

UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi

UŞAK UNIVERSITY  
*Journal Of The Faculty Of Applied Sciences*



e-ISSN: 2792-081X

Yıl / Year : 2023

Cilt / Volume : 3

Sayı / Issue : 2



**İmtiyaz Sahibi / Privilege Holder**

*Uşak Üniversitesi Adına Rektör / Rector on Behalf of Uşak University*

**Prof. Dr. Ekrem SAVAŞ**

**Dergi Sahibi / Owner**

*Uşak Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Adına Dekan / Dean on behalf of Uşak University  
Faculty of Applied Sciences*

**Prof. Dr. Nesrin ADA**

**Baş Editör / Editor in Chief**

**Doç. Dr. İncilay ERDURU**

**Editör Yardımcıları / Assistants Editors**

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Eren YILDIRIM**

**Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ**

**Alan Editörleri / Associate Editors**

**Doç. Dr. İncilay ERDURU**

**Doç. Dr. Fulya AKYILDIZ**

**Doç. Dr. Murat AYDIN**

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Eren YILDIRIM**

**Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ**

**Dr. Öğr. Üyesi Nail ELHAN**

**Dil Editörü / Language Editor**

**Öğr. Gör. Şeyda SANLI**

**Mizanpaj Editörü / Layout Editor**

**Öğr. Gör. Dr. Emine Tuğbanur CİĞEROĞLU**

**Sekreteryası / Secretariat**

**Arş. Gör. Burcu YÜRÜK**

**Arş. Gör. Ayşegül ÖZKAN**



**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Sachin Kumar MANGLA - Plymouth Üniversitesi

Prof. Dr. Kiran SOOD - Chitkara Üniversitesi

Doç. Dr. Alessio Moneta - University of Pisa

Doç. Dr. İncilay ERDURU - Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Fulya AKYILDIZ - Uşak Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Eren YILDIRIM - Uşak Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ - Uşak Üniversitesi

**Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ali DERAN - Tarsus Üniversitesi  
Prof. Dr. Aykut LENGER - Ege Üniversitesi  
Prof. Dr. Emin AKÇAOĞLU - Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
Prof. Dr. Yiğit KAZANÇOĞLU - Yaşar Üniversitesi  
Prof. Dr. Murat KAYALAR - Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
Prof. Dr. Mutlu Başaran ÖZTÜRK - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. İrfan ERTUĞRUL - Pamukkale Üniversitesi  
Prof. Dr. Abdülkerim ÇALIŞKAN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. İsmail BEKÇİ - Süleyman Demirel Üniversitesi  
Prof. Dr. Abitter ÖZULUCAN - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Kenan ÇELİK - Karadeniz Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Tuğrul KANDEMİR - Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa Kemal BEŞER - Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet İNCE - Tarsus Üniversitesi  
Prof. Dr. Kamil GÜNGÖR - Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Abdurrahman Nazif ÇATIK - Ege Üniversitesi  
Prof. Dr. Zeynep HATUNOĞLU - Tarsus Üniversitesi  
Prof. Dr. Zeki DOĞAN - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Ozan ERUYGUR - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Ayşegül TAŞ - Uşak Üniversitesi  
Prof. Dr. Erhan ADA - Yaşar Üniversitesi  
Prof. Dr. Selen DOĞAN - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Guo-Cheng Wu - Neijiang Normal University  
Prof. Dr. Harun UÇAK - Alanya Keykubat Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdoğan KOÇ - Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Ersan ERSOY - Uşak Üniversitesi  
Prof. Dr. İsa SAĞBAŞ - Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Taha Bahadır SARAÇ - Hitit Üniversitesi  
Prof. Dr. Ömer İSKENDERÖĞLU - Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nezih TAYYAR - Uşak Üniversitesi  
Prof. Dr. Emine FIRAT - Aksaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Vedat ACAR - İzmir Bakırçay Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa Aykut ATTAR - Hacettepe Üniversitesi  
Doç. Dr. Aykut GÖKSEL - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Doç. Dr. Hakan ACAROĞLU - Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Doç. Dr. Mustafa Ozan YILDIRIM - Pamukkale Üniversitesi

Doç. Dr. Caner DEMİR - Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
Doç. Dr. Murat ÇOLAK - Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Ercan ÖZEN - Uşak Üniversitesi  
Doç. Dr. Hakan BOZ - Uşak Üniversitesi  
Doç. Dr. Çağlar YURTSEVEN - Bahçeşehir Üniversitesi  
Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU - Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

### **Hakem Kurulu / Referee Board**

Prof. Dr. Remziye Gülem ATABAY – İzmir Ekonomi Üniversitesi  
Prof. Dr. Atila KARAHAN - Konya Selçuk Üniversitesi  
Doç. Dr. Ayşe Nilgün ERTUĞRUL – İstanbul Medeniyet Üniversitesi  
Doç. Dr. Derya İLİÇ - Ege Üniversitesi  
Doç. Dr. Mesut ATASEVER - Uşak Üniversitesi  
Doç. Dr. Eser YEŞİLDAĞ - Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
Doç. Dr. Ercan ÖZEN - Uşak Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet COŞKUN – Uşak Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Özge CAN - Yaşar Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Harun BÜBER – Kütahya Dumlupınar Üniversitesi  
Arş. Gör. Dr. Duygu AK ÇETİN - Uşak Üniversitesi  
Öğr. Gör. Dr. Emine Tuğbanur CİĞEROĞLU - Uşak Üniversitesi

### **İletişim / Contact**

ubfdergisi@usak.edu.tr

<https://ubfdergi.usak.edu.tr/>

[https://dergipark.org.tr/tr/pub/usakuyg\\_](https://dergipark.org.tr/tr/pub/usakuyg_)

*Uşak Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi'nin tarandığı indeksler:*

*Uşak University Journal of The Faculty of Applied Sciences is indexed by:*



## EDİTÖRÜN NOTU

Uşak Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi'nin 2023 yılı ikinci sayısını Aralık ayında sizlerle buluşturmaktan mutluluk duyuyoruz. Derginin bu sayısında dokuz araştırmacının katkılarıyla hazırlanmış beş araştırma makalesine yer vermekteyiz. Bu çalışmaların ikisi işletme, ikisi finans biri ise sosyal politika alanından kıymetli çalışmalardır.

Sayının ilk çalışmasında Atasever ve Büber, Japon ve Türk Lojistik İşletmelerinin Stratejik Değerlerini karşılaştırmış ve farklılıkları incelemiştir. Çalışmada açıklayıcı karşılaştırmalı içerik analizi kullanılmış olup, yazılı metinlerin sistematik bir şekilde incelenmesi için kullanılan bir araştırma yöntemi ile sonuçlar elde edilmiş ve yazına katkı sunulmuştur. Besnili Memiş tarafından hazırlanan ikinci çalışmada ise iklim değişikliği ile mücadelenin kurgulanmasındaki temel yaklaşım olarak sosyal politika ve dayanıklılığı incelenmiş, sosyal politikanın içerdiği kamusal müdahale, deneyim ve geniş risk çerçevesi gibi unsurların eksikliği nedeniyle sosyal adaleti sağlamakla ilgili önemli tespitlere yer verilmiştir. Sayının üçüncü makalesinde ise Özmerdivanlı, davranışsal finans eğilimleri ile bireysel yatırım kararları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Karaman iline yönelik aşırı güven, iyimserlik, akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyokültürel faktörlerin demografik değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Sayının dördüncü makalesini kaleme alan Yılmaz, Hayat ve Kaynar çalışmalarında, bankacılık sektörü üzerine insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinlik düzeyine yönelik algılar ile örgüt temelli özsaygı ve değişime tepki davranışları ilişkisini incelemiş, bankacılık sektöründe görev yapan personelin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gücüne ilişkin algılarının onların örgüt temelli özsaygı ve değişime tepki davranışları üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Sayının son çalışmasında ise Atasel ve Şeker, TCMB sektör raporlarından derledikleri zaman serisi verileri ile sektörlerin finansal oranlarını ve mali tablo kalemlerindeki değişimi incelemiş ve sektörlere göre finansal oranlardaki değişimleri ortaya koymuşlardır.

Dergimizin 2023 yılı ikinci sayısında verdikleri katkılardan dolayı Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden çalışmalarını bizimle paylaşan tüm yazarlarımıza ve çalışmaların değerlendirilmesinde desteklerini esirgemeyen tüm hakemlerimize teşekkür ederiz. Dergimizi siz saygıdeğer okuyucularımızla buluşturmaktan memnuniyet duyar, keyifli okumalar dileriz.

Saygılarımızla...

**Yayın Kurulu**



## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

### **Comparison of Strategic Values of Japanese and Turkish Successful Logistics Enterprises** (1-19)

*Japon ve Türk Başarılı Lojistik İşletmelerinin Stratejik Değerlerinin Karşılaştırılması*

*(Araştırma Makalesi / Research Article)*

Mesut ATASEVER

Harun BÜBER

### **İklim Değişikliği ve Sosyal Adalet: Sosyal Politika ve Dayanıklılık Çerçevesinden Bir İnceleme** (20-37)

*The Climate Change and Social Justice: A Social Policy and Resilience Framework*

*(Araştırma Makalesi / Research Article)*

Olca BESNİLİ MEMİŞ

### **Bireysel Yatırım Kararlarında Etkili Olan Faktörlerin Davranışsal Finans Yaklaşımı ile İncelenmesi: Karaman İlinde Bir Uygulama** (38-65)

*Examining the Factors Effective in Individual Investment Decisions with the Behavioral Finance Approach: An Application in Karaman Province*

*(Araştırma Makalesi / Research Article)*

Arzu ÖZMERDİVANLI

### **The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem on the Relationship of Perceived Human Resource Management System Strength and Employee Reactions toward Change: A Research in the Banking Sector** (66-91)

*Algılanan İnsan Kaynaklarının Gücü ve Çalışanların Değişime Tepkileri İlişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*

*(Araştırma Makalesi / Research Article)*

Hüseyin YILMAZ

Elvan HAYAT

İbrahim KAYNAR

### **Financial Ratios and Financial Statements Items At The Sector Level: Evidence From Türkiye** (92-109)

*Sektör Düzeyinde Finansal Oranlar ve Mali Tablo Kalemleri: Türkiye'den Kanıtlar*

*(Araştırma Makalesi / Research Article)*

Oğuz Yusuf ATASEL

Yasin ŞEKER



Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

## COMPARISON OF STRATEGIC VALUES OF JAPANESE AND TURKISH SUCCESSFUL LOGISTICS ENTERPRISES

<sup>1</sup>Mesut ATASEVER

<sup>2</sup>Harun BÜBER

### Abstract

The purpose of this article is to compare the strategic values of Japanese and Turkish successful logistics enterprises. In the article, the importance of the logistics sector is emphasized and the differences between the strategic values of successful logistics enterprises operating in Japan and Turkey are examined. The data obtained using the content analysis method were analyzed in terms of similarities and differences between the strategic values of logistics companies in both countries. The article is important in terms of revealing the strategic values behind the success of Japanese and Turkish companies in the international logistics sector. Explanatory comparative content analysis was used as the method, and it is a research method used for the systematic examination of written texts. According to the results of the study, the strategic values of the logistics enterprises of both countries contain important differences as well as similarities. This study is one of the rare studies comparing the strategic values of logistics companies operating in Japan and Turkey. Therefore, it can be a useful resource for researchers and academics who want to do research on the strategic values of international logistics companies.

**Keywords:** Strategic Statements, Values, Logistics Sector

### Japon ve Türk Başarılı Lojistik İşletmelerinin Stratejik Değerlerinin Karşılaştırılması

### Öz

Bu makalenin amacı, Japon ve Türk başarılı lojistik işletmelerinin stratejik değerlerini karşılaştırmaktır. Makalede, lojistik sektörünün önemi vurgulanmış, Japonya ve Türkiye'de faaliyet gösteren başarılı lojistik işletmelerin stratejik değerleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. İçerik analizi yöntemi kullanılarak elde edilen veriler, her iki ülkedeki lojistik şirketlerin stratejik değerleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar açısından analiz edilmiştir. Makale, uluslararası lojistik sektöründeki Japon ve Türk şirketlerinin başarısının ardındaki stratejik değerleri ortaya koyması bakımından önemlidir. Yöntem olarak açıklayıcı karşılaştırmalı içerik analizi kullanılmış olup, yazılı metinlerin sistematik bir şekilde incelenmesi için kullanılan bir araştırma yöntemidir. Çalışma sonucuna göre, her iki ülkenin lojistik işletmelerine ait stratejik değerleri, benzerlikler olmakla birlikte önemli farklılıklar da içermektedir. Bu çalışma, Japonya ve Türkiye'de faaliyet gösteren lojistik şirketlerinin stratejik değerlerini karşılaştıran nadir çalışmalardan biridir. Bu nedenle, uluslararası lojistik şirketlerinin stratejik değerleri üzerine araştırma yapmak isteyen araştırmacı ve akademisyenler için faydalı bir kaynak olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Stratejik Yönetim İfadeleri, Değerler, Lojistik Sektörü

<sup>1</sup>Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, [mesut.atasever@usak.edu.tr](mailto:mesut.atasever@usak.edu.tr), ORCID: 0000-0002-7189-7551

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, [harun.buber@dpu.edu.tr](mailto:harun.buber@dpu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-3447-6272





## INTRODUCTION

In recent years, the logistics industry continues to grow rapidly. The success of businesses operating in this field is closely related to the effective use of their strategic values. Japan and Turkey are among the leading countries in the logistics sector. For this reason, by comparing the strategic values of the successful enterprises operating in the logistics sector of the two countries, the effect of these enterprises on their success can be determined. This article deals with the comparison of the strategic values of Japanese and Turkish successful logistics enterprises with content analysis method.

In the study, it is aimed to compare the strategic values of Japanese and Turkish successful logistics enterprises with the content analysis method. This comparison will help to understand the differences and similarities in the logistics sector of the two countries. For this purpose, first of all, successful logistics companies in both countries will be selected and their strategic values will be determined. Later, these strategic values will be examined and compared with the content analysis method. In this analysis, each strategic value will be discussed separately and how businesses in both countries approached this value. Ultimately, this study will help to understand the strategic values behind the success of businesses in both countries by showing the differences and similarities of the Japanese and Turkish logistics sectors.

In the analysis part of the study, the strategic values of Japanese and Turkish businesses will be compared by using the content analysis method. By giving example sentences for each strategic value, it will be analyzed how much Japanese and Turkish businesses have adopted these values.

The logistics industry focuses on strategic values related to agility, innovation and customer-oriented approach, as well as issues such as supply chain management and customer satisfaction (Christopher, 2016). These strategic values enable logistics businesses to better respond to customer needs and operate efficiently (Kovács & Spens, 2007). In addition, the strategic values of logistics enterprises should include elements such as product and service quality, timely delivery, cost-effectiveness, environmentally friendly practices and business sustainability (Panayides, 2017).

Strategic values and value expressions of logistics enterprises are important for the success of the sector. These values help the business increase customer satisfaction, reduce costs, strengthen its sustainability and create a business culture (Kovács & Spens, 2007). In particular, strategic values in terms of supply chain management help logistics enterprises better cooperate with their customers and suppliers, create an efficient and effective logistics network, and increase service quality (Christopher, 2016).

As a result, the strategic values and value statements of logistics businesses are critical to the success and sustainability of the business. For this reason, logistics enterprises need to determine these values, constantly update them and reflect them in the business culture.

In addition, the determination of strategic expressions for the logistics sector and the importance of these expressions are frequently emphasized in the literature. For example, in a study (Kumar et al.,

2020), a model was developed to determine the strategic expressions of enterprises in the logistics sector. In this model, it is emphasized that businesses should focus on key performance indicators such as customer satisfaction, competitive advantage, sustainability, innovation, quality and efficiency.

In addition, the importance of value statements of enterprises in the logistics sector is frequently discussed in the literature. In a study (Cullinane et al., 2012), it is stated that customer-oriented value statements of businesses in the logistics sector have positive effects on customer satisfaction and business performance. Similarly, another study (Chen et al., 2016) revealed that the environmentally friendly value statements of businesses in the logistics sector have positive effects on environmental sustainability and business performance.

For these reasons, the strategic statements and value statements of the enterprises in the logistics sector are very important to be successful in the sector. In addition, identifying and applying these statements also helps businesses gain sustainable competitive advantage.

Strategic value statements should reflect key elements of a business, such as its goals, culture, way of doing business, decision-making processes, and customer relationships. These statements should help define the vision and mission of the business, define strategic directions and reflect management style. In addition, strategic value statements form the corporate identity of the enterprise and shape the presentation of the enterprise to the outside world. However, it should not be forgotten that strategic value statements should not only consist of words, but should also be supported by actions and fully integrated into company culture (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2012).

## **1. JAPAN AND TÜRKİYE LOGISTIC SECTOR**

The logistics sector in Japan is highly developed and makes significant contributions to the country's economy. The logistics industry in Japan has great potential, especially in areas such as maritime transport, port services and air cargo (Web1, 2023).

The logistics sector in Japan has an important place for the country's export-oriented economy. Japan is one of the largest trading countries in the world and this has supported the development of the logistics industry. The logistics industry in Japan has great potential, especially in areas such as maritime transport, port services and air cargo. In 2018, 1.9 billion tons of cargo was handled at the ports of Japan and the country is one of the countries with the busiest port traffic worldwide (Japan External Trade Organization, web1, 2023).

In Turkey, the logistics sector has been developing rapidly in recent years and has a strategic importance due to the geographical location of the country. Turkey acts as a bridge between Asia and Europe and therefore the logistics sector has a great potential (TOBB, 2023).

The logistics sector in Turkey has also been developing rapidly in recent years and has a strategic importance due to the geographical location of the country. Turkey acts as a bridge between Asia and Europe and therefore the logistics sector has a great potential. The logistics sector in Turkey has shown a rapid development especially in the last 20 years. As of 2019, 43 million tons of container

transportation was carried out in Turkey and 332 million tons of cargo was handled. In addition, air cargo transportation in Turkey is developing rapidly, and the volume of air cargo in Turkey is among the fastest growing in Europe in recent years (TOBB, 2023)

#### Japanese and Turkish Business Life Ethical Values

Japanese business life contains an important moral dimension, and business ethics is very important in Japanese culture. In the Japanese business world, companies and their employees work hard to maintain high moral values.

For example, reputation, called "kao" in the Japanese business world, is very important and companies do everything they can to protect this reputation. Also, the Japanese business community uses a communication model called "ho-ren-so". In this model, business employees report to their superiors regularly and information sharing is an important ethical value ([https://doshisha.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=22600&item\\_no=1&attribute\\_id=28&file\\_no=1](https://doshisha.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=22600&item_no=1&attribute_id=28&file_no=1), 2023).

In addition, Japanese business life also attaches importance to the principle of continuous improvement called "kaizen". This principle aims to increase work efficiency by continuously improving (Yoshimura, 2017).

Japanese business ethics is strictly and disciplined and is based on a set of ethical values in business. These values include honesty, reliability, respect, loyalty and dedication.

In the Japanese business world, businesses and employees work hard to maintain high moral values, and maintaining these values is paramount. For example, honesty is very important in business, and many Japanese businesses offer special programs to train their employees in honesty.

Japanese businesses also place great emphasis on respecting the customer when doing business, and customer satisfaction is one of their top priorities. Therefore, it is very important for Japanese businesses to treat customers with respect, understanding and compassion (Yamagishi, 2017).

Turkish business life likewise attaches great importance to moral values. Business ethics in Turkey is based on elements such as honesty, respect, reliability, justice and responsibility.

Especially in recent years, the Turkish business world has become more conscious of ethical behavior and studies are being carried out on this subject. These studies also focus on issues such as transparency, accountability and sustainability.

There are many non-governmental organizations and organizations working on business ethics in Turkey. These include organizations such as the Business Ethics Association, the Business Ethics Association and the Turkish Confederation of Employers' Associations (TISK).

In addition, many businesses in Turkey develop business ethics programs and train their employees on this subject. These programs aim to ensure that the way businesses do business is ethical and moral (Business Ethics and Ethical Values, 2021).

Turkish business ethics is based on traditional Turkish values and Islamic principles. Moral values such as honesty, respect, reliability, justice, hard work, patience, generosity and loyalty are important in

Turkish society. These values are also valid in Turkish business life and form the basis of business ethics.

Studies on business ethics in Turkey have increased especially in recent years. Various non-governmental organizations, associations and organizations operate in order to spread ethical behaviors and create a culture of business ethics in the business world. Examples of these organizations include the Business Ethics Association, the Business Ethics and Regulatory Board, and the Ethics Committee of the Turkish Exporters Assembly.

In addition, many companies conduct serious studies on business ethics. Practices such as providing training to their employees on business ethics, rewarding ethical behaviors, and adopting a transparent management approach are becoming widespread.

Turkish business ethics is gaining more and more importance at the global level. In order for companies to compete in international platforms and protect their reputation, ethical behaviors must be observed and a sustainable way of doing business must be adopted (Business Ethics and Ethical Values, 2021).

