir. Kolculuk teşkilatının kaçakçılıkla mücadele etmek için silah kullanma hakkını elde etmesiyle ülkede kolcu-kaçakçı arasında şiddetli çatışmalar yaşanmış ve kolculuk sistemi ülkede on binlerce insanın ölümüne neden olmuştur (Demir, 2019: 440).

#### 4. ADANA TÜTÜN FABRİKASI

Çok uluslu Reji Şirketine ait tütün fabrikalarından biri de Adana Tütün Fabrikasıdır. Fabrikanın devir-teslim tutanağından, yaptığı İthalat ve ihracat miktarlarını görmek mümkündür. İthal ve ihraç edilen tütün ve bandrollerin miktarlarını da tutanakta görmekteyiz. Aynı tutanakta Adana tütün fabrikasının sahip olduğu alet edevat içinde havan, bıçak, defter, emirname ve ilmühaber sayılmıştır.

“Aslıoğlu Serakim ağanın Adana Külahçılarda 41 numrolu duhan fabrikasına 97 senesi şehri kanun-u evvel 17. gününde memur-u esbak Recep efendiden devrolunan ile 98 senesi şehri Mayıs 27 gününe değin mühren memuriyeti zarfında vuku bulan yaprak duhan ile bandrollerin ithalat ve ihracatı balada muharrer olduğu üzere bi-t tenzil fabrikay-ı mezkur derununda mevcut bulunan yalnız 485 kıyye<sup>1</sup> duhan ile 364 adet 200 dirhemlik 128 adet 100 dirhemlik 10269 adet 10 dirhemlik bininci nev bandroller ve 7 adet havan ve 87 adet bıçak ve 8 kıt’a emirname ve 114 adet bandrol ilmühaberi ve bunların kaydına mahsus 3 kıt’a defter aynen ve kaydan mevcut olup devir-teslim kaidesi bi-l icra lahık sabık devri muhasebe defterleri üçer nüsha olarak bi-t tanzim taraflarımızdan temhir olup birer nüshası yedimizde hıfz olarak ve diğer bir nüshası canib-i müdüriyete takdim kılınmakla bu babdaki görülen muhasebede memur-u sabık mumaileyh fabrikaca bir güne zimmet edildiği olunduğuna havi işbu muhasebe defteri bi-t tanzim kılınmıştır 28 Mayıs 98” ( COA. ZB.304. 3. R. 31.03.1298). Osmanlı Arşivinde yer alan Adana Tütün Fabrikası’nın teslim tutanağı aşağıda tablolaştırılmıştır. (Tablo:1).

<sup>1</sup> Eskiden kullanılan bir ağırlık ölçüsü. Okka yahut Kıyye-i Atika da denir. Günümüzdeki 1282 grama eşittir.1 Kıyye=400 Dirhem (s.z.)

Tablo 1: Adana Tütün Fabrikası Teslim Tutanağı

İHRACAT					İTHALAT					FABRİKADA MEVCUT ALAT VE EDEVAT				
DUHAN ( kıyye )		BANDROL NEVİ VE ADETLERİ			DUHAN (kıyye)		BANDROL NEVİ VE ADETLERİ			HAVAN	BIÇAK	DEFTER	EMİRNAME	İLMUHABER
		200 kıyye	100 kıyye	10 kıyye			200 kıyye	100 kıyye	10 kıyye					
-	-	-	-	-	-	962	399	146	19903	7	87	3	8	86
-	508	-	66	29820	-	547	-	-	30609	-	-	-	-	3
-	800	-	12	47880	-	893	-	-	40812	-	-	-	-	4
-	702	15	30	41520	-	-	-	-	40812	-	-	-	-	4
-	923	3	66	54660	-	637	-	112	51015	-	-	-	-	5
-	1052	-	55	62580	-	1316	-	-	61218	-	-	-	-	6
-	1168	15	84	68940	-	1217	-	182	71421	-	-	-	-	7
-	-	-	-	-	-	66	-	-	-	-	-	-	-	-
-	5163	33	312	305400	-	5638	399	440	315790	7	87	3	8	114
-						5153	33	312	305400	-	-	-	-	-
-						485	366	128	10390	-	-	3	8	114
-						-	2	-	121	-	-	-	-	-
-						485	364	128	10269	7	87	3	8	