## **2. STRATEGIC VALUE STATEMENT**

Hamel and Prahalad (1989) argue that strategic intent statements are a tool that identifies the core competencies and processes that help a company capture and sustain competitive advantage. Strategic intent statements help to define a company's unique value and how it provides value to customers.

Hamel and Prahalad suggest that strategic intent statements should include the following:

**Core competencies:** A company's core competencies are the underlying skills and abilities that provide competitive advantage.

**Core processes:** Core processes are the activities and processes that support a company's core competencies.

**Customer value:** How a company provides value to its customers.

Hamel and Prahalad's views on strategic intent statements offer a number of advantages, including:

**Clarity and focus:** Strategic intent statements provide a clear understanding of what a company does and how it competes. This can help a company to focus more effectively on achieving its strategic goals.

**Differentiation:** Strategic intent statements highlight a company's unique value and how it provides value to customers. This can help a company to differentiate itself from competitors and achieve competitive advantage.

**Strategy communication:** Strategic intent statements can help a company to communicate its strategy effectively to all stakeholders. This can help employees and managers to stay aligned with the strategy and help to implement it.

Value statements help businesses define their vision, mission and goals and are reflected in business culture (Kotler & Armstrong, 2010). Value expressions that are important for logistics businesses are customer focus, quality, innovation, efficiency, sustainability, environmentally friendly practices, employee satisfaction and social responsibility (Lai & Wong, 2012). These value statements affect not only the financial performance of the business, but also its reputation, reliability and social responsibility (Kotler & Armstrong, 2010).

Strategic value statements are a set of statements that describe an organization's values, vision and mission, and express its commitments to its stakeholders. These statements reflect the organization's culture, goals, and way of doing business.

Strategic value statements can increase trust and commitment among stakeholders by contributing to an organization's openness and transparency. They can also provide guidance in employee business decisions by helping the organization establish an ethical framework.

However, for strategic value statements to be effective, they must be integrated into the organization's culture and aligned with daily business activities, not just as a piece of speech.

According to a study by Elms and Phillips (2011), most organizations consider strategic value statements to be important and contribute to the success of the organization. However, research also shows that strategic value statements are just words in many organizations and are not applied in real life. Therefore, it is important that strategic value statements are not only used as a showpiece, but also made part of a real business culture (Elms & Phillips, 2011).

Whether or not the strategic value statements will vary is up to the companies' decision. While some companies do not change their strategic values for a long time, others change them from time to time by adding new ones. The important thing is to identify value statements that fit the company's changing needs, goals, and culture (Elms & Phillips, 2011).

### **3. METHOD**

The method used in this study is content analysis. Content analysis is a research method used to obtain information about concepts, behaviors and topics within the scope of a text. This method can be used alongside other methods used in the data collection process, such as open-ended questionnaires, interviews or focus groups.

Descriptive content analysis, on the other hand, is a technique used to comprehensively examine and understand data. This method is more detailed than simple content analysis where data is collected in several categories. In this method, additional interpretation is made to explain and understand the data.

First of all, content analysis method was used to determine the strategic values of logistics companies in the two countries. Explanatory content analysis was then used to identify similarities and differences between each country's values.

The descriptive content analysis method is a data analysis technique that helps researchers identify the content of a text. This method is used to identify themes that summarize the content of a particular text and then summarize these data under several themes or categories to contribute to the researcher's interpretation process. Using the descriptive content analysis method, researchers can identify specific words, phrases, and sentence structures in a text. This method is a method frequently used in the analysis of qualitative data (Weber, 1990).

Comparative descriptive content analysis is the comparison of data from several different sources and the use of descriptive analysis method. In this method, it is aimed to compare and examine the data in two or more groups.

In this method, researchers analyze data collected from different sources and identify similarities and differences between different sources. This method is one of the frequently used methods for comparing data and is also suitable for the analysis of data that does not have a conceptual framework (Bernard, 2017).

Strategic statements are key concepts that express the way an organization does business and its goals. Value statements are elements that reflect the ethical and cultural values of the organization and are important to its employees and customers. Both strategic statements and value statements are critical to the success of an organization. Strategic statements determine the goals of the organization, while value statements reflect the culture of the organization and shape the attitudes and behaviors of employees. Therefore, strategic and value statements are important for the success of the organization (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2017).

In this study, the most successful logistics enterprises of both countries were selected from corporate addresses and relevant resources were given.

#### **4. FINDINGS**

In the study, the first 10 companies in the list of the largest 50 logistics companies in Japan for 2021 and the top 10 companies in the list of the biggest logistics companies in Turkey for 2021 were examined.

**Table 1. Japan's largest logistics enterprises used in the study**

---

Japan Post Holdings Co., Ltd.
Yamato Holdings Co., Ltd. (Kuroneko Yamato)
Sagawa Express Co., Ltd.
Nippon Express Co., Ltd.
Mitsubishi Logistics Corporation
Kintetsu World Express, Inc.
Yusen Logistics Co., Ltd.
Hitachi Transport System, Ltd.
Hankyu Hanshin Express Co., Ltd.
Toll Holdings Ltd. (Toll Japan Co., Ltd.)

---

Transport Topics' list of Japan's Top 50 Logistics Companies for 2021 (Source: <https://www.ttnews.com/articles/top-50-logistics-companies-japan>, Retrieved 03.03.2023)

The size of these businesses is usually determined by criteria such as revenue, market share, assets and staff numbers. To give an example of some of these criteria:



**Revenues:** Japan's largest logistics companies are determined by their annual revenues. For example, in 2020 Japan Post Holdings Co., Ltd. It generated revenue of 23.4 trillion yen (about \$215 billion).

**Market share:** The market shares of the companies are determined by comparing them with other competitors in the sector. For example, Yamato Holdings Co., Ltd. (Kuroneko Yamato) has a share of nearly 40% in Japan's cargo market.

**Assets:** Assets are another indicator of a company's size. Companies such as Mitsubishi Logistics Corporation may own assets such as multiple warehouses, terminals, and transportation vehicles.

**Number of personnel:** The number of personnel of companies can be another indicator of their size. For example, Nippon Express Co., Ltd. has approximately 44,000 employees. As a source, sources such as official websites of each company, financial reports and industry reports can be used to reach this information.

In this list, Japan's largest logistics companies are ranked according to their revenue in 2020. The list was prepared by Transport Topics and focuses on the logistics industry in Japan. This resource provides comprehensive information on logistics businesses in Japan and can be a useful reference for those wishing to do research.

The strategic values in this table have been compiled from sources such as each company's websites, financial reports, and industry reports. These sources are indicated at the end of the text and expressions. These values highlight the priorities and differences of each company. This list has been created by examining the concepts emphasized in the strategic value statements of the companies.

**Table 2. Successful Japanese Logistics Businesses and Their Strategic Values**

Sequence No.	Business Name	Strategic Values
1	Japan Post Holdings Co., Ltd.	Strong government support, large customer base, innovative services
2	Yamato Holdings Co., Ltd.	High customer satisfaction, innovative technologies, efficient operations
3	Sagawa Express Co., Ltd.	Fast and reliable delivery, high customer satisfaction
4	Nippon Express Co., Ltd.	Global network, logistics solutions, technological innovations
5	Mitsubishi Logistics Corporation	Advanced technological infrastructure, global network, efficient operations
6	Kintetsu World Express, Inc.	Global network, technological innovations, logistics solutions
7	Yusen Logistics Co., Ltd.	Global network, innovative technologies, environmentally friendly services
8	Hitachi Transport System, Ltd.	High quality service, efficient operations, technological innovations
9	Hankyu Hanshin Express Co., Ltd.	High quality service, innovative solutions, efficient operations
10	Toll Japan Co., Ltd.	Global network, customer-focused solutions, technological innovations

**Table 3. The most used strategic values and numbers of listed Japanese logistics companies**

Strategic Value	The number of repetitions
Global network	5
Innovative technologies	4
Efficient operations	3
High customer satisfaction	3
Technological innovations	3
Customer focused solutions	1
Fast and reliable delivery	1
Advanced technology infrastructure	1
Environmentally friendly services	1
Strong state support	1
High quality service	1
Logistics solutions	1
Innovative solutions	1

When the strategic values of companies are examined, "Global network" comes first among the most emphasized concepts. This indicates that companies are working to reach a large customer base at the global level and are actively involved in global trade.

In addition, by following new technological developments, "Innovative technologies" and "Technological innovations" are frequently used concepts. In addition to technological innovations, companies work on innovative technologies to increase customer satisfaction and make their operations more efficient.

Increasing the efficiency of operations by using the resources of the enterprise effectively, namely "Effective operations" is another frequently used concept and shows that companies strive to increase their operational efficiency.

Other frequently used terms include "High customer satisfaction", "Fast and reliable delivery", "Advanced technological infrastructure", "Environmentally friendly services", "Strong government support", "High quality service", "Logistics solutions", "Customer focused solutions", "Innovative solutions". These concepts show that companies work to satisfy customers, receive government support, be sensitive to the environment, improve operations, provide logistics solutions and develop innovative solutions.

**Global network:** Global presence of companies, global client portfolio and supply chain management capabilities.

**Innovative technologies:** To produce innovative and efficient solutions in business processes by following new technological developments.

**Efficient operations:** To increase the efficiency of operations by using the resources of the enterprise effectively.

**High customer satisfaction:** Keeping customer satisfaction at the highest level and gaining loyal customers with a customer-oriented approach.

**Technological innovations:** Continuously making technological innovations to provide better service to customers by following new technological developments.

Customer-oriented solutions: Providing customized solutions to customer needs and increasing customer satisfaction.

Fast and reliable delivery: To deliver in a short time and to give confidence to customers.

Advanced technological infrastructure: To provide services with more advanced infrastructure and technological equipment by following new technological developments.

Environmentally friendly services: To be a sustainable business by conducting the company's activities in an environmentally friendly manner.

Strong state support: The company is in a strong position with the incentives, regulations and supports provided by the state to the logistics sector.

High-quality service: To provide quality service to customers and to differentiate from other businesses in the industry.

Logistics solutions: Providing customers with logistics solutions customized to their needs.

Innovative solutions: To meet the needs of customers by offering new and different solutions and to differentiate from other businesses in the sector.

**Table 4. Turkey's largest logistics companies used in the study**

1. Ekol Logistics
2. MNG Cargo
3. Aras Cargo
4. Rooster Logistics
5. Domestic Cargo
6. Omsan Logistics
7. Mars Logistics
8. Netlog Logistics
9. UN Ro-Ro Enterprises Inc.
10. DHL Express

Source: "Turkey's Biggest Logistics Companies 2021" <https://www.ekonomist.com.tr/2021/08/25/turkiyenin-en-buyuk-lojistik-sirketleri-2021/> (Access date: 12.03.2023)

The report prepared by the Economist magazine presents a list of Turkey's largest logistics companies according to their revenues and fields of activity. The report also focuses on issues such as the financial performance of businesses, customer satisfaction and business strategies. Therefore, it provides comprehensive information about Turkey's logistics sector.

The strategic values in the table below are compiled from sources such as each company's websites, financial reports and industry reports. These values highlight the priorities and differences of each company. This list consists of the concepts they emphasize by examining the expressions emphasized in the strategic value statements of the companies.

**Table 5. Successful Turkish Logistics Enterprises and their Strategic Values**

Sequence No.	Business Name	Strategic Values
One	Ekol Logistics	Global solutions, Innovative technologies, Environmentally friendly services, Customer-oriented approach
2	MNG Cargo	Fast and reliable service, Technological innovations, Wide customer base, Continuous improvement
3	Aras Cargo	Fast and reliable delivery, Customer satisfaction-oriented service, Innovative solutions, Wide network

4	Rooster Logistics	High quality service, Efficient operations, Innovative technologies, Sustainable solutions
5	Domestic Cargo	Reliable and quality service, Customer satisfaction-oriented approach, Innovative solutions, Wide network
6	Omsan Logistics	Customer-oriented service, Innovative technologies, Quality and efficient operations, Environmentally friendly approach
7	Mars Logistics	Global solutions, Innovative technologies, Efficient operations, Customer satisfaction oriented service
8	Netlog Logistics	Global solutions, Technological innovations, Sustainable solutions, Customer satisfaction oriented service
9	UN Ro-Ro Operations Inc.	High quality service, Innovative solutions, Wide customer base, Efficient operations
10	DHL Express	Global solutions, Technological innovations, Fast and reliable service, Sustainable solutions

The strategic values of Turkish logistics and cargo businesses generally focus on values such as customer-oriented, innovative technologies, wide network, efficient operations, sustainable solutions and high-quality services. Special strategic values such as global solutions and environmentally friendly services are also indicated. These values are aimed at providing customer satisfaction, using technological innovations, increasing operational efficiency, sustainability, environmental protection and making their businesses competitive on a global platform.

The concept of "continuous improvement" included in MNG Cargo's strategic values shows that the company aims to develop by constantly innovating in business processes and customer services.

The concept of "wide network", which is among the strategic values of Aras Kargo, shows that the company aims to provide a comprehensive service to its customers thanks to its delivery points and business partners spread all over Turkey.

The concept of "Sustainable solutions" in Horoz Logistics' strategic values shows that the company aims to minimize the environmental impact of its activities and to provide a sustainable logistics service.

The concept of "Customer satisfaction-oriented approach", which is included in Yurtiçi Kargo's strategic values, shows that the company aims to increase customer satisfaction by giving importance to customer needs.

The concept of "environmentally friendly approach" included in Omsan Lojistik's strategic values shows that the company aims to reduce its environmental impacts and to provide a sustainable logistics service.

The concept of "Customer satisfaction-oriented service" included in Mars Logistics strategic values shows that the company aims to increase customer satisfaction by giving importance to customer needs.

The concept of "Sustainable solutions" included in Netlog Logistics strategic values shows that the company aims to minimize the environmental impact of its activities and to provide a sustainable logistics service.

UN Ro-Ro Operations Inc. The concept of "Innovative solutions" included in its strategic values shows that the company aims to provide a better service to its customers by constantly innovating in its activities.

The concept of "Sustainable solutions" included in the strategic values of DHL Express, to minimize the environmental impact of the company's activities and to provide a sustainable logistics service, "Global solutions" to maintain its leading position in the international market by providing worldwide services to its customers, "Technological innovations" to its customers by constantly adopting new technologies. It shows that it aims to provide the most advanced logistics solutions, to keep customer satisfaction at the highest level by providing the fastest and reliable service to its customers with "Fast and reliable service", "Sustainable solutions" aim to create a positive impact on the society by offering sustainable solutions to protect the environment.

**Table.6: The Most Used Strategic Values and Numbers of Turkish Logistics Companies Listed**

Strategic Value	The Number of Repetitions
1. Global solutions	4
2. Innovative technologies	4
3. Customer satisfaction oriented service	3
4. Efficient operations	3
5. Fast and reliable service	2
6. Environmentally friendly services	2
7. Customer focused approach	1
8. Broad customer base	1
9. Continuous improvement	1
10. Innovative solutions	1
11. Wide network	1
12. High quality service	1
13. Sustainable solutions	2

The strategic values and frequencies of Turkish logistics enterprises are given in the list. These values include global solutions, innovative technologies, environmentally friendly services, customer-oriented approach, fast and reliable service, wide customer base, continuous improvement, customer satisfaction-oriented service, wide network, high-quality service, efficient operations and sustainable solutions.

**Global solutions:** These are the solutions offered by companies in areas such as serving their customers in the global market, supply chain management, logistics, transportation and warehousing.

**Innovative technologies:** These are technological solutions in line with the latest technology used to improve the services offered by companies to their customers and to make their business processes more efficient.

**Customer satisfaction-oriented service:** These are the services offered by companies to understand customer needs, add value to customers and meet their expectations.

**Efficient operations:** These are the works carried out by companies to increase efficiency and effectiveness in their business processes.

**Fast and reliable service:** Companies provide fast and reliable service to their customers in delivery, transportation and logistics services.

**Environmentally friendly services:** It means that companies act in accordance with the principles of environmental protection, waste management and sustainability in their activities.

**Customer-oriented approach:** It is a strategy that aims to increase customer satisfaction when companies act with a customer-oriented approach while serving their customers.

**Broad customer base:** It is the breadth and diversity of the number of customers who will use the services offered by the companies.

**Continuous improvement:** It is the continuous development of innovative approaches and continuous self-development in order to increase the business processes, service quality and customer satisfaction of the companies.

**Innovative solutions:** These are new approaches and solutions that companies use to meet customer needs and improve business processes.

**Wide network:** A network of companies that span a wide geographical area and have many branches and centers to serve customers.

**High quality service:** It is the high quality of the services offered by the companies to their customers.

**Sustainable solutions:** The company's efforts to carry out its activities within the framework of the sustainability principle are the understanding of minimizing environmental impacts and fulfilling its social responsibility.

#### Comparison of Turkish and Japanese Logistics Sector Strategic Value Statements

When comparing the strategic values of Japanese and Turkish logistics enterprises, it is necessary to consider their focus, similarities and differences:

##### Japanese Logistics Enterprises:

**Japan Post Holdings Co., Ltd.:** Strong government support, broad customer base, innovative services.

**Yamato Holdings Co., Ltd.:** High customer satisfaction, innovative technologies, efficient operations.

**Sagawa Express Co., Ltd.:** Fast and reliable delivery, high customer satisfaction.

**Nippon Express Co., Ltd.:** Global network, logistics solutions, technological innovations.

**Mitsubishi Logistics Corporation:** Advanced technological infrastructure, global network, efficient operations.

**Kintetsu World Express, Inc.:** Global network, technological innovations, logistics solutions.

**Yusen Logistics Co., Ltd.:** Global network, innovative technologies, environmentally friendly services.

**Hitachi Transport System, Ltd.:** High quality service, efficient operations, technological innovations.



Hankyu Hanshin Express Co., Ltd.: High quality service, innovative solutions, efficient operations.

Toll Japan Co., Ltd.: Global network, customer-focused solutions, technological innovations.

Turkish Logistics Enterprises:

Ekol Logistics: Global solutions, innovative technologies, environmentally friendly services, customer-oriented approach.

MNG Cargo: Fast and reliable service, technological innovations, wide customer base, continuous development.

Aras Kargo: Fast and reliable delivery, customer satisfaction-oriented service, innovative solutions, wide network.

Horoz Logistics: High quality service, efficient operations, innovative technologies, sustainable solutions.

Yurtiçi Kargo: Reliable and quality service, customer satisfaction-oriented approach, innovative solutions, wide network.

Omsan Logistics: Customer-oriented service, innovative technologies, quality and efficient operations, environmentally friendly approach.

Mars Logistics: Global solutions, innovative technologies, efficient operations, customer satisfaction-oriented service.

Netlog Logistics: Global solutions, technological innovations, sustainable solutions, customer satisfaction-oriented service.

UN Ro-Ro Operations A.Ş.: High quality service, innovative solutions, broad customer base, efficient operations.

DHL Express: Global solutions, technological innovations, fast and reliable service, sustainable solutions.

Similarities:

Both Japanese and Turkish logistics companies focus on customer satisfaction and innovative technologies.

Both groups have global networks and have significant value in providing global solutions.

Efficient operations and high quality service delivery are important strategic values for both groups.

Differences:

While Japanese logistics enterprises have a large customer base and strong government support, Turkish logistics enterprises are more focused on wide network and continuous development.

Japanese businesses emphasize on innovative services and technological innovations, while Turkish businesses focus on environmentally friendly services and sustainable solutions.

This comparison reveals the general strategic values of Japanese and Turkish logistics enterprises. Of course, every business has its own strategic differences and focuses, so this list can be supplemented or changed.

There are some similarities and differences between the strategic values of Japanese and Turkish logistics companies. Companies of both countries attach great importance to global solutions and innovative technologies. However, while Japanese companies focus more on technological innovation and advanced technological infrastructure, Turkish companies place more emphasis on customer satisfaction-oriented services. Other priorities of Turkish companies include fast and reliable service, environmentally friendly services and a customer-oriented approach. Japanese companies, on the other hand, attach importance to high customer satisfaction, technological innovations and strong government support. Companies of both countries attach great importance to efficient operations and high-quality services.

It is seen that Japanese companies attach more importance to the global network and innovative technologies. However, it is seen that Turkish companies give more importance to customer satisfaction and customer-oriented services. Companies in both countries place emphasis on efficient operations and environmentally friendly services. In addition, it is seen that Japanese companies attach more importance to technological innovations, fast and reliable delivery, advanced technological infrastructure and strong state support. On the other hand, it is seen that Turkish companies attach more importance to a wide customer base, continuous development, wide network, high quality service and sustainable solutions.

## **CONCLUSION AND EVALUATION**

Today, strategic management is an important factor for the success of businesses. Strategic values are the basic values that determine the vision, mission, goals and business principles of the enterprise. Strategic values are also of great importance in the logistics sector. Businesses must focus on strategic values to gain a competitive advantage and achieve sustainable growth.