KAYNAK : (COA.ZB/304-3

Tablo 1 deki verilere göre ithal edilen duhan(tütün ) miktarı 5638 kıyye (7228 kg)'dir. Bu miktarın % 91.57'si ( 5153 kıyye=6606 kg) ihraç edilmiştir. Fabrikada mevcut olan tütün miktarı ise 485 kıyyedir ( 621,77 kg). Yine aynı tabloya göre 200 kıyyelik bandrollerden 399 adet, 100 kıyyelik olan bandrollerden 440 adet,10 kıyyelik olan bandrollerden ise 315790 adet bandrol ithal edilmiştir. İthal edilen bandroller den 200 kıyyelik olanlardan 33 adet,100 kıyyelik olan bandrollerden 312 adet ve 10 kıyyelik olan bandrollerden ise 305400'ü ihraç edilmiştir. XIX. yüzyılın ilk yarısında ihracat, Fransız İhtilâli'nin ardından Avrupa'daki siyasî gelişmelerle XVIII. yüzyılın sonlarında Avrupa tütün üretimindeki artış yanında Amerikan tütünü gibi dış, Mora ayaklanması ve Kavalalı Mehmed Ali Paşa isyanı gibi iç sebeplere bağlı olarak düşüş gösterdi. 1861'de vergi alınmaması yanında Amerika iç savaşı yüzünden ihracatta patlama oldu. 1878 yılına gelindiğinde Mısır'a yollananlar dahil olmak üzere bu miktar 10 milyon okkaya çıktı ve imparatorluğun sonuna kadar 7-10 milyon okka seviyesinde seyretti (Yılmaz, 2012: 3).

Adana tütün fabrikasının personeli ve istihdam ettiği işçiler ile ilgili bilgilere ulaşılamamıştır. Ancak Samsun tütün fabrikasında çalışan işçilerin miktar ve özellikleri aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2: 1914'te Samsun Reji Fabrikasında Çalışan İşçi Sayısı**

Çalıştığı Daire	Toplam	Kadın	Erkek
Sigara Dairesi	100	84	16
Harman Dairesi	127	109	18
Paket Dairesi	81	52(küçük kız)	29
Kutu Dairesi	19	19	
Ambalaj Dairesi	4	1	3
Hidmet-i Dahiliye	10		10
Kıyhane Dairesi	30		30
<b>TOPLAM</b>	<b>371</b>	<b>265</b>	<b>103</b>

Kaynak: ( Aydın, Kaya ve Karaçor, 2019: 25).

Çalışan işçilerin % 71.42 si kadındır. Kadın işçilerin % 64.19'u küçük kızdır. Bu verilerden hareketle sektörde kadın ve çocuk işçilerin tercih edildiğini söyleyebiliriz. Kadın işçiler el becerisi için tercih edilmiş olsa bile, çocukların tercih edilme nedeninin düşük ücret olduğu düşünülebilir.

## SONUÇ

Günümüzde pek çok kanser türünün ana sebebi olarak gösterilen tütün, Amerika kıtasının keşfini müteakiben geldiği Avrupa'da oldukça muteberdi. Zira pek çok hastalığa iyi geldiği ve keyif verici olduğu gibi referansları vardı. Her türlü hastalığa iyi geldiği fikri Avrupa'da hızla yayılırken, tütün kısa sürede tanınmaya başlanmış, ilk olarak İspanya'da daha sonra tüm dünyada kullanımı yaygınlaşmıştır. İlk başlarda süs bitkisi ve şifa amacıyla kullanılan tütün bitkisi veba hastalığının ortaya çıkmasıyla kullanımı artmıştır. Daha sonra keyif verici madde olarak da kullanılması, tütünün yaygınlaşması ve bir kültür haline gelmesi çokta uzun sürmemiştir.

1854 yılında Kırım harbi nedeniyle ilk defa borca giren Osmanlı Devleti takip eden yıllarda defalarca borçlandı. İlk borçlanmadan 20 yıl sonra borçları değil, faizlerini dahi ödeyemez duruma düşmüştü Düyun-u Umumiye Komisyonu borçlarını tahsil etmeye gelirken Osmanlı Maliye Teşkilatı ndan daha fazla personelle geldi. Anlaşmanın ağır şartlarını kendisi koydu. Reji Şirketi de bunun bir parçasıydı. "Reji'nin kurulmasıyla ülkede tütün ziraatının gerilediği, Reji'nin politikaları nedeniyle ortaya çıkan kaçakçılıkla mücadele adı altında on binlerce Osmanlı vatandaşının öldüğü ve birçok bölgede çiftçilerin tütün ekimini bıraktıkları hatta yabancı ülkelere göç ettikleri yazılmıştır.