The logistics industry is a critical industry that ensures the efficient transport of goods and services throughout the supply chain. In order for businesses to be competitive, meet customer expectations and increase their productivity, they need to manage their logistics processes effectively. This reveals the importance of strategic values.

Strategic values are the basic principles that guide the logistics activities of enterprises. While these values define the purpose and objectives of the business, they also define the way of doing business. Logistics businesses should consider factors such as customer focus, operational excellence, innovation, quality and sustainability while determining their strategic values.

Customer focus is a vital strategic value for logistics businesses. Ensuring customer satisfaction and meeting expectations is important for the sustainability and competitiveness of the business.

Meeting customer demands in a timely and error-free manner shows that logistics companies act in accordance with the principle of customer focus.

Operational excellence is a strategic value that helps logistics businesses increase their efficiency and gain competitive advantage. Optimizing processes, ensuring excellence in areas such as stock management and supply chain management enables businesses to provide fast and effective service.

Innovation is another important element of gaining competitive advantage in the logistics industry. Innovative approaches, use of technology and continuous improvement enable logistics businesses to create new opportunities while increasing their efficiency.

Quality is an indispensable strategic value for logistics businesses. The shipment of faulty products or the products that cannot be delivered on time cause customer dissatisfaction and damage the reputation of the business. A quality-oriented approach helps the business gain customer trust and achieve sustainable growth.

Sustainability is a strategic value that is gaining more and more importance in the logistics industry. Businesses should offer sustainable logistics solutions by considering environmental and social responsibilities. Operating in areas such as green logistics practices, energy efficiency and recycling enables businesses to gain competitive advantage.

The importance of strategic values for the logistics industry is of great importance for businesses to be competitive, to provide customer satisfaction, to increase operational efficiency and to achieve sustainable growth. Businesses should consider the requirements of the sector while determining their strategic values and should adapt to changing market conditions by constantly reviewing their values.

It is important for businesses operating in the logistics sector to focus on strategic values, gain competitive advantage and ensure sustainable growth. Strategic values such as customer focus, operational excellence, innovation, quality and sustainability are the main factors that determine the success of logistics businesses. For this reason, it is important for businesses to consider the requirements of the industry while determining their strategic values and to constantly review their values.

In this study, the strategic values of successful Japanese and Turkish logistics companies were compared. Emphasizing the importance of the logistics sector, the differences between the strategic values of successful logistics companies in Japan and Turkey are examined. The data obtained using the content analysis method were analyzed in terms of the similarities and differences of the strategic values of the logistics companies in both countries. This article is of great importance in terms of revealing the strategic values behind the success of Japanese and Turkish companies in the international logistics sector.

Explanatory comparative content analysis was used as the research method. This method is a research method used to systematically examine written texts. The obtained data were analyzed on the similarities and differences of the strategic values of Japanese and Turkish logistics companies.

According to the results of the study, the strategic values of the logistics enterprises of both countries have similarities, but also show significant differences. This study is one of the rare studies comparing the strategic values of logistics companies operating in Japan and Turkey. Therefore, it can be a valuable resource for researchers and academics who want to research on the strategic values of international logistics companies.

The study aims to reveal the factors behind the success in the logistics sector in these two countries by comparing the strategic values of Japanese and Turkish logistics enterprises. This study can be an important resource for those interested in the logistics industry and can contribute to research on the strategic values of international logistics companies.

The strategic values of Japanese and Turkish logistics companies are compared with the content analysis method, it is seen that companies in both countries focus on global solutions, innovative technologies and customer satisfaction. However, it has been revealed that while Japanese companies attach more importance to the global network, Turkish companies place more value on customer satisfaction-oriented services. In addition, it has been observed that Japanese companies invest more in technological innovations and efficient operations, while Turkish companies put more effort into fast and reliable services. Although there are similarities and differences between the two countries, both countries have successful companies in the logistics sector. The results of this study can contribute to the strategic planning processes of the logistics companies of both countries.

The strategic values of countries such as Turkey and Japan play an important role in the global competition of the logistics industry. Both countries stand out with their logistics companies that adopt innovative technologies, focus on customer satisfaction, carry out efficient operations and provide environmentally friendly services. These strategic values are very important in terms of responding to the needs of customers, increasing the efficiency of logistics activities, ensuring environmental sustainability and safe delivery of products. Therefore, investing in the strategic values of logistics companies in Turkey and Japan is critical for gaining competitive advantage in the sector and maintaining their presence in the global market.

The potential contributions of the study to the literature are listed below;

**Observation on Strategic Value Statements:** By providing observations and analysis on strategic value statements and their business applications, your article can help us understand the current state of affairs in this field.

**The Role of Values in Business Culture:** The article may bring a new perspective to research in this field, as it examines how value expressions influence and direct business culture.

**Business Ethical Climate:** By addressing the relationship between value statements and business ethics, it can contribute to understanding how businesses can shape their ethical climates.

**Application and Real Life:** Your research can highlight the potential for tangible business impact by considering how strategic value statements should be reflected in real business practices, rather than just statements.

Business Leadership and Communication: Can guide leaders and managers in this field as it explains how value statements play a role in leadership and communication.

This study may provide useful information to researchers, business leaders, and educators working in the fields of strategic management, business ethics, and leadership to better understand the importance of value expressions in the business world.

## **STATEMENT OF RESEARCH AND PUBLICATION ETHICS**

The method used in the study does not require ethics committee approval.

## **DECLARATION OF SUPPORT**

This study was not supported by any person or organization.

## **CONFLICT OF INTEREST STATEMENT**

There is no conflict of interest between the authors.

## **REFERENCES**

- Aras Cargo: <https://www.araskargo.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Bernard, HR (2017). Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches. Rowman & Littlefield.
- Business Ethics Association. (2021). Business Ethics and Ethical Values. <http://www.isahlakider.org.tr/is-ahlaki-ve-etik-degerler.html> (Access date: 03.03.2023)
- Chen, H., Li, Y., and Sun, L. (2016). The impact of green value creation on business performance in the logistics industry. *International Journal of Production Economics*, 181, 271-284.
- Christopher, M. (2016). Logistics & supply chain management. Pearson Education.
- Cullinane, K., Wang, Y., and Song, DW (2012). The effect of value-added services on customer satisfaction and loyalty in the logistics industry. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 48(2), 806-819.
- DHL Express: <https://www.dhl.com/en-us/home.html>, (Access Date: 21.04.2023)
- Ekol Logistics: <https://www.ekol.com/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Elms, H. and Phillips, R. (2011). Corporate Value Statements: A Study of Current Practices. *Journal of Business Ethics*, 103(1), 1-15.
- Hamel, G., and Prahalad, C. K. (1989). Strategic intent: The logic of competitive success. *Harvard Business Review*, 67(3), 63-76.
- Hankyu Hanshin Express Co., Ltd. (<https://www.hankyu-hanshin.co.jp/en/>), (Access Date: 21.04.2023)
- Hitachi Transport System, Ltd. (<https://www.hitachi-transportssystem.com/english/>), (Access Date: 21.04.2023)
- HO-REN-SO,  
[https://doshisha.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=22600&item\\_no=1&attribute\\_id=28&file\\_no=1](https://doshisha.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=22600&item_no=1&attribute_id=28&file_no=1) (Access date: 20.09.2023)
- Hitt, MA, Ireland, RD, and Hoskisson, RE (2012). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization. Cengage Learning.
- Hitt, MA, Ireland, RD, and Hoskisson, RE (2017). Strategic management: concepts and cases: competitiveness and globalization. Boston: Cengage Learning.
- Horoz Logistics: <https://www.horoz.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)

- <https://www.ekonomist.com.tr/2021/08/25/turkiyenin-en-buyuk-lojistik-sirketleri-2021/> (Date of access: 03.03.2023)
- <https://www.ttnews.com/articles/top-50-logistics-companies-japan> (Access date: 03.03.2023)
- Japan Post Holdings Co., Ltd. (<https://www.japanpost.jp/en/>), (Access Date: 21.04.2023)
- Kintetsu World Express, Inc. (<https://www.kwe.com/>), (Access Date: 21.04.2023)
- Kovács, G., and Spens, K. (2007). Abnormal disruption management in the airline industry--a review of the literature. *International Journal of Production Economics*, 107(2), 249-261.
- Kovács, G., and Spens, K. (2007). Humanitarian logistics in disaster relief operations. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 37(2), 99-114.
- Kotler, P., and Armstrong, G. (2010). *Principles of Marketing*. Prentice Hall.
- Kumar, V., Shankar, R., Bhaskaran, V., and Tiwari, MK (2020). Strategic directions for logistics service providers in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 155, 119986.
- Lai, K.H. and Wong, C.W.Y. (2012) Green Logistics Management and Performance: Some Empirical Evidence form Chinese Manufacturing Exporters. *Omega*, 40, 267-282.
- Mars Logistics: <https://www.marslogistics.com/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Mitsubishi Logistics Corporation (<https://www.mlc.co.jp/english/>), (Access Date: 21.04.2023)
- MNG Cargo: <https://www.mngkargo.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Netlog Logistics: <https://www.netlog.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Nippon Express Co., Ltd. (<https://www.nipponexpress.com/>), (Access Date: 21.04.2023)
- Omsan Logistics: <https://www.omsan.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Panayides, PM (2017). *Green shipping management*. Routledge.
- Sagawa Express Co., Ltd. (<https://www.sagawa-exp.co.jp/english/>), (Access Date: 21.04.2023)
- TOBB, <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Eng/Detay.php?rid=163&lst=MansetListesi&ref=1>, (Access date: 21.03.2023)
- Toll Holdings Ltd. (Toll Japan Co., Ltd.) (<https://www.tollgroup.com/toll-japan>), (Access Date: 21.04.2023)
- UN Ro-Ro Operations A.Ş.: <https://www.unroro.com.tr/>, (Access Date: 21.04.2023)
- Web1, [https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/Events/lojistik2015/01\\_speech.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Events/lojistik2015/01_speech.pdf) (Access 21.03.2023)
- Weber, RP (1990). *Basic Content Analysis*. Sage Publications.
- Yamagishi, T. (2017). Business ethics and trust in Japan. In *Business Ethics in Asia* (pp. 23-34). Springer, Singapore.
- Yamato Holdings Co., Ltd. (<https://www.kuronekoyamato.co.jp/en/>), (Access Date: 21.04.2023)
- Yoshimura, N. (2017). Ethical Issues in Business in Japan. In *Business Ethics in Asia* (pp. 11-22). Springer, Singapore.
- Yurtiçi Cargo: <https://www.yurticikargo.com/>, (Access Date: 22.04.2023)
- Yusen Logistics Co., Ltd. (<https://www.yusen-logistics.com/>), (Access Date: 21.04.2023)





Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

## İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE SOSYAL ADALET: SOSYAL POLİTİKA VE DAYANIKLILIK ÇERÇEVESİNDEN BİR İNCELEME

<sup>1</sup>Olcay BESNİLİ MEMİŞ

### Öz

İklim değişikliği, belirsiz, uzun vadeli ancak gerçek riskler ile toplumun en kırılgan kesimlerini ekonomik, sosyal ve çevresel olarak etkilemektedir. Böylece, toplumların refah ve huzurunu bozan birçok sosyal sorunla karşı karşıya kalması beklenmektedir. Bu anlamda iklim değişikliği ile mücadele ederken, sosyal adaleti tesis eden politikaların üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İklim değişikliği ile mücadele, mevcut literatürde farklı yaklaşımlarla karakterize edilmektedir. Özellikle dayanıklılık yaklaşımı, gündemde önemli bir yer tutarak, mücadelenin ilkesini oluşturmaya aday gösterilmektedir. Bu bağlamda bu çalışma, iklim değişikliği ile mücadelenin kurgulanmasındaki temel yaklaşım olarak sosyal politika ve dayanıklılığı inceleyerek mücadelenin ihtiyaç duyduğu sosyal adalet anlayışına yakınlığı ile ilgili bir tartışma yürütmek amaçındadır. Söz konusu tartışma, iklim değişikliği ile mücadelenin çerçevesini oluştururken yeni bir anlayışa ihtiyacı sorgulamak için gerekmektedir. Sonuç olarak, dayanıklılığın önemli avantajları olmasına rağmen, sosyal politikanın araç, amaç, içerik ve deneyim gibi konularda daha fazla öne çıktığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda sosyal politikanın, özünde hazır bulunan evrensel normlara sıkı sıkıya bağlılığı ve normatif kurumlarla olan politik ilişkisinin güçlendirilerek iklim değişikliği ile mücadele bağlamında güncellenmesinin, sosyal adaleti tesis etme konusunda önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İklim Değişikliği, Sosyal Politika, Sosyal Adalet, Dayanıklılık

### The Climate Change and Social Justice: A Social Policy and Resilience Framework

#### Abstract

Climate change affects the most vulnerable segments of society economically, socially and environmentally, with uncertain, long-term but real risks. As a result, societies are likely to face many social problems that disrupt their welfare and peace. In this sense, it is necessary to develop policies that establish social justice while fighting against climate change. It is characterised by different approaches in the existing literature. In particular, the resilience approach occupies an important place on the agenda and is nominated to form the principle of the fight. In this context, the aim of this study is to examine social policy and resilience as a basic approach in the fight against climate change and to discuss its proximity to the understanding of social justice that the fight requires. This discussion is necessary in order to question the need for a new understanding in the framing of the fight against climate change. As a result, although resilience has important advantages, it is understood that social policy is more distinctive in terms of means, objectives, content and experience. In this context, it is argued that updating social policy in the context of fighting against climate change, by strengthening its strict adherence to inherent universal norms and its political relationship with normative institutions, will yield important results in establishing social justice.

**Keywords:** Climate Change, Social Policy, Social Justice, Resilience

<sup>1</sup>Arş. Gör. Dr., Atatürk Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, e-posta: [olcay.besnili@atauni.edu.tr](mailto:olcay.besnili@atauni.edu.tr), ORCID: [0000-0003-1821-2143](https://orcid.org/0000-0003-1821-2143)



## GİRİŞ

İklim araştırmacılarının büyük çoğunluğu, iklim değişikliği risklerinin gerçek olduğunu, mücadele için çabaların başarısız olması veya gecikmesi halinde, atmosferdeki sera gazlarının artacağını kabul etmektedir (Coach, 2012: 2). Sera gazları, insan yaşamını ve yaşamın gereklerini tehdit eden çevresel bozulmalara yol açmaktadır. Bu anlamda iklim değişikliği, uzun vadeli, belirsizlikler içeren, refahı tehdit eden hem küresel hem de nesiller arası bir sosyal sorundur. Bu anlamda geleneksel sosyal sorunlarla hem benzer hem de farklılıklar içeren yeni bir sosyal sorun olarak tanımlanabilir (Gough vd., 2008: 328-329). Aynı şekilde, ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan eşitsiz toplumlara derinden etkileme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, iklim değişikliği ile mücadelenin ekonomik, sosyal ve çevresel hedeflerin bütünleşmesi ve sosyal adalet temelinde kurgulanması gerekmektedir. Ancak, iklim değişikliği ile mücadelenin odak noktası henüz kesinlik kazanmamıştır. Özellikle yaklaşım konusunda çeşitli tartışmalar yürütülmekte, sürdürülebilirlik, enerji verimliliği, karbon ticareti gibi birçok yaklaşımla iklim değişikliği ile mücadele kurgulanmaktadır (Beg vd., 2002: 129). Ancak, bu yaklaşımların dışındaki iki yaklaşım özellikle dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki sosyal politika, önemli bir geçmişe sahiptir ve devletin aktörlüğündeki toplumsal düzenlemelerle her sosyal grup için sosyal adaleti sağlamayı amaçlamaktadır. Hiç kuşkusuz bu düzenlemeler, ekonomik, sosyal ve kültürel eşitsizliklerin azaltılması, fırsat eşitliğinin sağlanması ile ilgili güvenlik ağları ve güvenceleri içermekte ve en nihayetinde, sosyal adalet ve barışın tesis edilmesini hedeflemektedir (Gough, 2018; Gülmez, 2008; Koray, 2008; Talas, 1992). Bir diğer yaklaşım olan dayanıklılık, genellikle bir afet gibi toplumun direnç dinamiklerini sarsan olaylar karşısında dayanma güç ve yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Dayanıklılık; kişisel, toplumsal, ekosistemsel, kentsel vb. düzeyde ele alınmakta ve bireysel ve toplumsal girişimlerle düzenlenmektedir. Bu bağlamda, ekosistem için çevresel sürdürülebilirliği, bir kent için altyapısal bir güçlenmeyi; bireyler ve toplum için psikolojik ve ekonomik dayanma yeteneğini ifade etmektedir (Folke, 2006; Gunderson, 2000; Nelson, 2007; Reid, 2013).

Bu çalışmanın amacı, sosyal politika ve dayanıklılığı ele alarak, iklim değişikliği ile mücadelenin kurgulanmasında sosyal adaletin yeri ve önemini vurgulayan bir tartışma yürütmektir. İklim değişikliği ile mücadele, yaşamsal önemde sosyal, ekonomik ve çevresel birçok sorunun çözümü için aciliyetler içeren bir yapıdadır ve ulusal bütünlük ve toplumsal fayda için belirli bir ilke çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu bağlamda, en önemli ve gerekli ilkenin sosyal adalet olduğu ön kabulü ile söz konusu iki yaklaşımın içeriğini tartışarak, yeni bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu ile ilgili bilişsel boşluğu kapatmak çalışmanın en önemli çıktısıdır. Bu doğrultuda çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iklim değişikliğine yönelik kavramsal çerçeve çizilmiştir. İkinci bölümde, iklim değişikliği ile sosyal adaletin bağlantısı ortaya konmuş, önemi ile gerekçeler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise, sosyal politika ve dayanıklılık kapsamında iklim değişikliği ile mücadele tartışmalarına yer verilmiştir. Çalışma, tartışma ve sonuç bölümü ile sona ermektedir.

## 1. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KAVRAMI

### 4.1. İklim Değişikliğinin Tanımı

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nde iklim değişikliği; “*karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişkenliğine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan bir değişiklik*” şeklinde tanımlanmıştır (UN, 1992). İklim değişikliği, yağışlar, sıcaklık, mevsimlerin zamanlaması, biyoçeşitlilik ve ekosistem hizmetlerinin durumu üzerindeki gerçek ve somut etkileri sayesinde sosyal ve ekonomik olarak meydan okumalar içermektedir. Mevcut ve potansiyel etkiler, arazi kaybı, ekosistem hizmetlerinin kaybı ya da verimsizliği, göçler, sağlığın bozulması, ekonomik dönüşümler ve sosyal çatışmalar şeklinde özetlenebilir (Adger vd., 2012: 113). Buna göre iklim değişikliği, doğası gereği küreseldir, uzun vadeli ekonomik ve sosyal riskler içermektedir ve ülkeler, insanlar ve nesiller arasında dağılımsal zorlukları beraberinde getirmesi nedeniyle insanlık tarihinin en zorlu kolektif sorunu kabul edilmektedir (Wolf, 2012: 777). İklim değişikliği sosyal etkileri ve sonuçları bağlamında ele aldığımızda, her bölge, ülke ya da sosyal grubun eşit derecede tahribat yaşamaması beklenmemektedir. Bu duruma sebep olarak, iklim değişikliğinin altının çizilmesi gereken iki unsuru gösterilebilir.

### 1.2. İklim Değişikliğinin Unsurları

İklim değişikliği, farklı ve eşit olmayan toplumsal etkilerle karakterizedir. Buna göre, kişisel, çevresel, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerine göre etkinin yoğunlaşacağı ve eşitsizliklerin derinleşmesine neden olacağı düşünülmektedir (Preston vd., 2014: 2-3). Aynı zamanda, iklim değişikliği etkilerinin doğası ve şiddeti, bölgeler, ülkeler ya da coğrafyalar bağlamında önemli ölçüde değişmektedir. Gerçekten, tarım sektöründe çalışanlar ile ofis çalışanlarının aynı nedenlerle farklı etkilere maruz kalması söz konusudur. Ancak, sosyo-ekonomik bir özellikleri nedeniyle iki bölge kıyaslandığında (örneğin: tarım ve sanayi bölgeleri) etkinin nedenleri ve şiddetinin aynı olmaması beklenmektedir. Bu anlamda iklim değişikliği, toplumların, ekonomilerin, coğrafyaların karşı karşıya kaldığı yeni bir sosyal sorundur (Schaffrin, 2011: 17). Nitekim, iklim değişikliğinin etki ve sonuçlarının neden olduğu sosyal sorunlar ve eşitsizlikler, iki önemli unsur olarak belirlenmekte ve bu bölümde incelenmektedir.

#### 1.2.1. Sosyal Sorunlar

İklim değişikliğinden kaynaklanan sosyal sorunlar, büyük ölçüde karmaşıktır ve geleneksel sosyal sorunlara hem benzer hem de çok farklıdır. İklim değişikliğinin geleneksel sosyal sorunlarla benzeşen yönleri, ortaya çıkma, etkileme ve mücadele ile ilgili çerçevelerde karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, geleneksel sorunlar gibi iklim değişikliği de sanayileşme, kentleşme ve demokratikleşme ile ilgilidir. Ayrıca, her ikisi de nimet külfet dağılımında toplumsal çatışmalar ortaya çıkarmaktadır. Son

olarak ise önemli ekonomik ve siyasi kısıtlamalar altında mücadele edilmesi mümkündür (Sun ve Yang, 2016).

İklim değişikliğini yeni bir sosyal sorun olarak görmemize neden olan en önemli özelliği belirsizlik ile ilgilidir (Gough vd., 2008: 328-329). Buna göre iklim değişikliğinin etkisi, diğer sosyal sorunların etkisine göre daha az öngörülebilir durumdadır. Bir başka deyişle, işsizlik ya da yoksulluk gibi geleneksel sosyal sorunların kırılmalıkları doğrudan görünebilirken, iklim değişikliğiyle ilgili sorunlar yaygın, dolaylı ve büyük ölçüde daha uzun bir zaman ufku sahiptir (Hermwille, 2016: 20).

İklim değişikliği ile ilgili riskler doğrudan ve dolaylı olarak tanımlanmıştır. İklim değişikliğinin ekosistem hizmetleri ve hava ile ilgili görünebilir etkileri, sağlık, istihdam, konut ve ekonomik refahı ve dolayısıyla ilgili refah programlarını doğrudan etkilemektedir. Ancak dolaylı risklere, kamusal müdahaleye ihtiyacı baskı altına almak için maliyeti topluma aktarmaya çalışan iklim değişikliği ile mücadele politikaları neden olmaktadır. En bilinen örnek, iklim değişikliği ile mücadele için gerekli görülen ve sıkça tartışılan karbon vergileridir. Tüm maliyetin topluma aktarıldığı bir durumda, toplumun en kırılmal kesimlerinin olumsuz şekilde etkilenmesi mümkündür (Gough vd. 2008: 334). Bu anlamda, iki durumda da belirsiz ve öngörülemez riskler ciddi bir sosyo-ekonomik maliyet kalemi iken, mücadelenin de önemli maliyetler içermesi ve genellikle sosyal gruplar içerisinde en korunmasız kesime yüklenilmesi sosyal adalet ile kaygıları ortaya çıkarmaktadır (Barbier, 2013: 113 ) Böylece, iklim değişikliğini diğer sosyal sorunlardan ayrı tutmak değil, tüm sosyal sorunları içerecek ve yeni risklere hazırlıklı olmak şeklinde tanımlamak ve mücadeleyi de hassas bir şekilde kurgulamak, yeni sosyal sorunlar yaratacak bir çerçeveden uzaklaşmak gerekmektedir (Paavola, 2008, Preston vd., 2014; Venn, 2019; Fernandes-Jesus vd., 2020; Ogunbode, 2022).

### **1.2.2. Eşiitsizlikler**

İklim değişikliğinin sonuçları, şiddeti farklı olsa da toplumdaki her bireyi etkileyecektir. Buna göre, en önemli etki ve sonuçların, barınma, sağlık, istihdam ve gelir üzerinde görülmeleri beklenmektedir. İklim değişikliğinin toplumsal etkileri, dengesiz sosyal kırılmalık biçimleri nedeniyle oluşmaktadır. Bu anlamda kişisel, çevresel ve sosyal faktörlerin durumundan etkilenmektedir. Kişisel faktörler, engellilik, cinsiyet veya yaş gibi bireysel özelliklerdir. Çevresel faktörler, yaşanan konutun durumu, çevrenin durumu, coğrafi özellikler ve çevre ile bireysel ilişkilerdir. Sosyal faktörler, insanların sosyal ağlarının gücü ve gelir seviyeleri gibi yönleri içermektedir. Bu faktörler, iklim değişikliğinin, toplumun refahını ne derece etkileyeceğini belirlemektedir (Weckroth ve Ala-Mantila, 2022).

Kişisel faktörlerden cinsiyet, iklim değişikliğinden bağımsız olarak önemli eşiitsizliklere maruz kalmaktadır. Bu durumun, iklim değişikliği ile birlikte derinleşmesi ve kadınların erkeklere oranla daha fazla etkilenmesi beklenmektedir. Kadınlar, cinsiyete bağlı sosyal ve ekonomik rol ve sorumlulukları, işgücü piyasasındaki konumları, eğitim, teknoloji kullanımı ve sosyal koruma gibi alanlarda erkeklere oranla daha dezavantajlı durumdadır. Bu bağlamda, kadınların mevcut durumları, birçok eşiitsizliği içermekte ve onların çevresel felaketler karşısında daha kırılmal olmalarına neden olmaktadır (Montt,

2018: 5). Örneğin kadınlar, tarım gibi ekosistem hizmetlerine doğrudan bağlı sektörlerde yoğun bir şekilde istihdam edilmektedir. Tarım sektöründeki işlerin yok olması, kadınların işsiz ve yoksul kalmasına neden olacaktır. Ayrıca kadınların, görece istihdam edilmediği inşaat, imalat ve mühendislik alanlarında yeni oluşacak işlerde şimdiden dışlandığı da görülmektedir (ILO, 2018: 12).

Yaş ve engellilik de cinsiyete benzer şekilde eşitsizlikler ortaya çıkarmaktadır. Yaşlı veya engelli bireyler, iklim değişikliğinin neden olacağı afet ve aşırı hava olaylarından en önce etkilenecek sosyal gruplara dahildir. Bu tür etkilerle karşılaştıklarında, fiziksel durumları yaşadıkları felaketten kurtulmaya elverişli olamayabilir. Aynı zamanda, aşırı sıcaklıklara, hava kirliliğine, kronik hastalıklara daha yatkın oldukları için, iklim değişikliğinden etkilenmeleri daha hızlı ve kolay olmaktadır. Özellikle yaşlı bireylerin, deri kan akışı ve terleme yoluyla ısıyı dağıtma kapasitelerinin azalması nedeniyle ısı stresine maruz kalma riski daha fazladır. Bu durum fiziksel eşitsizliklerinin iklim değişikliği ile birlikte daha fazla dezavantajlar içereceğini, afetle baş etme ve sağlık konularında sorunlarının artacağını göstermektedir (ILO, 2018: 23-24).

Bununla birlikte, özellikle geçimlerini sağlayacak ücret gelirine erişimde de sorunlar yaşamaları beklenmektedir. Mevcut durumda, yaşlı veya engelli bireyler, işgücü piyasasında kolaylıkla iş bulamamakta, meslek değiştirememektedir. Ayrıca, özellikle yaşlı bireyler yeni becerileri gençlere oranla kolay edinmemektedir. Bu durumda, iklim değişikliğinin ortaya çıkardığı mesleki dönüşümden olumsuz etkilenerek, şiddetli yoksulluk yaşamaları mümkün hale gelmektedir. Yaşlı ve engellilere yönelik ön yargılar, toplumdan ya da işgücü piyasasının kendi dinamiklerinden de kaynaklandığı gibi onlara özgü eğitim programlarının da eksikliğinden kaynaklanabilmektedir ve bu durum iklim değişikliğinin etkilerinin yoğun görülmeye başladığında ekonomik dezavantajlarını daha da derinleştirmektedir (ILO, 2018: 25).

Yaşa bağlı dezavantajlar çocukları da etkileyecektir. Kendi fiziksel zayıflığının yanında, yaşadığı ülkenin gelişmişlik düzeyi ve ailesinin gelir durumuna göre çocuklar, iklim değişikliğinden en çok etkilenecek gruptadır. Çocuklar, ailelerinin yaşadığı iş ve gelir kayıplarına bağlı olarak kötü yaşam koşullarına maruz kalabilir, gıda ve su erişiminde sorun yaşayabilirler. Bununla birlikte çocuklar, potansiyel olarak çevresel faktörlere (örneğin, ısı, kirlilik veya kıtlık) karşı yetişkinlerden daha savunmasızdırlar. Fiziksel olarak daha zayıf olmaları ve ısıyı daha az dağıtabilen yapıları, bu duruma gerekçe olarak gösterilebilir. Ayrıca, hamilelik ve erken çocukluk döneminde çevresel etkilerin yetişkinlik döneminde kalıcı etkilere sahip olduğuna dair güçlü kanıtlar vardır (Venugopal vd., 2016: 7). Bununla birlikte, sadece fiziksel sağlık sorunlarının değil, psikolojik gerilimlerin de görülmesi mümkündür. Böylece, çocukların anne karnından başlayarak maruz kaldıkları ortam, onların yaşam sürelerini ve sağlık durumlarını etkileyebilmektedir. Bu durum, sağlıksız doğum, kısa yaşam ve sakatlıklara neden olarak, ülkelerde olumsuz bir işgücü potansiyelinin de oluşmasına neden olmaktadır (Hanna ve Oliva, 2016).

Çevresel faktörlerin oluşmasında, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve iklim değişikliği anlayışı özellikle belirleyicidir. Eşitsizliklerin görece daha yoğun olduğu yoksul ülkeler, coğrafi olarak

Dünya'nın en fazla ısınmasının beklendiği ekvatora yakın bölgelerde konuşlanmıştır. Bu ülkelerde, çok yüksek hava sıcaklıklarına daha sık maruz kalmaları ve genellikle karbon yoğun yaşam biçimleri nedeniyle, aşırı hava olaylarının sık yaşanması, ekonomik yapıların işleyişine yol açan ekosistem hizmetlerinin kullanılamaz duruma gelmesi ya da verimliliğinin düşmesi gibi önemli etkiler oluşacaktır (ILO, 2018: 17). Bununla birlikte, özellikle gelişmekte olan ülkeler, katma değer zincirinin en alt seviyesindeki üretim aşamalarını gelişmiş ülkeler adına kendi ülkelerinde gerçekleştirmektedir ve karbon salım merkezleri haline gelmektedir (Wiedmann vd., 2020: 3). Bu ülkelerdeki toplumsal yapı, genellikle ekonomik ve sosyal koruma düzeyi düşük ücretli çalışanlardan oluşmakta ve eşitsizliklerle tanımlanmaktadır. Bu anlamda bu ülkelerdeki toplumlar, iklim değişikliğinden hem çok fazla etkilenmekte hem de kırılganlıkları nedeniyle ciddi bir şekilde duyarlılık yaşamaktadır (Dunlop ve Brulle, 2015: 280).

Sosyal faktörler, bireylerin iklim değişikliğinin etkilerine karşı alınan önlem ve iyileştirici unsurlar ile belirlenmektedir. Bu anlamda, bireylerin gelir düzeyi ve sahip olduğu sosyal koruma ağları öne çıkmaktadır. Gelir düzeyi düşük bireylerin, daha kırılgan ve risklere daha açık oluşu, onları, maruz kaldıkları zararlarla başa çıkma ve bunlardan kurtulma yetenekleri açısından zayıf kılmaktadır (Dunlop ve Brulle, 2015: 281). Son olarak, enformel sosyal koruma sağlayacak bireysel ilişkilere sahip olmamanın önemli eşitsizliklere yol açacağı söylenebilir. Bu durumdaki bireylerin, sosyal ağlarını zayıflatan vatandaşlık statüleri, etnik ve dini köken ile mültecilik ya da zorunlu yerinden edilme durumları özellikle incelenmelidir. Mevcut durumda, toplumda var olan bu tür sosyal gruplar, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel olarak dışlanmakta ve eşitsizliklerle karakterize edilen bir yaşam sürmektedir. Ancak iklim değişikliği, bazı ülke ya da bölgelerde yaşamı tehlikeye atacak ekonomik ve sosyal güvencesizlikler ortaya çıkararak, düzensiz ve kitlesel göçleri tetikleyecektir. Böylece bireyler, göç kararı verebilmek için gereken ekonomik ihtiyaçlardan başlayarak, bir başka ülkeye kabul edilme, siyasi kimlik edinme, dil, istihdam vb. konularda dezavantajlı durumda olacaktır (Mitsilegas, 2015: 78).

İklim değişikliği nedeniyle göçenlerin, yaşam koşullarının ve sağlık durumlarının bozulması; ekonomik, sosyal ve kültürel olarak dışlanmaları beklenmektedir. Bununla birlikte, göç edilen ülkeye ekonomik ve sosyal olarak önemli maliyet yükleri oluşturacakları düşüncesi ile kabul edilme ile ilgili sorunlar yaşayacaklardır. Ayrıca, toplumsal yaşama ve işgücü piyasasına katılım gibi konularda sahip oldukları dezavantajlar ve dolayısıyla sosyal koruma ve sosyal içerme mekanizmalarından yoksun olmaları mevcut koşullarını değiştirme fırsatından yoksun bırakmaktadır (Borhade, 2011: 458; Gawde vd., 2016: 783).

## **2. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN SOSYAL ADALET İLE İLİŞKİSİ**

Sosyal adalet, toplumdaki her bir bireyin temel haklar ve özgürlüklere, fırsatlara ve sosyal korumaya sahip olduğu bir durumu tanımlamaktadır (Barker, 1999). Aynı şekilde bu durum, sosyal adaletin sağladığı eşit değer ve hakların da varlığını, eşitsizliklerin yok olmasını kapsamaktadır (Craig, 2002: 675). Bu anlamda sosyal adalet, adil dağılımın ilkesidir ve iklim değişikliğinin maliyetinin nasıl

dağıtılacağını ve dağıtmaya yönelik ilkeleri belirlemektedir (Moss, 2015: 52-53). Dağıtımın temel ilkeleri; insan hakları, ihtiyaçlar, liyakat, topluma katkı ve statü olarak belirlenmiş ve toplumsal faydanın en üst kademesi hedeflenmiştir. Ancak, sosyal adalet anlayışları arasında eşitlik kriterleri farklılık gösterebilir. Buna göre, ihtiyaca dayalı bir dağıtım, liyakate dayalı olandan çok daha eşitlikçi olma eğilimindedir. İnsan haklarına veya vatandaşlık haklarına göre dağılım, kuşkusuz her ikisinden de daha eşitlikçidir (Mullard ve Spicker, 2005: 205-206). Böylece, insan hakları temelinde kurgulanan iklim değişikliği ile mücadelenin, belirli bir düzeyde eşitliği sağlarken, sosyal adaleti de aynı zamanda sağlaması beklenmektedir (Ruppel, 2008: 103).

Literatürde iklim değişikliği ile mücadelenin sosyal adalet temelli yaklaşımı, “iklim adaleti” kavramı ile açıklanmaktadır. İklim adaleti, iklim değişikliği etkilerine toplu ve bireysel olarak hem hazır olmak hem de hazırlanma yeteneğine sahip olmak için politikaların oluşturulmasını gerektirmektedir. İklim adaleti için etik, yasal ve pragmatik olmak üzere üç ana gerekçe söz konusudur. Etik gerekçeler, insan hakları ve ahlaki değerlerden oluşmaktadır. Yasal olarak iklim adaleti, çeşitli uluslararası yasal çerçevelere dahil edilmiştir. Buna göre pragmatik olarak, toplumda adaletin tesis edilmesi halinde iklim değişikliği politikalarını destekleme olasılığının daha yüksek olacağı düşünülmektedir (Preston vd., 2014: 3-4).

İklim adaletinin tesisi, teknik açıdan sağladığı kolaylıkların yanı sıra iki açıdan iklim değişikliği ile mücadelenin içeriğine odaklanmaktadır. Bu anlamda iklim adaletinin sağlanması, daha zayıfın daha fazla korunmaya hakkı güvence altına alınarak ekonomik kalkınmayı ve sosyal barışın devamlılığını garanti altına almaktadır. Kalkınmanın devam etmesi, eşitsizliklerin sonlanması için talep edilen kamusal gücün bir gerekliliğidir (Barker vd., 2008: 320). Bu anlamda, sosyal sorunların temelden çözümlenmesi iklim değişikliği ile ilgili politikalara verilen ağırlığı da değiştirecektir. İkinci olarak ise, sosyal barışın sağlanması için önemli bir eşittir. Buna göre, iklim değişikliği, var olan eşitsizlikleri derinleştirdikçe sosyal ve/veya ekonomik toplumsal kırılmalık artacak, mücadele politikalarının yeterliliği ve en kırılmalıkların erişimi tartışmalı hale gelecektir (Lindley vd., 2011). Böylece, toplumun tamamında sosyal barışın tehlikede olması söz konusudur. Oysaki, iklim değişikliğinden etkilenen birey ya da grupların, durumlarını daha iyiye dönüştürebilmeleri, sosyal barışın mevcut koşullarına ve sosyal adaletin tesisine bağlı olduğu görülmektedir (Suhrke, 1994). Gerçekten sosyal adalet, kapsayıcılığı ve eşitliği teşvik ederek, kaynakları iyileştirerek ve destekleyici bir topluluk ortamı yaratarak insanların ait olma ve güvenme duygusunu geliştirmektedir. Bu anlamda, sosyal sorunlara sosyal adalet temelinde yaklaşmak ve politikalar üretmek, her şeyden önce bir hak olarak tanımlanmalıdır (Humphreys, 2009: 40-42).

Hak temelli yaklaşımda, yeni sorunlar ile güncellenmekte; birinci ve ikinci kuşak insan haklarına ek olarak üçüncü kuşak insan hakları da tanınmaktadır. Üçüncü kuşak insan hakları, 20. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmakta ve iklim değişikliği gibi dünyanın yaşanılır halinin yok etme potansiyeline sahip küresel sosyal sorunlara çözüm arama çabasından doğmaktadır. Bu kategorideki haklar, insan hakları statüsü şu anda tartışmalı olan bir dizi normatif ifadenin yanı sıra, kendi kaderini tayin hakkını

da içermektedir. Bunlar, kalkınma hakkı, barış hakkı, sağlıklı bir çevre hakkı ve nesiller arası eşitlik hakkıdır (Mearns ve Norton, 2010: 12).

Sosyal adalet ilkesine dayanan hak temelli bir yaklaşım, hem harekete geçmeye yönelik etkili bir ahlaki ve etik argüman, hem de daha otoriter bir temel sunmaktadır. Bu anlamda kamusal müdahale talep eden yükümlülükleri yeniden hatırlatmaktadır. Böylece devletin de görev ve yükümlülüklerinde bir değişiklik talebi gündeme gelecektir. İklim değişikliği gibi küresel nitelikli bir sorunu çözmek için küresel nitelikli çözümler gerekmektedir. Ancak bu yaklaşım, küresel bir otorite ya da kurumun tüm sorumluluğu üstlenmesi ve mücadeleyi yönetmesi anlamını içermemektedir. Bu anlamda küresel düzenin birincil yetkilileri devletlerin, iklim değişikliği ile ilgili mücadelesini küresel ortak anlayıştan kopmadan yönetmesi beklenmektedir (Christoff ve Eckersley, 2013: 165). Böylece, yasal düzenlemeler ve etkin denetim mekanizmasının işlerliği iklim değişikliği ile mücadelenin ilk ayağıdır.

Bununla birlikte, uluslararası hukuk uyarınca, hükümetlerin insan hakları yükümlülüklerine saygı duymaları, onları korumaları ve onlara uymaları gerekmektedir. Haklara saygı duymak ve onları korumak için devletler, insanların haklarından yararlanmalarına müdahale etmekten kaçınmalıdır. Ayrıca devletler, kişilerin haklarının üçüncü şahıslar (bireyler, şirketler veya diğer ülkeler gibi) tarafından ihlal edilmesini de engellemelidir. Ancak bu şekilde kurgulanmış iklim politikaları, çevreye biçilen piyasa değerlerini katılaştırarak doğal kaynakların metalaştırılmasının olumsuz etkilerine verilen devlet tepkisini temsil edebilir (Gough vd., 2008: 327).

İklim değişikliğinin hak temelli ele alınması, kendisinin de bizzat hakları ihlal etme kapasitesinden dolayı anlamlıdır. Bu anlamda Tablo 1, iklim değişikliğinin etkileri ve insan sistemlerine etkilerini özetleyerek ilgili olduğu insan haklarını göstermektedir.

**Tablo 1. İklim Değişikliğinin Olası İnsan Hakları Etkileri**

<b>İklim Değişikliğinin Etkileri</b>	<b>İnsan Sistemlerine Etkileri</b>	<b>İlgili Haklar</b>
Sıcaklık	Artan su güvensizliği	Yaşam
Aşırı hava olayları	Artan sağlık hastalık/ ölüm	Sağlık
Benzersiz sistemlere <sup>a</sup> karşı tehditler	Yaşam standardında düşüş	Eğitim
Yağış rejimlerindeki değişiklikler	Ekonomik etkiler	Temiz çevre
Biyolojik çeşitliliğe yönelik tehditler	Tarımsal verimsizlik	Barınma
Deniz seviyesinin yükselişleri	Güvenlik tehdidi	Mülkiyet
Büyük ölçekli felaketler	Arazi ve mülk değişimleri	Beslenme
	Yerleşim yeri ve göçler	Çalışma
	Siyasi / kamu hizmetleri	Yeterli yaşam standardı
	Hayati altyapıya verilen hasar	Özgür irade
	Kültürel bütünlük	Cinsiyet, çocuk ve yerli hakları
	Ekosistem hizmetlerinde düşüş	
	Etkilerin dağılımı	

<sup>a</sup> Mercan resifleri örnek olarak gösterilebilir.