Reji Şirketi tütünün üretimi tüketimi ve pazarlanması konusunda sahip olduğu imtiyazlarla borç tahsilatından daha fazla şeyler yapmıştır. Tekel gücünü kötüye kullanmış, tütün kaçakçılığı ile mücadele çerçevesinde oluşturduğu sabıkalılardan oluşan kolluk gücüyle pek çok cinayet işlemiştir. Ayrıca istihdam konusunda da Osmanlı Devleti ile değil kendi mensup olduğu ülkeye fayda sağlamıştır "Reji İdaresi tütün fabrikalarında halkın emeğini sömürürken, idarenin üst yönetim kademelerinde halktan çalışan bulundurmamış genellikle kendi yandaşlarından ülke vatandaşlarına istihdam sağlamıştır. Samsun ili Reji Nezareti örneğinden görüleceği gibi Reji Kurumu'nun yönetici kadrosunu ağırlıklı olarak yabancı ülke vatandaşları oluşturmuştur. ( Aydın, Kaya ve Karaçor,2019: 25 ).

Fabrikalarda tütünün işlenerek mamül hale getirilmesinden sonraki tüketiciye ulaşımaya kadar geçen süreç de belirli kurallara bağlanmıştır. Kıyılmış tütünlerin, üzerine bandrol yapıştırılmış 0,5 okka, 100, 50, 20 ve 10 dirhemlik standart paketlere veya kaplar içine konmadan açık olarak fabrika dışına çıkartılması yasaktı. Tütünler, fiyatlarına göre 5 gruba ayrılarak, birinci cins tütünün kıyyesinden 30, ikincisinden 20, üçüncüsünden 15, dördüncüsünden 10 ve beşincisinin kıyyesinden 5 kuruş olmak üzere farklı oranlarda sarfiyat resmi alınacak ve her cinsin vergi bandrolü ayrı ayrı renklerde olacaktı (Yılmaz, 2005:146).

Reji Şirketi kaçakçılıkla mücadele etmek için kurduğu kolculuk teşkilatı ile kaçaklığı engellemeye çalışmış ve bu kurum zamanla önemli sayıda kişiyi istihdam edecek yarı resmi bir kurum haline gelmiştir. Kolculuk teşkilatının kaçakçılıkla mücadele etmek için silah kullanma hakkını elde etmesiyle ülkede kolcu-kaçakçı arasında şiddetli çatışmalar yaşanmış ve kolculuk sistemi ülkede on binlerce insanın ölümüne neden olmuştur.

Reji şirketi karını maksimize etmek için yaptığı kötü uygulamalarla kaçakçılık ve benzeri olumsuz durumların yaşanmasına neden olmuştur. Reji şirketi karını maksimize ederken üreticiyi mağdur etmiş Devleti vergi kaybına uğratmıştır. Reji Şirketi'nin uygulamaları, Osmanlı Devleti'nin ya da çiftçisinin menfaatlerini değil, kendi karını maksimize etmeyi amaçlıyordu. Bunun sonucunda kısa süre sonra de büyük anlaşmazlıkların çıkmasına sebep olmuştur. Reji Şirketi'nin tütün ekimini kısıtlaması, düşük fiyat belirlemesi, depo yetersizliği ve çiftçilere karşı kötü muamele etmesi kaçakçılık vb. olayların yaşanmasına yol açmıştır.

Tütün kaçakçılığı ağırlıklı olarak karadan yapılmakta, ancak denizde de kaçakçılık hadiselerine sıkça rastlanmaktadır. Denizden yapılan kaçakçılığı önlemek üzere Reji faaliyete başladığı ilk yıllardan beri çeşitli önlemler almıştır. Selanik ve Aydın vilayetleri gibi denize kıyısı olan vilayetlerde görev yapmak üzere "tarassud kayıkları" görevlendirmiş, kaçakçılıkla mücadele etmiştir (Dığıroğlu, 2014: 261).

Sonuç itibarıyla Osmanlı Devleti borçlanarak savaşları finanse etmiş ama yıkılmasının nedenlerinden birini oluşturmuştur. Zira alacak tahsili için gelenlerin aşırı istihdamı, istihdamı kendi ülkesinden yapması, tütün üreticilerinin mağduriyeti vb. alacaklıların alacak tahsilinden daha fazla şey yaptıklarını göstermektedir.