**Kaynak:** Cameron, E. (2011). Development, climate change and human rights From the Margins to the Mainstream?. Social Development Working Papers, 123, Washington, DC: World Bank, s. 14.

Tabloda görüldüğü gibi iklim değişikliği; evrensel, devredilemez, bölünemez, birbirine bağımlı ve bağlı olan bu haklardan yararlanmayı tehlikeye sokarak sorunun önemini açıkça ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, hak temelli yaklaşım, iklim değişikliğine yönelik sadece vaat eden finansman terimlerinin



ötesinde varoluşsal kaynakları savunmaktadır. Bununla birlikte hak temelli bir yaklaşım, bir hakkın ihlal edildiği durumlarda yürürlüğe girecek bir başvuru aracı olarak görülmeye engel olmaktadır. Hakkın başkaca hiçbir koşuta bağlı olmaksızın sağlanması gerçeği, bu hakkın güvenceye alınmasını, dolayısıyla ihlallerin gerçekleşmesine engel olacak süreçlerin de belirlenmesine yol açmaktadır (Suhrke, 1994: 473).

### 3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE MÜCADELE TARTIŞMALARI

İklim değişikliği ile mücadele, küresel çapta tartışmalı konumdadır. Çevresel bağlamda bir mücadelenin yetersiz olacağı; sosyal, ekonomik ve politik sonuçlarını ele almak için teknik boyutun ötesine geçmek gerektiği belirtilmektedir (McNutt ve Hawryluk, 2008: 109-110). Buna göre, sosyal adalet ilkesinden yoksun bir müdahale yaklaşımında, iklim değişikliği ile mücadele sorumluluğunun bireylere devredilmesine yönelik bir eğilim gözlemlenmektedir. Böylece, iklim değişikliği ile mücadelede bireylerin sorumlu olduğu bir politik yaklaşım, mevcut eşitsizlik biçimlerini göz ardı ederek politikaların üretilmesi tehlikesini içermektedir. Ancak hak temelli adalet anlayışında, önceden var olan eşitsizliklerin ve bunların onları nasıl etkilediği çok daha net bir şekilde kabul edilmekte, dezavantajlara yönelik farkındalık geliştirilmekte ve iklim değişikliği ile mücadele bu anlayışla düzenlenmektedir (Bulkeley vd., 2014: 32). Bununla birlikte, iklim değişikliği ile mücadelenin yolu ve yöntemi konusunda da fikir birliğine varılmış değildir. Özellikle yaklaşım konusunda çeşitli tartışmalar yürütülmekte, sürdürülebilirlik, enerji verimliliği, karbon ticareti gibi birçok yaklaşımla iklim değişikliği ile mücadele kurgulanmaktadır (Beg vd., 2002: 129). Ancak, iklim değişikliği gibi yaşamsal ve toplumsal olarak yapılaşmış küresel bir sorunun çözümü için ortak bir anlayışa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu başlık altında bu anlayışlardan ikisi incelenecek ve sosyal adalet bağlamında tartışılacaktır.

#### 3.1. Dayanıklılık

Dayanıklılık (resilience) kavramı, mekanik sistemler için kullanılmakta iken, sosyal bilimlerde 1970'li yıllardan itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Holling, 1973). Dayanıklılık, çevresel sorunlara toplumsal tepkileri ve değişimlere karşı tutumları incelemek için sistem teorisinden yararlanarak oluşturulmuştur. Buna göre dayanıklılığı, bir sistemin temelde aynı yapıyı korumak için aldığı şoku absorbe etme ve yeniden düzenleme kapasitesi olarak tanımlamak mümkündür (Folke, 2006: 259). Bu anlamda dayanıklılığın odak noktası, yeni risklerin ortaya çıkması karşısında eşitsiz dinamiklere sahip olan sistemlere, uyum ve iyileşme için yeni güçlerin ve kaynakların dahil edilmesi veya geliştirilmesini içeren; sürekli, aktif bir süreç olarak kavramsallaşmaktadır. Buna göre dayanıklılık, bir kişinin veya sosyal grubun zor bir durumda dengeyi ve bütünlüğü koruyabilme, yalnızca değişen koşullara uyum sağlama görevini değil aynı zamanda gelişme görevini de etkin bir şekilde çözebilme yeteneğidir (Grygorenko ve Naydonova, 2023: 78). Dayanıklılık perspektifi, küresel iklim değişikliği politikasını şekillendiren söylemin önemli bir bileşenidir (Brown, 2013: 108). Dayanıklı toplumlarda, herhangi bir sebepten kaynaklanan riskler, etkileri ve önlemleri önceden belirlenmiştir. Aynı şekilde bu toplumlarda,

tüm kesimlerin koruma altında olması ve toplumsal uyumun doğrudan sağlanması beklenmektedir. Bu anlamda dayanıklılığın temel vurgusu, sistemlerin yeniden organizasyon ile uyum ve öğrenme kapasitesidir (Turner, 2010).

İklim değişikliği çerçevesinden dayanıklılık, güncel ekonomik yaklaşımın odağını değiştirmektedir. Buna göre, ana akımda bireylerin eylemleri ve faaliyetleri esas odak iken; dayanıklılık, bir bütün olarak sistemin ve onu oluşturan her bir unsurun sosyal-ekolojik sistem olarak dönüşmesini talep etmektedir (Nelson vd., 2007: 400). Bu tür bir yaklaşım, iki açıdan radikal bir yeniliği temsil etmektedir. Öncelikle, iklim değişikliğine uyumun bir sistem sorunu ve sorumluluğunda olduğunu belirtmektedir. Mevcut durumda iklim değişikliğinin yönetişimi altında söz konusu sorumluluk paylaştırılmıştır (Fröhlich ve Knieling, 2013: 11). İkincisi ise hanehalklarının ve geçim kaynaklarının dayanıklılığını artıran uyarlanabilir eylemlerin her zaman sistemin dayanıklılığını artırmadığı gerçeğinin altını çizmektedir (Goulden vd., 2013: 921).

Dayanıklılık yaklaşımı, değişimin kaçınılmazlığını kabul etmekte ve belirsizliklerle mücadeleyi esas almaktadır. Belirsizliğini yönetmek ve geleceği şekillendirmek için doğru sistem özelliklerine sahip olmak gerektiğini savunmaktadır (Nelson vd., 2007: 407). Buna göre, dayanıklı toplumlarda, doğal afetler de dahil olmak üzere iklim değişikliğinden kaynaklanan potansiyel şokları önceden tahmin edebilmekte ve sistem bu şoklar karşısında hızla devreye girerek uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır. Ancak, sistemin kurgusu, sadece toplumun en savunmasız kesimlerini korumak üzerine değildir. Bu kesimler için, somut bir dizi önlem yerine sadece ekonomik yatırımlara ve ekonominin şokları absorbe etme potansiyeline güvenmek tercih edilmektedir. Bu anlamda dayanıklılık; kişisel, toplumsal, ekosistemsel, kentsel vb. düzeyde ele alınmakta ve bireysel ve toplumsal girişimlerle düzenlenmektedir. Buna göre, afetlerin karşısında tekrar toparlanma gücünün incelendiği toplumsal dayanıklılık (Abidoğlu, 2023; Wang, 2023) ve kentsel tepkilerin ele alındığı kentsel dayanıklılık (Alpan, 2014; Aygün ve Torlak, 2020; Konukcu, 2020; Tuğaç, 2018; Zhang, 2019) çalışmaları yoğunluktadır. Çalışmalarda, projeler geliştirilerek kentsel politikalar üzerinde yeni mücadele alanları oluşturularak iklim değişikliğine karşı tepkilerin pratikteki işleyişini yeniden yapılandırmaya önem verilmektedir. Bu durum kentlerde, iklim değişikliği müdahalelerinin tasarlanması ve uygulanmasında yer alan kişilerin, iklim değişikliğine kimin için, nasıl ve hangi araçlarla müdahale etmesi gerektiği gibi sorulara çeşitli yanıtların verilmesine neden olmaktadır. Bir başka anlatımla, iklim değişikliği ile mücadele; kentlerde, kentlerin bölümlerinde ya da bölgelerde farklı bir görünüm sergilemektedir. Ancak söz konusu yaklaşım hem uygulama birliğinin pratikliğinden hem de kapsam açısından sosyal adaletin temini konusunda şüphelere neden olmaktadır. Özellikle, kentlerin dayanıklılığına yönelik geliştirilen her bir projede alt yapısal gelişmeler beklenmektedir. Ancak bu anlayış, kırsalı tamamen dışlamakta, kentlerin ise oluşumunda ortaya çıkan ayrı işlevlere sahip iç ve dış çeperleri de ayırtmaktadır (Connolly ve Anguelovski, 2021). Bu yaklaşım, toplumsal olarak potansiyel sosyal eşitsizlikleri derinleştirmesine ve iklim değişikliği ile mücadelenin toplumsallıktan ve sosyal adalet niteliğinden uzaklaştırılmasına yol açmaktadır.

Dayanıklılık yaklaşımının neden olduğu bu çelişkiler, amaç ve içeriğindeki dönüşümden kaynaklanmaktadır. Buna göre başlangıçta, sürdürülebilir kalkınmanın savunucuları tarafından yaşam destek sistemlerinin iyileştirilmesi için tasarlandığı; ancak daha sonra, piyasa ekonomisine, ekonomik faktörlerin çeşitliliğine ve doğal kaynakların sürdürülebilirliğine önem veren yönetim sistemlerine tabi olarak yeniden şekillendiği iddia edilmektedir (Reid, 2013: 361). Nitekim bu çerçeveden dayanıklılık, temel ekonomik refahı garanti altına almak ve çevresel sorunları azaltmak için yükümlülükleri devletten bireylere amaçlayan neoliberal sürdürülebilir kalkınmanın bir uzantısı olarak anlaşılmaktadır. (Death, 2010; Walker ve Cooper, 2011; Joseph, 2013; Reid, 2013; Ferguson vd., 2021; Hirai, 2022). Gerçekten dayanıklılık, ekonomik büyümenin meydana getirdiği çevresel ve sosyal tüm etkileri yok sayarak, piyasa ekonomisinin işleyişini ekonomik bir güvence olarak benimsemekte ve böylece, neoliberal düşünceye yaklaşmaktadır (Xu ve Grumbine, 2014: 711). Bu anlamda, özellikle iklim değişikliği ile mücadele gibi müzakere ile bağdaşan politik süreçlerin eleştirilebilir anlamından ve normatif içeriğinden uzaklaşmaktadır (MacKinnon ve Derickson, 2013: 258). Bu durum, sosyal sorunlara meydan okumak yerine onunla yaşayan, kendine güvenen, girişimci vatandaşlar yaratmaya yönelik neoliberal çabaları güçlendirmektedir (Grove, 2013: 5). Böylece sosyal adalet çerçevesinden bakıldığında, dayanıklılık yaklaşımı istenilen düzeyde adil değildir. Belirsizlikler karşısında sorumlu ve esnekliği vurgulayan bir sistem yaklaşımını savunan dayanıklılık, iklim değişikliğinin neden olduğu, halihazırda mevcut bulunan eşitsizlikleri ve eşitsizlik kaynaklarını dikkate almamaktadır. Bu anlamda, dayanıklı olmayanları ya da uyum sağlayamayanları kendi çaresizlikleri içerisinde bırakmak yerine (Ribot, 2011: 1160) mevcut eşitsizlik modellerine dikkat çekebilene ve bunları gidermek için ilgili bir sorumluluğu seferber edebilen bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

### 3.2. Sosyal Politika

Sosyal politika kavramının ortaya çıkışı, piyasa ekonomisinin 19. yüzyılda, laissez-faire kapitalizmiyle kendini düzenlemesine denk gelmektedir. Halk sağlığı, eğitim, iş yasası ve sosyal sigorta gibi sosyal programlar, işgücü piyasasındaki yeni riskler ve güvencesizlikler, sendikalardan gelen baskılar, sosyal demokrat ve komünist partiler ve sivil hareketler karşısında sosyal adalet ve barışın korunması amacı ile ortaya çıkmaktadır. Ancak söz konusu programların birçoğunun kurumsallaşması İkinci Dünya Savaşı sonrasında itibaren görülmektedir (Gough, 2018: 109).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, refah devleti uygulamalarının artması ile sosyal devlet etkin hale gelmiş, sosyal politikanın içeriği de genişlemiştir. Böylece sosyal politika, tüm toplumu kapsamı altına alarak sosyal adalet amacını hedefleyen uygulamalar haline gelmiştir. Bu anlamda, ilk olarak geniş kalabalıkların benzer ihtiyaçlarına yönelik geliştirilen araçlar, dönüşerek farklılaşmış ihtiyaçlar için de uygulanmıştır. Dolayısıyla zaman içinde sosyal politika, dar anlamdaki işgücüne yönelik uygulamalar olmaktan, sosyal adaletin temelinde şekillenen toplumsal politikalara evrilmiştir (Koray, 2008: 35-39).

Sosyal politikanın geniş anlamda tanımı, “*amacı sosyal adalet olan, ekonomi biliminin tarafsız işleyen yasalarını düzeltici ve kapitalist toplum düzeni içinde sınıf savaşımının nedenlerini gidermeye*

*dönük önlemler ve politikalar öngören, oluşturan bir denge, uyum ve barış bilimidir”* (Talas, 1992: 19) şeklinde yapılmıştır. Bir başka tanım ise, *“ekonomik, sosyal, kültürel v.b. yönlerden güçsüz olan kişi ve kesimleri korumak, piyasa ekonomisi yasalarının yarattığı ve derinleştirdiği sosyal adaletsizlik ve eşitsizlikleri azaltmak amacıyla izlenmesi gereken politikaları, aynı zamanda tek yanlı ve iki yanlı araçlarla alınması gereken ve alınan önlemleri, yapılması gereken ve yapılan hukuksal düzenlemeleri ve değişkenleri inceleyen disiplinlerarası bir sosyal adalet bilimidir”* (Gülmez, 2008: 3) şeklindedir.

İklim değişikliği; yoksulluk, eşitsizlik ve istikrarsızlık gibi sosyal sorunların derinleştirmekte, bu çıkmaza ise çok çeşitli etkileri neden olmaktadır. Ancak sosyal politikanın geniş yelpazesi, iklim değişikliğinin çok çeşitli etkilerini kapsamına almaya uygundur. En nihayetinde, iklim değişikliği ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan insanı tahrip ederken, sosyal politika insanı tahribattan korumak ya da tahribat izlerini yok etmek için vardır. Bu anlamda, iklim değişikliği ile mücadelede ihtiyaç duyulan azaltım (enerji, ulaşım, orman, ticaret vb.) ve uyum (eğitim, sağlık, barınma, sosyal güvenlik, istihdam vb.) politika ve programları sosyal politikanın temel odak noktasıdır. Özellikle, bütüncül ve toplumsal bir bakış açısı ile oluşan mevcut sosyal koruma araçları iklim değişikliğine uyum politikalarının en esaslı noktası konumundadır. Sosyal güvenliğin kapsamı ve kamusal işlevi; cinsiyet, yaş, sınıf, din, ırk ya da ırk gözetmeksizin korunmanın garantisidir. Nitekim, sosyal koruma politikaları ve programlarına iklim değişikliği etki ve sonuçlarını entegre etmek; hükümetler için hem iklim değişikliği ile mücadele hem de sosyal politika oluşturma alanlarında en önemli görev olarak tanımlanmaktadır (Calderón-Argelich, 2021: 7).

Sosyal politika, iklim değişikliği ile mücadelenin kurgulanmasında diğer yaklaşımlara göre iki önemli konuda fark yaratmaktadır. İlk olarak, sosyal politikanın, geleneksel sosyal sorunlar için yerleştirilmiş uygulamalar, küresel söylemler ve bilimsel verilere dayalı politikalar ile ilgili uzun bir geçmişe dayanan deneyimi söz konusudur. Özellikle, iklim değişikliğinin belirsizlikler içeren etki ve sonuçları göz önüne alındığından bu deneyime ihtiyacı olduğunu söylemek mümkündür (Caney, 2010: 72). Böylece, artan sıcaklıkların doğrudan etkilemesi beklenen sosyo-ekonomik koşullara ve temel ihtiyaçlara ilk müdahalenin garanti altına alınması sağlanabilir (Gough, 2008: 328-329). İkincisi ise sosyal politikanın esas aktörünün devlet olmasıdır. Sosyal politika, yoksulluğun, risklerin ve savunmasızlığın azaltılmasında önemli bir adım olduğu kadar, yarattığı iletişim ortamı ile de korumaya devam etmekte, hesap sorulabilir gerçek kişi ve kurumları da içerisinde barındırmaktadır (ILO, 2021: 135-138). Devletin esas aktör olduğu iklim değişikliği ile mücadelede, tüm paydaşların kapsandığı ve tüm kurumların içerildiği bir yönetim anlayışı mümkün hale gelmektedir. Böylece, hakların belirlendiği, korunduğu ve tam yararlanmanın sağlandığı aktif bir devletin varlığı, sosyal politikaların en savunmasız bireylere yönelik oluşturulmasını sağlayarak adil bir dağıtım tesis edecektir (Gough vd., 2008: 327).

İklim değişikliği ile mücadelenin en önemli tartışma konularından birisi, kaynakların mevcut ve gelecekteki sosyal riskler arasında nasıl dağıtılması gerektiğidir (Stern, 2008). Bu anlamda sosyal politikalar, en kırılgan toplumsal grubun yaşam standartlarının çalışmaya bağlı gelirleri ile bağını bir ölçüde azaltarak adil dağıtımı sağlamaktadır. Bununla birlikte, iklim değişikliğinin zorunlu kıldığı

ekonomik, sosyal ve kültürel dönüşüm maliyetlerinin sosyal politikalarca en aza indirilmesi mümkündür. Bu sayede, çevresel, sosyal ve ekonomik dönüşüm ve küresel bütünleşmenin sağlanması tahmin edilenden daha az maliyetli ve süreli olacaktır (Gough vd., 2008: 328).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

İklim değişikliği, mevcut ve gelecek nesiller için giderek büyüyen bir tehdit haline gelmektedir. Sürekli yükselen ortalama sıcaklıklar, aşırı hava olayları, deniz seviyelerinin yükselmesi gibi etkiler, yaşamı tehdit edecek büyüklükte sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlarla mücadele etmek, iklim değişikliğinin içerdiği belirsizlik, karmaşa ve öngörülemezlik nedeniyle zorlaşmaktadır. Ayrıca iklim değişikliği ile mücadele politikaları, söz konusu tehditleri azaltmayı amaçlasa da mevcut nesiller için sosyal eşitsizlikleri ve kamusal maliyetleri artırma riski taşımaktadır. Bu anlamda, politika araçlarının önemli sosyal sorunları tetikleyip tetiklemeyeceğinin ve iklim değişikliği etkilerine yönelik gerekli değişim ve dönüşümü sağlama kapasitesinin belirlenmesi mücadelenin odak noktasını oluşturmalıdır. Bu bağlamda, iklim değişikliği ile mücadelenin tüm sosyal sorunları içerecek ve tüm toplumu kapsayacak bir anlayış temelinde kurgulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Sosyal adalet, toplumsal sorunların çözümünde hak temelli bir yaklaşım öngörerek nimet ve külfetin dağılımında adaleti sağlamayı taahhüt etmektedir. Böylece, iklim değişikliği gibi birçok sosyal sorunu içinde barındıran ve toplumların varlığını tehdit eden sorunların temel ilkesi olmaya uygundur. Bununla birlikte, sosyal adalet, toplumun kırılgan ve görece daha fazla korunmaya muhtaç kesimine yönelik pozitif ayrımcılık argümanlarına sahiptir. Söz konusu ayrımcılık, diğer kesimleri dışlamayı içermediğinden en nihayetinde eşitsizliklerin ortadan kalkmasına ve adaletin sağlanmasına olanak tanımaktadır. Ayrıca, belirsizlikler içeren ve yüksek tahribat gücü olan iklim değişikliği etkilerinin; dayanışma, sosyal uyum, güven ve aidiyet gibi güçlü norm ve tutumları teşvik eden politikalara ihtiyacı vardır. Bu nedenle, iklim değişikliği ile mücadelenin sosyal adalet temelinde kurgulanması gerekmektedir.

İklim değişikliği ile mücadele, literatürde farklı ilke ve yaklaşımlarla kurgulanmakta; ekonomik, sosyal ve ekolojik olarak birçok farklı kavramla tartışılmaktadır. Bu yaklaşımlardan sosyal politika ve dayanıklılık olmak üzere ikisi, bu çalışmada ele alınarak incelenmiş ve sosyal adaletin tesisi bağlamında tartışılmıştır. Bu tartışma, iklim değişikliği ile mücadelenin kurgulandığı bugün ve yarın da yeni bir yaklaşıma duyulan ihtiyacı sorgulamak için önemlidir. Her iki yaklaşım altında da iklim değişikliği ile mücadelenin sosyal eşitsizlikleri nasıl etkileyeceğini belirlemek somut anlamda zordur. Ancak, iki yaklaşımın temel dinamiklerini, iklim değişikliği dinamikleri ile kesiştirerek sosyal adalet ilkesine hizmet edecek yaklaşımı belirlemenin mümkün olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, çalışmanın sonucunda altı çizilmesi gereken üç önemli nokta ortaya konmaktadır.

İlk olarak, iki yaklaşım arasında deneyim ile ilgili önemli bir fark bulunmaktadır. Sosyal politika, sanayi devriminden bu yana ortaya çıkan her bir sosyal sorunun ilk elden muhatabıdır. Ancak dayanıklılık, 70'li yıllardan bu yana sosyal bilimler alanında kullanılan bir kavramdır ve spesifik olarak

çevresel sürdürülebilirliği hedeflemektedir. Bu anlamda, sosyal politikanın halihazırda içerdiği alt yapısal iyileşmeleri ve toplumsal destekleri içermektedir. Buna göre sosyal politika; eğitim, sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik, güvenceler vb. araçlarla dayanıklılığın vadettiği sosyal dayanıklılığı sağlayabilir. Bu süreçte, toplumların ihtiyaç derecesine göre araçların sayısı ve/veya yoğunluğunun ayarlanması olanaklı olduğundan toplumun tam olarak kapsandığı görülmektedir. İkinci olarak ise, iki yaklaşımda uygulama araçlarının farklılığı dikkat çekmektedir. Dayanıklılık, bireysel ve toplumsal girişimler aracılığı ile gerçekleşmektedir. Dayanıklılık yaklaşımında kamusal düzenlemeler, mevcut olsa dahi uygulama birliği ve kurumlar açısından da bireysellik söz konusudur. Sosyal politika ise yasal düzenlemelerle hükümet güvencesindedir ve sivil toplum kuruluşlarının destekleri mevcuttur. Kamusal güvence, ekonomik ve sosyal güvenlerin yanında psikolojik olarak da refahı artıran bir etmendir. Bununla birlikte toplumların sürdürülebilirliğine katkı sağladığından iklim değişikliğinin belirsizlik içeren yapısı ile mücadeleyi daha mümkün kılmaktadır. Son olarak iki yaklaşım, iklim değişikliğine ile mücadeleyi kapsayan içerikleri bağlamında değerlendirilmektedir. Dayanıklılık bir bütün olarak sistemin sorumluluğunun altına çizmekte ve dönüşümün gerekliliğini belirtmektedir. Özellikle içerdiği esneklik anlayışı ile iklim değişikliğinin belirsizliğine karşı daha kolaylıkla politika değiştirilebilmesi önemli bir avantaj olarak görülmektedir. Ancak, ekonomik büyümeye atfedilen anlam ve politikaların normatif içeriğinden uzaklaşılması, sosyal adaleti sağlamak ile ilgili şüphe duyulmasına neden olmaktadır. Ancak sosyal politikanın, mevcut halinin güncellenmesi hatta genişletilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte sosyal politikanın deneyimi, kamusal müdahalelere dayanan yürütme aracı, evrensel normlara sıkı sıkıya bağlılığı ve normatif kurumlarla politik ilişkisinin önemli bir potansiyel içerdiği düşünülmektedir. Bu anlamda, iklim değişikliği ile mücadele için gerekli sorumluluk, istikrar ve meşruiyetin sosyal politikanın özünde mevcut olduğu ve dayanıklılığa göre sosyal adaletin tesisini sağlamakta güven verdiği söylenebilir.

Sonuç olarak, sosyal politika ve dayanıklılık, iki farklı açıdan iklim değişikliği ile mücadele kurgusu sunmaktadır. Bu kurgu içerisinde, sosyal politikanın dayanıklılığa göre daha fazla sosyal adaleti sağlamayı amaç edindiği görülmektedir. Nitekim, dayanıklılığın özellikle çevresel sorunların çözümünde sosyal politikaya destek olması mümkün görünmekle birlikte, yeni bir yaklaşım olarak sosyal politikanın yerine geçmesinin söz konusu olamayacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca, sosyal politikanın içeriğinin iklim değişikliği bağlamında dönüşmesi ve politika araçlarının yıllar içerisinde uğradığı kayıpların yeniden kazandırılmasının iklim değişikliği ile mücadelede önemli bir adım olacağına inanılmaktadır. Sonraki çalışmalarda, sosyal politikanın iklim değişikliği ile ilişkisinin bire bir etkiler bağlamında değerlendirilmesi ve etkinliğinin ölçülmesi sosyal politika literatürünün gelişmesi için faydalı olacaktır.

### **ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ BEYANI**

Etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasına gerek olmayan bu çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

## DESTEK BEYANI

Çalışma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

## ÇIKAR BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abidoğlu, İ. (2023). Acının Sosyolojisi: Afetler, Toplumsal Dayanıklılık ve Teodise Problemi. *HUMANITAS - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 1-21 .
- Adger, W. N., Barnett, J., Brown, K., Marshall, N. Ve O'Brien, K. L. (2012). Cultural dimensions of climate change impacts and adaptation. *Natural Climate Change*, 3, 112-117.
- Alpan, A. (2014). Dayanıklı Kentler Terimi Bir Moda Terim mi, Yoksa Aciliyet mi: İklim Değişikliği Altında Kentlerin Dayanıklılığına Kısa Bir Bakış. *İktisat ve Toplum*, 48, 60-68.
- Atgün, A. ve Torlak, S. E. (2020). Denizli İli'nin İklim Değişikliğine Karşı Dayanıklılığının İncelenmesi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 9(1), 648-664.
- Barbier, J. C. (2014). *The Road to Social Europe A Contemporary Approach to Political Cultures and Diversity in Europe*. London: Routledge.
- Barker, R. L. (1999). *The Social Work Dictionary*. Washington DC: NASW Press.
- Barker, T., Scricciu, S. ve Taylor, D. (2008). Climate Change, Social Justice and Development. *Development*, 51, 317-324.
- Beg, N., Morlot, J. C., Davidson, O., Afrane-Okesse, Y., Tyani, L., Denton, F., Sokona, Y., Thomas, J. P., La Rovere, E. L., Parikh, J. K., Parikh, K. ve Rahman, A. A. (2002). Linkages between climate change and sustainable development. *Climate Policy*, 2(2-3), 129-144.
- Borhade, A. (2011). Health of Internal Labour Migrants in India: Some Reflections on the Current Situation and Way Forward. *Asia Europe Journal*, 8(4), 457-460.
- Brown, K. (2013). Social ecological resilience and human security. L. Sygna, K. O'Brien ve J. Wolf (Eds.). *A changing environment for human security* içinde (108– 116). Routledge.
- Bulkeley, H., Edwards, G. A. S. ve Fuller, S. (2014). Contesting climate justice in the city: Examining politics and practice in urban climate change experiments. *Global Environmental Change*, 25, 31-40.
- Calderón-Argelich, A., Benetti, S., Anguelovski, I., Connolly, J. J. T., Langemeyer, J. ve Baró, F. (2021). Tracing and building up environmental justice considerations in the urban ecosystem service literature: A systematic review. *Landscape and Urban Planning*, 214, 104130.
- Cameron, E. (2011). *Development, climate change and human rights From the Margins to the Mainstream?*. Social Development Working Papers, 123, Washington DC: World Bank.
- Caney, S. (2010). Climate change, human rights and moral thresholds. S. Humphries (Ed.), *Human Rights and Climate Change* içinde (69–90). Cambridge: Cambridge University Press.
- Christoff P. ve Eckersley, R. (2013). *Globalization and the Environment*. Lanham, Maryland, US: Rowman & Littlefield Publishers.
- Coach, M. (2012). *Capitalism and Climate Change Theoretical Discussion, Historical Development and Policy Responses*. UK: Palgrave Macmillan.
- Connolly, J. J. T. ve Anguelovski, I. (2021). Three Histories of Greening and Whiteness in American Cities. *Frontiers in Ecology and Evolution*, 9, 1-17.
- Craig, G. (2002). Poverty, Social Work and Social Justice. *British Journal of Social Work*, 32, 669-682.
- Death, C. (2010). *Governing sustainable development: Partnerships, protests and power at the world summit*. London: Routledge.

- Dunlop, R. E. ve Brulle, R. J. (2015). *Climate Change and Society: Sociological Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferguson, P., Wollersheim, L. ve Lowe, M. (2021). Approaches to climate resilience: Mapping the key discourses. R. Brears, (Ed.). *The Palgrave handbook of climate resilient societies* içinde (1– 25). Springer Nature.
- Fernandes-Jesus, M., Brendon, B. ve Diniz, R. F. (2020). Communities reclaiming power and social justice in the face of climate change. *Community Psychology in Global Perspective*, 6 (2/2), 1-21.
- Folke, C. (2006). Resilience: The emergence of a perspective for social–ecological systems analyses. *Global Environmental Change*, 16(3), 253-267.
- Fröhlich, J. ve Knieling, J. (2013). Conceptualising Climate Change Governance. J. Knieling, W.L. Filho (Ed.). *Climate Change Governance* içinde (9-26). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Gawde, N. C., Sivakami M. ve Babu, B. V. (2016). Utilization of Maternal Health Services Among Internal Migrants in Mumbai India. *Journal of Biosocial Science*, 767-796.
- Gough, I. (2018). *Heat, Greed and Human Need: Climate Change, Capitalism and Sustainable Wellbeing*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Gough, I., Meadowcroft, J., Dryzek, J., Gerhards, J., Lengfeld, H., Markandya, A. ve Ortiz, R. (2008). JESP symposium: climate change and social policy. *Journal of European Social Policy*, 18(4), 325-344.
- Goulden, M. C., Adger, W., Allison, E. H. ve Conway, D. (2013). Limits to resilience from livelihood diversification and social capital in lake social–ecological systems. *Annals of the Association of American Geographers*, 103(4), 906-924.
- Grove, K. J. (2013). Adaptation machines and the parasitic politics of life in Jamaican disaster resilience. *Antipode*, 1-18.
- Grygorenko, Z. ve Naydonova, G. (2023). The Concept of “Resilience”: History Of Formation and Approaches to Definition. *Public Administration and Law Review*, 2, 76–88.
- Gunderson, L. H. (2000). Ecological Resilience-In Theory and Application. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 31, 425-439.
- Gülmez, M. (2008). *Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Hanna R. ve Oliva, P. (2016). Implications of Climate Change for Children in Developing Countries. *The Future of Children*, 26(1), 116-132.
- Hermwille, L. (2016). Climate Change as a Transformation Challenge. A New Climate Policy Paradigm?. *Ecological Perspectives for Science and Society*, 25(1), 19-22.
- Hirai, T. (2022). A balancing act between economic growth and sustainable development: Historical trajectory through the lens of development indicators. *Sustainable Development*, 30(6), 1900-1910.
- Holling, C. S. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology And Systematics*, 4, 1-23.
- Humphreys, S. (2009). Competing Claims: Human Rights And Climate. S. Humphries (Ed.), *Human Rights and Climate Change* içinde (37–68). Cambridge: Cambridge University Press.
- ILO (2018). The employment impact of climate change adaptation. International Labour Office. Geneva.
- ILO (2021). Building social protection systems: International standards and human rights instruments. International Labour Office. Geneva.
- Joseph, J. (2013). Resilience as embedded neoliberalism: A governmentality approach. *Resilience*, 1(1), 38-52.
- Konukcu, B. E. (2020). Akut Şok ve Kronik Stresler Karşısında Kentsel Dayanıklılık & Sürdürülebilir Dayanıklılık Yaklaşımı. *Resilience*, 4 (2), 323-345.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Lindley, S., O’Neill, J., Kandeh, J., Lawson, N., Christian, R. ve O’Neill, M. (2011). *Climate change, justice and vulnerability*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- MacKinnon, D. ve Derickson, K. D. (2013). From resilience to resourcefulness: A critique of resilience policy and activism. *Progress in Human Geography*, 37(2), 253–270.



- McNutt, K. ve Hawryluk, S. (2008). Women and Climate Change Policy: Integrating Gender into the Agenda, A. Dobrowolsky (Ed.). *Women and Public Policy in Canada: Recent Trends* içinde (107-124). Oxford: Oxford University Press.
- Mearns, R. ve Norton, A. (2010). *Social Dimensions Of Climate Change Equity and Vulnerability In A Warming World New Frontiers Of Social Policy*. Washington: The World Bank.
- Mitsilegas, V. (2015). *The criminalisation of migration in europe: challenges for human rights and the rule of law*. Germany: Springer.
- Montt, G. (2018). *The gendered effects of air pollution on labour supply, Research Department*. Working Paper No. 27, Geneva: International Labour Office.
- Moss, J. (2015). *Climate Change and Social Justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mullard, M. ve Spicker, P. (2005). *Social Policy in a Changing Society, Social welfare and social justice*. London: Routledge (Taylor & Francis e-Library Edition).
- Nelson, D. R., Adger, W.N. ve Brown, K. (2007). Adaptation to environmental change: contributions of a resilience framework. *Annual Review of Environment and Resources*, 32, 395-419.
- Ogunbode, C.A. (2022). Climate justice is social justice in the Global South. *Nature Human Behaviour*, 6, 1443.
- Paavola, J. (2008). Science and social justice in the governance of adaptation to climate change. *Environmental Politics*, 17(4), 644-659.
- Preston, I., Banks, N., Hargreaves, K., Kazmierczak, A., Lucas, K., Mayne, R., Downing, C. ve Street, R. (2014). *Climate Change and Social Justice: An Evidence Review*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Reid, J. (2013). Interrogating the neoliberal biopolitics of sustainable development-resilience nexus. *International Political Sociology*, 7, 353– 367.
- Ribot, J. (2011). Vulnerability before adaptation: toward transformative climate action. *Global Environmental Change*, 21, 1160-1162.
- Ruppel, O. C (2008). Third-generation human rights and the protection of the environment in Namibia, Human rights and the rule of law in Namibia, N. Horn and A. Bösl. (Ed.). *Human Rights and the Rule of Law in Namibia* içinde (ss. 101-120). Namibia: Macmillan.
- Schaffrin, A. (2011). No Measure without Concept. A Critical Review on the Conceptualization and Measurement of Environmental Concern. *International Review of Social Research*, 1(3), 11-31.
- Stern, N. (2008). The Economics of Climate Change. *American Economic Review*, 98(2), 1-37.
- Suhrke, A. (1994). Environmental degradation and population flows. *Journal of International Affairs*, 47, 473-496.
- Sun, J. ve Yang, K. (2016). The Wicked Problem of Climate Change: A New Approach Based on Social Mess and Fragmentation. *Sustainability*, 8(12), 1312.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tuğaç, Ç. (2018). Türkiye İçin İklim Değişikliğine Dayanıklı Kentsel Planlama Modeli Önerisi: Eko Kompakt Kentler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 1047-1068.
- Turner, B. L. (2010). Vulnerability and resilience: Coalescing or paralleling approaches for sustainability science?. *Global Environmental Change*, 20(4), 570-576.
- UN (1992). United Nations Framework Convention on Climate Change, [https://unfccc.int/files/essential\\_background/background\\_publications\\_htmlpdf/application/pdf/conveng.pdf](https://unfccc.int/files/essential_background/background_publications_htmlpdf/application/pdf/conveng.pdf).
- Venn, Alice, (2019). Social justice and climate change. T.M. Letcher (Ed.). *Managing Global Warming* içinde (711-728). Academic Press.
- Venugopal, V., Chinnadurai, J. S., Lucas, R. A. I. ve Kjellstrom, T. (2016). Occupational heat stress profiles in selected workplaces in India. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 1-13.

- Walker, J. ve Cooper, M. (2011). Genealogies of resilience: From systems ecology to the political economy of crisis adaptation. *Security Dialogue*, 42(2), 143-160.
- Weckroth, M. ve Ala-Mantila, S. (2022). Socioeconomic geography of climate change views in Europe. *Global Environmental Change*, 72, 102453.
- Wiedmann, T., Lenzen, M., Keyßer, L. T. ve Steinberger, J. K. (2020). Scientists' warning on affluence. *Nature Communications*, 11, 3107.
- Wolf, M. (2012). Living with limits: growth, resources, and climate change. *Climate Policy*, 12(6), 772-783.
- Xu, J. ve Grumbine, R. E. (2014). Building ecosystem resilience for climate change adaptation in the Asian highlands. *WIREs Climate Change*, 5(6), 709-718.
- Zhang, M., ve Feng, X. (2019). A Comparative Study of Urban Resilience and Economic Development Level of Cities in Yangtze River delta Urban Agglomeration. *Urban Development Studies*, 26(01), 82-91.



Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

## BİREYSEL YATIRIM KARARLARINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLERİN DAVRANIŞSAL FİNANS YAKLAŞIMI İLE İNCELENMESİ: KARAMAN İLİNDE BİR UYGULAMA

<sup>1</sup>Arzu ÖZMERDİVANLI

### Öz

Finans teorileri içerisinde önemli bir yere sahip olan ve uzun bir süre finans alanında etkinliğini koruyan geleneksel finans teorileri, bireylerin yatırım kararlarında rasyonel davrandıklarını varsaymakta ve çevresel ve psikolojik faktörlerin yatırım kararları üzerindeki etkisini ihmal etmektedir. Ancak zaman zaman piyasalarda meydana gelen fiyat dalgalanmaları, fiyat balonları ve anomaliler yatırımcıların bazen rasyonel davranmadıklarını ve yatırım kararlarında davranışsal eğilimlerin etkisinde kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu noktada geleneksel finans teorisinin eksiklerini gidererek bilişsel, duygusal ve davranışsal önyargıların yatırım kararlarında oynadığı rolü dikkate alan davranışsal finans teorisi gün yüzüne çıkmaktadır. Davranışsal finans kapsamında incelenen eğilimlerin yatırım kararları açısından dikkate alınması, yatırımcıların rasyonel olmayan ve kayıp yaratan davranışlarını görmelerini ve daha karlı yatırımlar yapmalarını sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, bireysel yatırım kararlarının davranışsal finans eğilimleri açısından incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada Karaman ilinde yaşayan bireylerin yatırım kararı alırken dikkate aldıkları davranışsal finans eğilimleri incelenmektedir. Anket yöntemi ile toplanan veriler üzerinden bağımsız örneklem t testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular; katılımcıların yatırım kararlarında gösterdikleri aşırı güven, aşırı iyimserlik, akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler gibi davranışsal eğilimlerin demografik değişkenler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yatırım Kararları, Davranışsal Finans, Karaman

### Examining the Factors Effective in Individual Investment Decisions with the Behavioural Finance Approach: An Application in Karaman Province

#### Abstract

Traditional finance theories, which have an important place among finance theories and have remained effective in the field of finance for a long time, assume that individuals act rationally in investment decisions and neglect the impact of environmental and psychological factors on investment decisions. However, price fluctuations, price bubbles and anomalies that occur in the markets from time to time reveal that investors sometimes do not act rationally and are influenced by behavioural tendencies in their investment decisions. At this point, behavioural finance theory, which eliminates the deficiencies of traditional finance theory and considers the role of cognitive, emotional and behavioural biases in investment decisions, comes to light. Considering the trends examined within the scope of behavioural finance in terms of investment decisions can enable investors to see their irrational and loss-producing behaviours and make more profitable investments. In this context, the study aims to examine individual investment decisions in terms of behavioural finance tendencies. In this study, behavioural finance

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, [arzuoz@kmu.edu.tr](mailto:arzuoz@kmu.edu.tr), ORCID: [0000-0002-2120-3312](https://orcid.org/0000-0002-2120-3312)



tendencies of individuals living in Karaman province were taken into consideration when making investment decisions were examined. Independent samples t test and ANOVA were carried out on the data collected by the survey method. Findings obtained from the analysis show that behavioural tendencies such as overconfidence, overoptimism, availability and regret aversion, loss aversion and socio-cultural factors show in the participant's investment decisions are effective on demographic variables.