Adana Tütün Fabrikası'nın tütünü hem ithal ettiği hem işleyerek ihraç ettiği anlaşılmaktadır. Sahip olduğu havan ve bıçaklardan hareketle ithal edilen tütünün işlendiğini söylemek mümkün gözükmemektedir. Mamul hale getirilen tütünler ihraç edilmekteydi. Fabrika devir-teslim tutanağında görüldüğü gibi ithal edilen tütünün % 91.57 si ihraç edilmiştir, henüz satılmayan kısmı ise stokta. İç piyasadan mal (tütün ) alındığına ya da satıldığına dair bir ibare görülmemektedir. Fabrikanın ticari faaliyetlerinin dış piyasaya dönük olduğu anlaşılmaktadır.

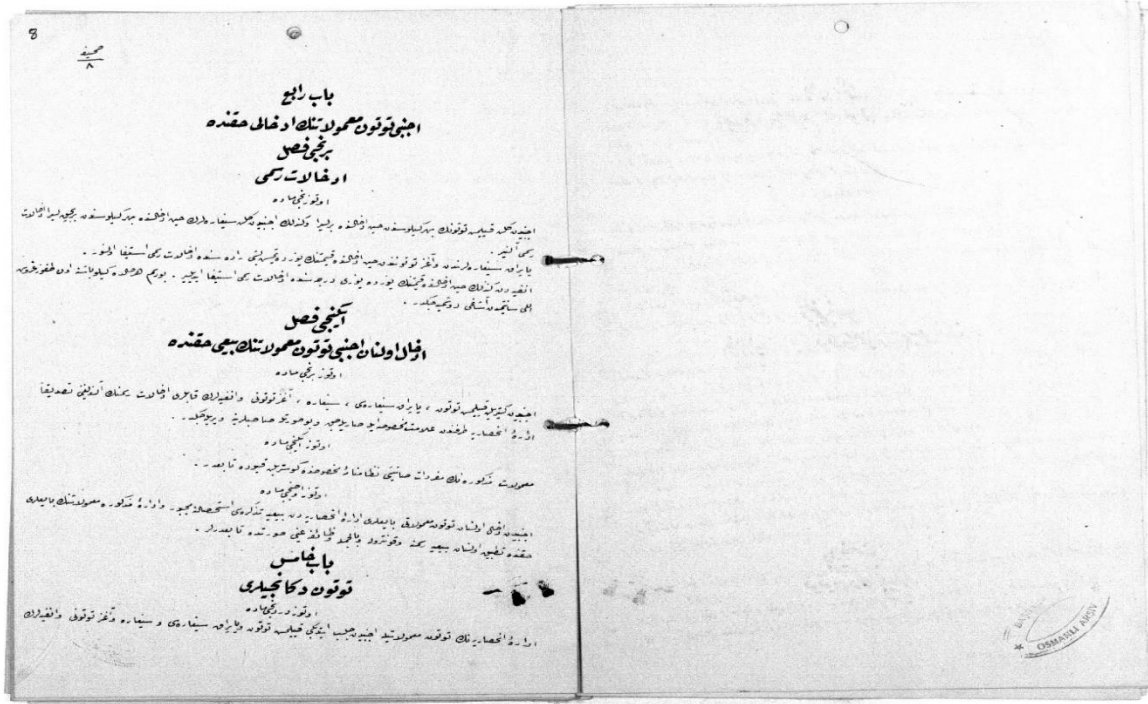
## KAYNAKÇA

- Akgündüz, A. & Öztürk, S. (2000). *Bilinmeyen Osmanlı*. OSAV, İstanbul.
- Aydın, M., Kaya, P. H. & Karaçor, Z. (2019). Osmanlı İmparatorluğu'nda Özelleştirme Faaliyetlerine Örnek Olarak Reji Tütün İdaresi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 18–28.
- Çadırcı, M. (1997). *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapısı*, TTK Yayınları, Ankara.
- Demir, K. (2019). Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Basınında Tütün Tarımı Ve Reji Şirketi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 22(41), 419-445.
- Dığıroğlu, F. (2014). Selanik Ekonomisinde Unutulmuş Bir Alan: Tütün Üretimi, Ticareti ve Reji (1883-1912), *Osmanlı Araştırmaları*, 11(3), 227-272.
- Genç, M. (2010). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Devlet ve Ekonomi*, Ötüken Yay., İstanbul.