**Keywords:** Investment Decisions, Behavioural Finance, Karaman

## GİRİŞ

Finansal piyasaların nasıl hareket ettiğine ve bu piyasalarda faaliyet gösteren yatırımcıların yatırım kararlarında nasıl davrandıklarına dair çok sayıda teori bulunmaktadır. Bu teorilerin başında geleneksel finans teorileri gelmektedir. Finans alanına otuz yılı aşkın süredir hâkim olan geleneksel finans teorileri; Modern Portföy Teorisi, Sermaye Varlıklarını Fiyatlandırma Modeli, Arbitraj Fiyatlandırma Modeli ve Etkin Piyasalar Hipotezi, gibi teorilerin altyapısını oluşturduğu paradigma için kullanılmaktadır. Geleneksel finans teorileri, von Neumann ve Morganstern (1944) tarafından ortaya konulan ve Savage (1954) tarafından geliştirilen beklenen fayda teorisine dayanmaktadır. Beklenen fayda teorisi, finansal ve ekonomik piyasalarda faaliyet gösteren aktörlerin beklemedikleri faydayı maksimize edecek şekilde rasyonel hareket edeceklerini varsaymaktadır (Bostancı, 2003: 3).

1950'li yıllarda piyasalara hâkim olan geleneksel finans teorileri, yatırımcıların finansal kararlar vermekte zorluk çekmediklerini, iyi bilgi sahibi olduklarını, yatırım yaparken duygularına kapılmadıklarını, yatırımcıların rasyonel davrandıklarını ve portföy yatırım karar sürecinde mevcut tüm bilgileri dikkate aldıklarını varsaymaktadır. Bununla birlikte, geleneksel finans teorileri, menkul kıymet fiyatlarının etkin bir sermaye piyasasında yeni bilgilerin gelmesine hızla uyum sağladığını ve menkul kıymetlerin cari fiyatlarının menkul kıymet hakkındaki tüm bilgileri yansıttığını ifade etmektedir. 1960'lar ve 1970'ler boyunca sermaye piyasalarının etkin olup olmadığı finans araştırmalarının en tartışmalı konularından biri haline gelmiş ve neoklasik finans ortaya çıkmıştır (Joo ve Durri, 2015: 12).

1980'li yıllarda geleneksel finans teorilerinin temel varsayımları sorgulanmış ve bireylerin yaptıkları yatırımlarda nadiren bu teorilere uygun hareket ettikleri gözlenmiştir. Buna bağlı olarak davranış araştırmacıları, geliştirilen finans teorilerinin, finansal piyasalarda meydana gelen değişiklikleri ve çeşitli insan önyargılarının yatırım davranışı üzerindeki etkisini dikkate alması gerektiğini vurgulamıştır. Yapılan araştırmalar finansal karar verme psikolojisini inceleyen yeni bir finans dalı olan davranışsal finansın ortaya çıkması ile sonuçlanmıştır. İki ünlü psikolog Kahneman ve Tversky'nin (1973, 1979) teorik ve deneysel çalışmaları, psikoloji literatürüne bir temel teşkil eden ve bu yeni paradigmanın doğmasına yol açan bazı önemli katkılar sağlamıştır. Böylece davranışsal finans 1980'lerde doğmuş ve 1990'larda standart finans teorilerinin bir parçası haline gelmiştir (Joo ve Durri, 2015: 12).

Davranışsal finans, etkin bir piyasada beklenen fayda maksimizasyonuna ilişkin geleneksel finans teorisinin varsayımları çıkarılarak insan psikolojisi ve finansal kararlar vermenin rasyonelliği üzerine kurulan bir çalışmadır. Yatırım karar verme süreci hakkında insan davranışını inceleyen davranışsal finans, geleneksel teoriye meydan okuyan çeşitli piyasa anormalliklerini ve tutarsızlıklarını açıklamaya yardımcı olmaktadır (Virigineni ve Rao, 2017: 449).

Rekabetçi piyasalarda insanın yanılabilirliğini inceleyen davranışsal finans teorisi, iki temel yapı taşına sahiptir. Bu yapıtaşları sınırlı arbitraj ve bilişsel psikoloji (yatırımcı duyarlılığı) (Shleifer, 2000: 24; Ritter, 2003: 429-430) olup menkul kıymet piyasalarındaki arbitrajın mükemmel olmaktan uzak

olduğunu göstermektedir. Finansal piyasalarda işlem gören menkul kıymetlerin mükemmel bir ikamesi olmadığından, olsa bile bu varlık fiyatlarının temel değerlere yakınsaması çok zor olduğundan arbitraj riskli ve sınırlı olmaktadır. Arbitrajın sınırlı olması, fiyatların neden bilgiye doğru miktarda tepki vermediğini ve fiyatların neden eksik veya yanlış bilgiye tepki gösterebileceğini açıklama açısından oldukça önemlidir. Bu yüzden sınırlı arbitraj, gürültücü tacirlerin talepleri karşısında piyasaların neden etkin olmadığını açıklamakla birlikte etkinsizliğin tam olarak nasıl bir biçimde gerçekleşeceğini gösteremez (Shleifer, 2000: 24). Başka bir ifade ile sınırlı arbitraj teorisi, irrasyonel tacirlerin temel değerden sapmaya neden olması durumunda, rasyonel tacirlerin genellikle bu konuda herhangi bir şey yapmak için yeterli güce sahip olmadığını belirtmektedir. Davranışsal finans, bu sapmaların nasıl gerçekleştiğini açıklamak için genellikle belirli bir irrasyonellik biçimi varsaymakta ve bilişsel psikolojiye başvurmaktadır (Singh, 2010: 4).

Bilişsel psikoloji, insanların nasıl düşündüklerini ifade etmekte (Ritter, 2003: 429-430) ve insanların inançlarını oluştururken ortaya çıkan önyargılar ve insanların tercihleri üzerine derlenen kapsamlı deneysel kanıtlara başvurmaktadır (Singh, 2010: 4). Yatırımcıların inançlarını ve değerlendirmelerini ve daha genel olarak menkul kıymet taleplerini gerçekte nasıl oluşturdukları üzerine geliştirilen bilişsel psikoloji (yatırımcı duyarlılığı), sınırlı arbitraj ile birleştiğinde, menkul kıymet fiyatları ve getirileri ile ilgili tahminlerin yapılması açısından yatırımcılara önemli bilgiler sunmaktadır (Shleifer, 2000: 24).

Geleneksel finans, finansal karar alma sürecini piyasaların ve oyuncularının rasyonelliği temelinde açıklamaya çalışsa da yatırımcılar, genellikle irrasyonel davranabilmekte ve davranışsal önyargılar, gerçek yatırım karar verme sürecini etkileyebilmektedir. Davranışsal finans duyguların ve bilişsel hataların karar verme sürecinde yatırımcıları nasıl etkilediğini daha iyi anlamak ve açıklamak için geliştirilmiştir (Virigineni ve Rao, 2017: 449). Dolayısıyla bireylerin yatırım kararı alırken gösterdikleri eğilimlerin davranışsal finans kapsamında ele alınması yerinde olacaktır. Bu bağlamda çalışmanın amacı bireysel yatırım kararlarında etkili olan faktörlerin davranışsal finans kapsamında incelenmesidir.

Çalışmada Karaman ilinde yaşayan 20 yaş ve üstü bireylerin yatırım kararı verirken ne gibi faktörlerin etkisinde kaldıkları davranışsal finans kapsamında ele alınan eğilimler kullanılarak incelenmektedir. Çalışma altı bölümden oluşmakta olup birinci bölümde giriş kapsamında davranışsal finans ile ilgili kavramsal çerçeve üzerinde durulmuş, ikinci bölümde davranışsal finans eğilimleri ele alınmış, üçüncü bölümde konu ile ilgili literatür incelenmiş, dördüncü bölümde çalışmada kullanılan veri ve yöntem tanıtılmış, beşinci bölümde yapılan analizler ve elde edilen bulgular sunulmuş, son bölümde ise sonuç ve değerlendirme ile çalışma sonlandırılmıştır.

## 1. DAVRANIŞSAL FİNANS KAPSAMINDA BİREYSEL YATIRIM KARARLARINDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

1980'lerden beri araştırmacıların ilgisini çeken, davranışsal finans, yatırımcıların rasyonel olduğunu ve piyasaların verimli ve mükemmel olduğunu iddia eden geleneksel finansa meydan okuyan bir teoridir. 1980'li yıllardan itibaren davranışsal finans alanda kapsamlı araştırmalar yapılmakta ve çeşitli araştırmacılar tarafından önemli katkılar sağlanmaktadır (Jain vd., 2022: 1080). Kahneman ve Tversky (1979), Shefrin ve Statman (1994), Shiller (1995), Shleifer (2000), baloncuklar, depresyon, dolandırıcılık ve piyasa çökmeleri gibi birçok borsa anomalisinin temel nedenini açıklamasının yanı sıra, psikoloji ve diğer sosyal bilimler teorilerini finansal piyasaların etkinliğine de ışık tutmak için kullanan önde gelen araştırmacılar arasındadır (Virigineni ve Rao, 2017: 449). Alandaki bu araştırmacılar, davranışsal önyargıları ölçmek için farklı yönler geliştirmiş (Jain vd., 2022: 1080) ve finansal karar alma sürecinin görüntülenme biçiminde ve onu etkileyen faktörlerde devrim yaratmıştır (Virigineni ve Rao, 2017: 449). Önyargı, hata yapmaya yönelik yatkınlık olarak tanımlanmakta (Shefrin, 2018: 4) olup ampirik ve teorik literatürde yatırım kararlarını etkileyen çok sayıda davranışsal önyargı bulunmaktadır. Bu önyargılardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

*Aşırı Güven Eğilimi:* Güven, çok çeşitli alanlarda başarının temel bir unsuruyken, aşırı özgüven bir duruma tek taraflı bir bakış atma yöntemini ima etmektedir (Virigineni ve Rao, 2017: 452). Aşırı güven, insanların kendi yeteneklerini ve bilgilerinin sınırlarını ne kadar iyi anladıklarıyla ilgili bir önyargıyı ifade etmektedir. Yeteneklerine aşırı güvenen kişiler gerçekte olduklarından daha iyi olduklarını, bilgi düzeyine aşırı güvenen insanlar ise gerçekte bildiklerinden daha fazlasını bildiklerini düşünürler (Shefrin, 2018: 38).

*Aşırı İyimserlik Eğilimi:* Bu önyargı, insanların olumlu sonuçları ne sıklıkta deneyimleyeceklerini abartma, olumsuz sonuçları ne sıklıkta deneyimleyeceklerini ise hafife alma eğilimini, başka bir ifade ile gerçekçi olmayan iyimserliği ifade etmektedir (Shefrin, 2018: 4). Yatırımcılar da genellikle piyasalar, ekonomi ve yaptıkları yatırımların olumlu performans potansiyeli konusunda aşırı iyimser olma eğilimindedir. Aşırı iyimser yatırımcıların çoğu, kötü yatırımların kendilerinin başına gelmeyeceğine, yalnızca başkalarına zarar vereceğine inanmaktadırlar. Bu eğilim türünde insanlar aldıkları yatırım kararlarındaki olumsuz sonuçların potansiyelini dikkatli bir şekilde kabul etmediklerinden yatırımlarında zararlarla karşılaşabilirler (Pompian, 2006: 163-164).

*Pişmanlıktan Kaçınma Eğilimi:* Pişmanlıktan kaçınma, alternatif sonuçların, alınan kararın sonucundan daha iyi olması nedeniyle, yanlış kararın alındığını öğrendikten sonra pişmanlık duygularına aşırı odaklanmadan kaynaklanan psikolojik bir önyargıdır. Bu tür önyargıların temel nedeni yatırımcıların hatalarını kabul etmeme eğilimidir. Bu önyargıya sahip yatırımcılar, aldıkları kararların idealin altında olacağı korkusuyla önemli eylemlerde bulunmaktan kaçınabilirler (Jain vd., 2020: 299).

*Kendini Doğrulatma Eğilimi:* Kendi görüşlerini doğrulayan bilgiler lehine, kendi görüşlerini çürüten bilgileri göz ardı eden kişilerin, onaylama (kendini doğrulatma) eğilimi sergiledikleri söylenebilir. Kendini doğrulatma eğilimi sergileyen kişiler genellikle, görüşlerinin yanlış olduğu sonucuna varmalarına yol

açabilecek nedenleri araştırmak yerine görüşlerinin neden doğru olduğunu destekleyecek nedenleri araştırmayı tercih etmekte ve bunun için daha fazla zaman harcamaktadırlar (Shefrin, 2018: 40).

*Kendine Atfetme Eğilimi:* Bu eğilim, bireylerin başarılarını yetenek ya da öngörü gibi doğuştan gelen yönlerle atfetme eğilimini ifade ederken, çoğu zaman başarısızlıkları kötü şans gibi dış etkenlere atfetme eğilimini ifade etmektedir. Örneğin, bir sınavda iyi performans gösteren öğrenciler kendi zekalarına veya iş ahlaklarına güvenirken, başarısız olanlar adil olmayan notlara atıfta bulunabilir. Benzer şekilde, sporcular genellikle bir oyunu kazandıklarında sadece kendi üstün atletik becerilerini yansıtmak için performans sergilediklerini düşünebilirler, ancak bir oyunu kaybettiklerinde hakemin adil olmayan kararları olduğunu iddia edebilirler (Pompian, 2006: 104).

*Kayıptan Kaçınma Eğilimi:* Kayıptan kaçınma, insanların sermayeyi artırmaya odaklanmak yerine sermayeyi azalmaktan kurtarmaya yönelmelerini belirten eğilimdir. Bu önyargının ardındaki ana tema, insanların yatırımların piyasa değerindeki olumlu ve olumsuz değişikliklere farklı tepki vermeleridir. Kayıplar kazançlara kıyasla daha güçlü hissedilmektedir. Bu önyargıya sahip insanlar genellikle daha önce gerçekleşen bir zarardan sonra riskten kaçınırlar ve değeri artan hisseleri satarlar (Jain vd., 2020: 299).

*Temsil Etme Eğilimi:* Bu önyargı, insanların genellikle analoglardan ve stereotiplerden yararlanan buluşsal yöntemlere dayanarak yargılarda ve tahminlerde bulunmasını ifade etmektedir. Bir nesnenin veya fikrin bir stereotipe ne ölçüde uyduğu sorulduğunda, insanlar bu nesnenin veya fikrin ait olduğu sınıfı ne kadar temsil ettiğini sormaktadırlar. İnsanların genellikle temsiliyete çok fazla güvenmeleri, temsiliyete dayalı düşünme eğilimi ile sonuçlanabilmektedir (Shefrin, 2018: 41). Geçmişte yüksek performans gösteren yatırım araçlarının gelecekte de başarılı olabileceği veya geçmişte düşük performansla sahip olan araçların gelecekte de zarar edebileceği şeklindeki önyargı kalıplarını dikkate alarak yatırım kararı vermek temsil etme eğiliminin bir örneği olabilir.

*Demirleme (Sabitleme) Eğilimi:* İnsanların akıllarında bulunan bir sayı, tıpkı atılan bir çapanın bir teknenin fazla uzağa sürüklenmesini önlemesi gibi, onların kararlarını sağlamlaştırmaya hizmet edebilmektedir. Psikologlar, insanların sabitleme ve uyum sağlama olarak bilinen bir önyargıya duyarlı olduğu sonucuna varmışlardır. (Shefrin, 2018: 13). Bu eğilim yatırım kararlarında mantıksal olarak ilgisiz fiyat seviyesini baz alma davranışı şeklinde gerçekleşmektedir. Bu önyargıya sahip yatırımcılar geçmiş bilgilere dayanarak hisse alım ve satım fiyatlarını sabitleme eğilimindedir. Bu şekilde yatırımcılar aslında kötü bir zamanlama yapabilirler ve dolayısıyla hisseleri yüksek fiyattan alabilirler veya hisseleri düşük fiyattan satabilirler. Ayrıca yatırımcıların menkul kıymet alım veya satımı için belirlediği ve ulaşılamayan fiyatın, iyi yatırım fırsatlarının kaçırılmasına yol açabileceği de söz konusu olabilir (Jain vd., 2020: 299).

*Bilişsel Çelişki Eğilimi:* Yeni edinilen bilgiler önceden var olan anlayışlarla çatıştığında, insanlar sıklıkla zihinsel rahatsızlık yaşayabilirler. Bu durum, bilişsel çelişki (uyumsuzluk) olarak bilinen psikolojik bir olguyu ifade etmektedir. Psikolojide bilişler; tutumları, duyguları, inançları veya değerleri temsil etmektedir. Bilişsel uyumsuzluk, çelişkili bilişlerin kesiştiği zaman ortaya çıkan bir dengesizlik durumudur. Bilişsel uyumsuzluk terimi, insanların bilişleri uyumlu hale getirmek ve böylece zihinsel rahatsızlıklarını gidermek için çabaladıklarında ortaya çıkan tepkiyi kapsamaktadır. Örneğin, bir yatırımcı başlangıçta onun



mevcut en iyi finansal varlık olduğuna inanarak belirli bir şirketin hisse senedini satın alabilir. Bununla birlikte, satın aldığı hisse senedi yerine kendisine başka bir finansal varlık tanıtıldığında, alıcının belki de doğru yatırım aracını satın almadığı fikrinden kaynaklanan rahatsızlığı gidermek amacıyla bilişsel uyumsuzluk ortaya çıkar (Pompian, 2006: 83-84).

*Zihinsel Muhasebe:* İnsanlar bazen ilke olarak birleştirilmesi gereken kararları ayırırlar (Ritter, 2003: 431). Örneğin, birçok insanın günlük ihtiyaçlarını karşılamak ve tatile gitmek için ayrı bir bütçesi olabilir. Bireyler bir yandan günlük ihtiyaçların karşılanmasında son derece dikkatli davranarak fazla harcama yapmamaya çalışırken, diğer yandan tatil için yüksek miktarda birikim yapabilmektedirler. Bu kararlar ayrı ayrı alınarak zihinsel olarak ayrı muhasebeleştirilmektedir. Yatırım kararları açısından, yatırımcının portföy içerisindeki her bir finansal aracı ayrı ayrı değerlendirmesi ve muhasebeleştirilmesi zihinsel muhasebe eğilimini göstermektedir. Zihinsel muhasebe eğilimi yatırım portföyünün dengelenmesi açısından yatırımcıların benimsediği bir eğilimdir. Yatırımcının ayrı ayrı karar verdiği yatırımlardan birinde zarar oluşsa da yatırımcı bu aracı satmaya istekli olmayabilir. Çünkü yatırımcının muhasebesi zarar göstermekte ancak dengelenme için satış yapılmamaktadır (Karan, 2004: 697).

*Akla Geliş Kolaylığı:* Bu eğilim, insanların göze çarpan olayları, yani çok yakın geçmişte meydana gelen ve özellikle duygusal olarak dahil oldukları olayları orantısız bir şekilde hatırladıklarını ifade etmektedir. Bu önyargı, insanların diğer potansiyel ve ilgili sonuçları dikkate almasını engellemektedir (Yazdipour ve Howard, 2010: 46). Başka bir ifade ile insanlar belleklerinden kolaylıkla elde ettikleri bilgilere daha fazla ağırlık verebilmekte ve bu bilgilere aşırı güvenebilmektedirler (Shefrin, 2018: 12).

*Sürü Psikolojisi Eğilimi:* Sürü davranışı, yatırımcıların daha büyük bir grubun eylemlerini, bu eylemlerin rasyonel olup olmadığını bağımsız olarak düşünmeden taklit etme eğilimini belirtmektedir. Bu eğilime sahip yatırımcıların kendi başlarına karar vermedikleri, bunun yerine yatırım kararlarını verirken komisyonculardan, arkadaşlarından ve meslektaşlarından tavsiye aldıkları gözlemlenmektedir (Jain vd., 2020: 300).

*Kontrol Yanılsaması Eğilimi:* Bir kişi bir karar verdiğinde sonuç genellikle şans ve becerinin birleşimine bağlıdır. Psikologlar, insanların sonuçlar üzerinde ne kadar kontrol sahibi oldukları konusunda abartılı bir görüşe sahip oldukları sonucuna varmış ve bu durumu kontrol yanılsaması olarak tanımlamışlardır (Shefrin, 2018: 9).

*Statüko Eğilimi:* Bu eğilim, bir dizi seçenikle karşı karşıya kalan insanları, değişime yol açabilecek alternatif seçenekler yerine mevcut durumu onaylayan veya genişleten seçeneği seçmeye yatkın hale getiren duygusal bir önyargıdır. Başka bir deyişle statüko eğilimi, her şeyin nispeten aynı kalmasını tercih eden kişilerde ortaya çıkabilmektedir (Pompian, 2006: 248). Bireylerin yatırım alternatifleri açısından başka bir yatırım arayışına girmeden mevcut yatırımlarını devam ettirmesi statüko eğiliminin bir göstergesi olabilir.

*Çerçeveleme Eğilimi:* Çerçeveleme, bir kavramın bireylere nasıl sunulduğunun önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin, restoranlar "erken rezervasyon" indirimlerinin reklamını yaparken yoğun dönem "ek ücretlerinden" bahsetmeyebilirler. Fiyatlar aynı olsa bile, insanlar yoğun dönemlerde bir ek ücret ödemek yerine yoğun olmayan zamanlarda indirim aldıklarını hissederlerse restoranları daha fazla tercih edebilirler.