- Güran, T. (2017). *Resmi İstatistiklere Göre Osmanlı Toplum ve Ekonomisi*, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- İnalçık, H. (2000). *Osmanlı İmparatorluğunun Ekonomik ve Sosyal Tarihi*, Cilt 1-2, Eren Yayınları, İstanbul.
- Kazgan, G. (1999). *Tanzimat'tan XXI. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi* Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Kütükoğlu, M. (2013). *Balta Limanı'na Giden Yol Osmanlı-İngiliz İktisadi Münasebetleri (1580-1850)*, TTK, Ankara.
- Lewis, B. (1993). *Modern Türkiye'nin Doğuşu*, (Çev. Metin Kıratlı), TTK Yay., Ankara.
- Osmanlı Arşivi; ( COA. Y. PRK: AZJ.6-60.), ( COA.İ..DUİT\_97-1\_11\_54\_01), ( COA. ZB.304. 3. R. 31.03.1298), ( COA. İ..DUİT\_00091686.380).
- Pamuk, Ş. (2014). *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*, İş Bankası Kültür Yay., İstanbul.
- Seyidoğulları, M. (2009). *Tütün ve Tütün Kontrolü*, Türk Toraks Derneği, Ankara.
- Toprak, Z. (2017). *Türkiye'de Milli İktisat 1908-1918*, Doğan Kitap, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2005). *Osmanlı İmparatorluğunda Tütün: Sosyal, Siyasi ve Ekonomik Tahlili (1600-1883)*, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Türk Tarihi Anabilim Dalı Yakınçağ Tarihi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2012). Tütün, TDV İslâm Ansiklopedisi, C. 42. İstanbul, 1-4.

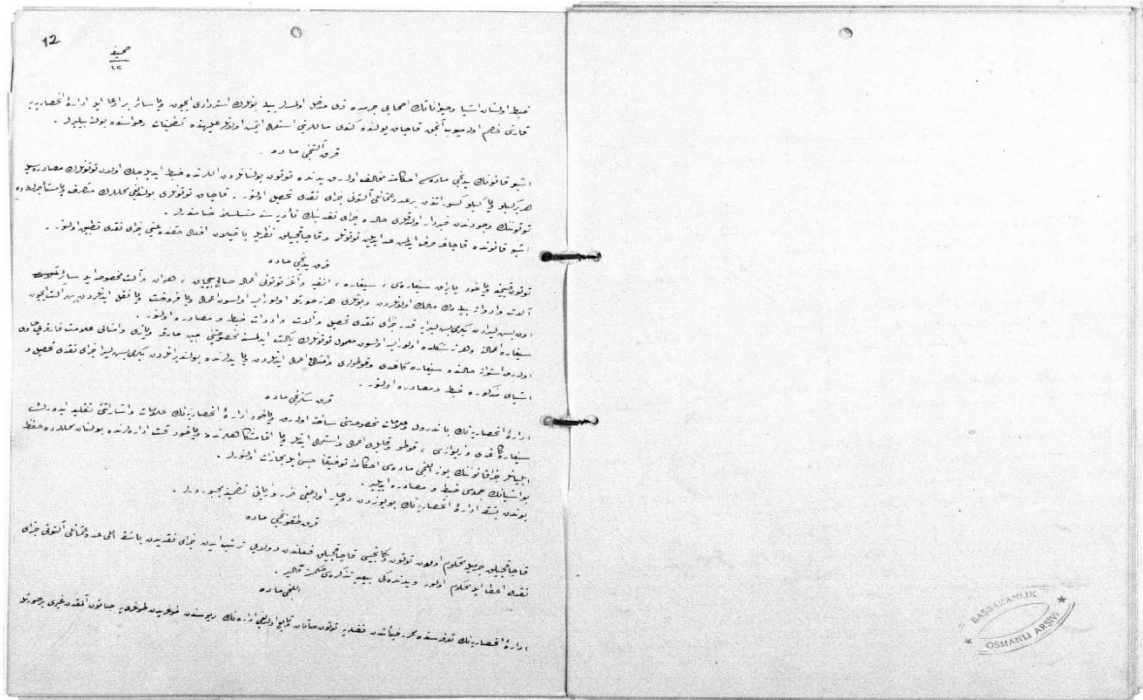


EKLER: OSMANLI ARŞİV BELGELERİ

Ek 1- Kanun



İ.D.U.I.T. 00097



İ.D.U.I.T. 00097