Bilişsel psikologlar, hayatta kalma olasılıkları artı ölüm oranlarının toplamı %100'e ulaşsa bile, doktorların ölüm oranları yerine hayatta kalma olasılıkları olarak sunulan kanıtlar gördüklerinde farklı önerilerde bulduklarını ifade etmektedirler (Ritter, 2003: 432). Yatırım kararları açısından, bilgi olumlu çerçevede sunulduğunda yatırımcılar kar elde etmek için riskten kaçınabilmekte, aynı bilgi olumsuz çerçevede sunulduğunda ise zarardan kaçınmak için risk alabilmektedirler. Başka bir ifade ile aynı bilgi yatırımcılara fikirlerini değiştirebilecek iki şekilde de sunulabilmektedir (Zahera ve Bansal, 2017: 213).

*Sosyo Kültürel Eğilimler:* Birbiriyle bağlantılı her insan grubuna, her ulusa veya sosyal gruba özgü, konuşma, ritüel ve sembollerle desteklenen bir sosyal biliş bulunmaktadır. İnsanlar, sosyal bilişte dikkate alınmayan gerçekleri veya fikirleri hatırlamama veya dikkate alınan fikirleri daha fazla hatırlama eğilimindedirler. Bir kültürü temsil eden gerçekler, varsayımlar, semboller ve düşünce kategorilerinin insan davranışları üzerinde ince ve geniş kapsamlı etkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla bir topluma hâkim olan gelenekler, kurallar, dini inançlar, siyasi fikirler bireylerin günlük yaşantılarını etkilediği gibi yatırım davranışlarını da etkileyebilmektedir (Shiller 1999: 1332).

## 2. LİTERATÜR

Davranışsal finans ile ilgili literatür incelendiğinde; finansal piyasalarda fiyat anomalilerinin, bireysel yatırım davranışlarının, fiyat balonlarının, piyasa etkinliklerinin ve ekonomik, sosyal, finansal ve çevresel olaylar karşısında yatırımcı tepkisinin ölçüldüğü çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmada bireysel yatırım kararlarının davranışsal finans açısından incelendiği ulusal ve uluslararası çalışmalar üzerinde durulmaktadır.

Waweru vd. (2008) yaptıkları çalışmada, Nairobi Menkul Kıymetler Borsasında (NSE) kurumsal yatırımcıların, yatırım kararı verirken etkilendikleri psikolojik faktörleri araştırmışlardır. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar; temsil edilebilirlik, aşırı güven, çıpalama, kumar yanılığısı, uygunluk yanılığısı, kayıptan kaçınma, pişmanlıktan kaçınma ve zihinsel muhasebe gibi davranışsal faktörlerin NSE'de faaliyet gösteren kurumsal yatırımcıların kararlarını etkilediğini ortaya koymuştur.

Elmas (2010) tarafından yapılan çalışmada İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya ve Erzurum'da bireysel hisse senedi yatırımcıların, yatırım kararı alırken psikolojik eğilimlerin etkisi altında kalıp kalmadıkları araştırılmıştır. Çalışma sonucunda; literatürde varlığı kanıtlanmış psikolojik eğilimlerin bireysel hisse senedi yatırımcıları için geçerli olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir.

Özan (2010) yaptığı çalışmada işletmelerin aldığı finansal kararların, İzmir'in Bornova ilçesindeki bireysel hisse senedi yatırımcıların yatırım yapan yatırımcıların davranışları üzerinde yarattığı etkiyi ve yatırımcıların söz konusu kararlar karşısında gösterdikleri eğilimleri incelemiştir. Çalışmada elde edilen bulgular; işletmelerde finansal performansı pozitif etkileyebilecek şekilde alınan kararların genellikle yatırımcıların yatırım kararlarını olumlu bir şekilde etkilediğini, kötü performans yaratan kararların ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca çalışma sonucunda, yatırımcıların çeşitli psikolojik eğilimlerin etkisinde kalarak yatırım kararı verdikleri ve rasyonel olmayan davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir.

Luong ve Ha (2011) tarafından yapılan çalışmada Vietnam'da Ho Chi Minh Menkul Kıymetler Borsası'nda bireysel yatırımcıların kararlarını etkileyen davranışsal faktörler araştırılmıştır. Çalışma sonuçları sürü davranışına, piyasaya, beklentiye ilişkin faktörlerin, aşırı güven ve demirleme eğilimlerinin Ho Chi Minh Menkul Kıymetler Borsası'ndaki bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını etkilediğini göstermektedir.

Özcan (2011) tarafından yapılan çalışmada Türkiye'de yer alan çeşitli illerdeki bireysel yatırımcıların yatırım kararı verirken sosyal, bilişsel ve duygusal eğilimlerden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Çalışma sonucunda bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını verirken psikolojik eğilimlerden fazlasıyla etkilendikleri yönünde bulgular elde edilmiştir.

Kamau (2012) tarafından yapılan çalışmada Kenya'da Nairobi Menkul Kıymetler Borsası'nda bireysel yatırımcıların kararlarını etkileyen davranışsal faktörler incelenmiştir. Çalışma, sürü etkisinin, riskten kaçınmanın, beklentiye ilişkin faktörlerin ve çapalamanın borsada yatırım kararı almayı etkilediği sonucuna varmıştır.

Böyükaslan'a ait (2012) çalışmada Afyonkarahisar ilinde ikamet eden bireysel yatırımcıların yatırım kararına yönlendiren faktörler davranışsal finans açısından araştırılmıştır. Çalışma sonucunda; yatırım kararlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine ve psikolojik eğilimlerin yatırım kararlarını etkilediğine dair bulgular tespit edilmiştir.

Kengatharan ve Kengatharan (2014) tarafından yapılan çalışmada Kolombo Menkul Kıymetler Borsası'ndaki bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyen davranışsal faktörler araştırılmıştır. Kolombo Borsasında bireysel yatırımcılara dağıtılan anketler aracılığıyla elde edilen veriler analiz edilmiş ve bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını; sürü davranışı ile ilgili faktörler, sezgisel faktörler, beklenti teorisi ile ilgili faktörler ve piyasa ile ilgili faktörler olmak üzere dört davranışsal faktör olduğunu göstermektedir. Tüm faktörler yatırım kararları üzerinde orta düzeyde etkiye sahipken, sezgisel faktörlerin yüksek, sürü faktörünün ise düşük etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Onsomu (2014) yaptığı çalışmada Kenya Nairobi Menkul Kıymetler Borsasında bireysel yatırımcıların etkileyen davranışsal eğilimleri ve cinsiyet ile davranışsal eğilimler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, yatırımcıların kullanılabilirlik, temsil edilebilirlik, doğrulama ve düzenleme faktörlerinden etkisinden etkilendiğini göstermiştir. Bununla birlikte kullanılabilirlik, temsil edilebilirlik, doğrulama, eğilim ve aşırı güven faktörleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Aldemir (2015) yaptığı çalışmada Tokat ilinde ikamet eden memur ve işçilerin yatırım kararı verme sürecinde etkilendikleri unsurları davranışsal finans yaklaşımıyla incelemiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar katılımcıların yatırım risk faktörlerinden etkilendiklerini ve yatırım amaçlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Bodur'a ait (2016) çalışmada İzmir'de ikamet eden yatırımcıların yatırım kararlarını verirken demografik faktörlerden ve özellikle aşırı güven eğiliminden ne derece etkilendiği incelenmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını verirken demografik faktörlerin ve aşırı güven faktörünün önemli olduğunu göstermektedir.

Metawa vd. (2017) yaptıkları çalışmada Mısır borsasında, yatırımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve deneyim) ile yatırım kararları arasındaki ilişkiyi, aracı değişkenler olarak davranışsal faktörler (duyarlılık, aşırı güven, aşırı tepki ve yetersiz tepki ve sürü davranışı) aracılığıyla incelemiştir. Çalışma sonuçları, yatırımcı duyarlılığı, aşırı tepki ve yetersiz tepki, aşırı güven ve sürü davranışı yatırım kararlarını önemli ölçüde etkilediğini ve yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyinin de yatırımcıların yatırım kararları üzerinde önemli olumlu etkilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Gül vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada Gaziantep kuyumculuk sektörü çalışanlarının yatırım kararı alırken sosyal, psikolojik vb. unsurlardan ne derecede etkilendikleri ve ne tür içsel ve dışsal faktörlerin etkisi altında kaldıklarını incelenmiştir. Çalışma sonucunda kuyumculuk sektörü yatırımcıların eğitim, firmanın yaşı ve mesleki tecrübeye farklı yatırım davranışı sergiledikleri, bununla birlikte yatırımcı davranışlarının yaşa, medeni duruma ve sermaye tutarına göre farklılık göstermediği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Anum ve Ameer (2017) Pakistan Menkul Kıymetler Borsası'nda yatırım yapan bireylerin yatırım kararı verirken hangi davranışsal faktörlerden etkilendiklerini ve bu faktörlerin yatırım performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma bulguları; sezgisel, beklentiye ilişkin, piyasaya dair ve sürü davranışına ilişkin davranışsal faktörlerin Pakistan borsalarında yatırımcıların karar verme süreçlerinde yüksek etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Çetiner vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada, bireysel yatırımcıların yatırım yaparken gösterdikleri irrasyonel davranışları ve bu davranışların demografik değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Çalışma sonucunda, belirsizlikten kaçınma değişkeni ile gelir düzeyleri ve yaş grupları arasında; akılsal muhasebe değişkeni ile cinsiyet ve yaş grupları arasında; anlamlı bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir.

Hallale ve Gadekar (2019) Hindistan'da yer alan bireysel yatırımcıların NSE & BSE Menkul Kıymetler Borsası'ndaki seçimlerini etkileyen davranışsal faktörleri incelemiştir. Çalışma sonuçları NSE & BSE Menkul Kıymetler Borsasında bireysel yatırımcıların yatırım tercihlerini etkileyen faktörlerin; sürü davranışı, piyasa faktörleri, beklenen faydaya ilişkin faktörler, aşırı güven eğilimi, kumar eğilimi ve çıpalama yeteneği eğilimi olmak üzere 5 davranışsal unsur olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu unsurlar içerisinde piyasaya ilişkin unsurların diğerlerine göre daha yüksek etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Sever vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada İstanbul, Kocaeli, Zonguldak illerindeki İmalat ve Hizmet sektörlerine ait firma çalışanlarının aldığı yatırım kararları ile davranışsal finans eğilimleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; davranışsal finans eğilimi ile vadeli mevduat, hisse senedi ve yatırım fonu tercihleri arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışmada çapalama ve kendine atfetme eğilimleri ile yatırım fonu tercihleri; tutuculuk ve temsiliyet eğilimleri ile hisse senedi tercihleri; kontrol yanılması ile hazine bonusu tercihleri

arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Demografik değişkenler için elde edilen sonuçlar incelendiğinde; sürü davranışı, aşırı iyimserlik ve aşına olma eğilimlerinin cinsiyet açısından; sürü davranışı ve kendine atfetme eğilimlerinin medeni durum açısından; tutuculuk, kendine atfetme, aşırı güven ve aşırı iyimserlik eğilimlerinin yaş grupları açısından; kendine atfetme, kayıptan kaçınma ve zihinsel muhasebe eğilimlerinin eğitim düzeyi açısından; tutuculuk, çapalama, sürü davranışı, kendine atfetme, kayıptan kaçınma ve zihinsel muhasebe eğilimlerinin ise gelir düzeyi açısından farklılık gösterdiği görülmektedir.

Mahmood vd. (2020) Pakistan borsasında davranışsal faktörlerin yatırım kararı verme ve performans üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda; sezgisel, beklentiye ilişkin, piyasaya dair ve sürü davranışına ilişkin davranışsal faktörlerin yatırımcıların yatırım kararları üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu; beklentiye ve sürü davranışına ilişkin faktörlerin yatırım performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu, sezgisel ve piyasa faktörlerinin ise yatırım performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir.

Evbayiro-Osagie ve Chijuka (2021) tarafından yapılan çalışmada Nijerya Menkul Kıymetler Borsası'nda yatırımcı davranışlarında etkili olan davranışsal faktörler araştırılmıştır. Çalışma sonuçları Nijerya Menkul Kıymetler Borsası'nda yatırımcıların, yatırım kararını etkileyen en önemli faktörlerin aşırı güven eğilimi, kullanılabilirlik eğilimi ve sürü etkisi olduğunu göstermektedir.

Akdeniz ve Turan'a (2021) ait çalışmada, telekomünikasyon sektöründeki bir firmanın çağrı merkezi çalışan bireysel yatırımcıların yatırım kararı alırken gösterdiği davranışsal eğilimler ve bu eğilimler ile yatırımcıların risk alma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda; davranışsal finans eğilimlerinin çalışanların yatırım kararları açısından oldukça önemli olduğu ve bireylerin davranışsal finans tutumlarına bağlı olarak finansal risk alma düzeylerinin de arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Sajeev vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada Z Kuşağı yatırımcılarının aldığı yatırım kararları ile davranışsal finans arasındaki ilişki araştırılmıştır. Finansal okuryazarlık, risk tutumu, sürü davranışı ve bilgi arama gibi davranışsal eğilimlerin analiz edildiği çalışmada bir yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlar, finansal okuryazarlık, risk tutumu ve bilgi arama gibi eğilimlerin yatırımcıların karar vermeleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, sürü davranışı eğiliminin ise yatırım kararları ile çok zayıf ve olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Khawaja ve Alharbi (2021) tarafından yapılan çalışmada Suudi Arabistan hisse senetleri piyasasında yatırımcı davranışını etkileyen faktörler incelenmiştir. Korelasyon analizi, faktör analizi, güvenilirlik ve çoklu regresyon analizinin kullanıldığı çalışma sonucunda, hisse senetlerinin geçmiş performansı, mali tablolar, firmanın sektördeki durumu, firmanın itibarı ve beklenen kurumsal kazançlar gibi faktörlerin yatırımcıların davranışları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Bununla birlikte çalışma sonuçlarına göre yatırım davranışı cinsiyet veya yaştan önemli ölçüde etkilenmemekte; ancak eğitim niteliği, mesleki deneyim ve yatırım hacminden önemli ölçüde etkilenmektedir.

Vural ve Bulut (2022) çalışmalarında, İstanbul'da kamu bankalarında görev yapan orta ve üst düzey yöneticilerin davranışsal yönetici tipleri ile davranışsal eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; yöneticilerin bireysel olarak takipçi, koruyucu, bağımsız ve toplayıcı yönetici tiplerden birini ağırlıklı olarak yansıttığını, bununla birlikte davranışsal yönetici tipleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Ayrıca çalışma sonucunda yöneticilerin; aşırı tahminleme, aşırı özgüven, geri görüş, temsilcilik, kayıptan kaçınma, gibi davranışsal eğilimlere sahip oldukları görülmüştür.

Arslan ve Boztosun (2022) tarafından yapılan çalışmada Kayseri'de yaşayan bireysel yatırımcıların demografik özellikleri ile davranışsal eğilimleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda; geçmiş görüş önyargısı eğilimi, demirleme eğilimi, sürü eğilimi, doğrulama eğilimi, aşırı güven eğilimi ve pişmanlık eğilimi gibi davranışsal finans eğilimlerinin Kayseri'de yaşayan bireysel yatırımcıların demografik özellikleri açısından farklılık arz ettiği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Dilmen (2023) tarafından yapılan çalışmada davranışsal finans eğilimlerinin İstanbul Hadımköy Atatürk Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda; pişmanlıktan kaçınma ve aşırı iyimserlik eğilimlerinin, işletme performansını olumlu yönde etkilediğine dair bulgular elde edilmiştir.

Abdeldayem ve Aldulaimi (2023) Körfez İşbirliği Konseyi bünyesinde yer alan kripto para piyasasında finansal ve davranışsal faktörlerin yatırım kararları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; sürü teorisi, beklenti teorisi ve sezgisel teori kapsamında yer alan davranışsal ve finansal faktörlerin, Körfez İşbirliği Konseyi kripto para piyasasında yatırımcıların tercihlerinde önemli olduğunu göstermektedir.

Abideen vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada davranışsal önyargıların yatırımcıların Pakistan hisse senedi piyasasındaki yatırım kararları üzerindeki etkisi ve ayrıca piyasa anormalliklerinin ve finansal okuryazarlığın kararda oynadığı roller incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, davranışsal önyargılar ile piyasa anormallikleri yakından ilişkili olup bu iki faktör yatırımcıların yatırım karar verme sürecini önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışmada yatırımcıların davranışsal önyargıları ile yatırım karar verme süreçleri arasındaki ilişkide belirli piyasa anormalliklerinin aracılık rolü olduğunu ve finansal okuryazarlığın davranışsal önyargılar ile piyasa anormallikleri arasındaki ilişkiyi yumuşattığını ve sonuçta yatırımcıların yatırım karar verme sürecini etkilediği yönünde bulgular elde edilmiştir.

### **3. VERİ ve YÖNTEM**

Bu çalışmada, Karaman ilinde ikamet eden bireysel yatırımcıların, yatırım kararı alırken, gösterdikleri davranışsal finans eğilimlerinin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu kapsamda davranışsal finans teorisinin öne sürdüğü aşırı güven, aşırı iyimserlik, akla geliş kolaylığı, pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler gibi

psikolojik önyargı ve eğilimler; cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir düzeyi, meslek ve yaş gibi demografik değişkenler açısından incelenmektedir.

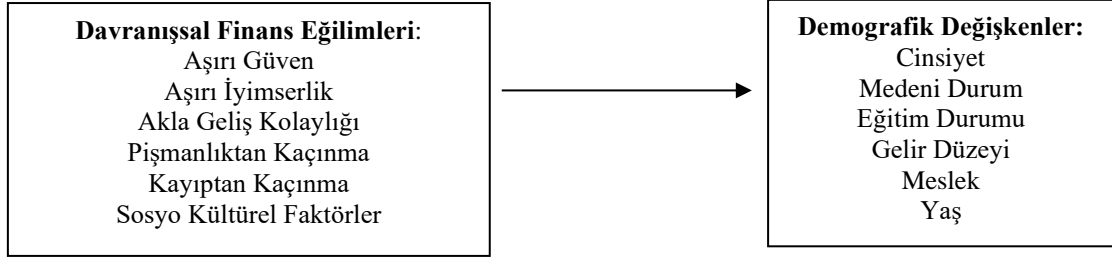
Çalışmanın Karaman ilindeki bireysel yatırımcıları kapsamaması nedeniyle araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece Karaman ilinde ikamet eden bireysel yatırımcılar açısından genellenebilmekte ve bu durum çalışma açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Bununla birlikte konu ile ilgili literatür incelendiğinde bireysel yatırımcıların, yatırım kararlarında gösterdikleri davranışsal finans eğilimlerinin araştırılmasına ilişkin olarak daha önce Karaman’da yapılan herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmekte ve bu durum çalışmanın önemini ve literatüre yaptığı katkıyı ortaya koymaktadır.

Çalışmanın evrenini Karaman ilinde yaşayan 20 yaş ve üstü bireyler oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2022 yılında Karaman’da yaşayan 20 yaş üstü bireylerin sayısı 205.100’dür (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023). Araştırma örneklemini aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Barlett vd., 2001: 47):

$$n_0 = \frac{t^2 \times pxq}{d^2} \quad n_1 = \frac{n_0}{1 + n_0 / \text{Anakütle}} \quad (1)$$

Güven aralığının %90, hata payının %10 olarak kabul edilmesi durumunda 205.100 kişilik bir evren için yukarıda verilen formül kullanılarak örneklem sayısı 163 olarak hesaplanmıştır. Daha sonra Karaman’da yaşayan 20 yaş üstü 163 kişiye rastgele bir şekilde ulaşılmış ve anket formları Ocak – Mayıs 2023 tarihleri arasında doldurulmuştur.

Çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket soruları; Ede (2007), Elmas (2010), Büyükaslan (2012), Özcan (2010) ve Ateş (2007) tarafından yapılan çalışmalardan faydalanılarak hazırlanmıştır. Anket 35 sorudan oluşmaktadır. Anket kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek ve gelir düzeyi gibi demografik özelliklere yönelik olarak bilgi edinmek amacıyla 6 soru, tercih edilen yatırım araçlarının türü, yatırım zamanı, yatırımda faydalanılan bilgi kaynağı ve yatırımdan beklentiye ilişkin 4 soru ve davranışsal finans teorisi kapsamında yatırım kararlarını etkileyebileceği düşünülen faktörlere ilişkin 25 soru yer almaktadır. Ankette yer alan davranışsal finans eğilimlerine ilişkin değişkenler 5’li Likert ölçek şeklinde hazırlanmıştır ve ifadeler katılma derecesine göre “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklindedir. Puanlama yapılırken ifadelere verilen yanıtlar “kesinlikle katılmıyorum” ifadesinden “tamamen katılıyorum” ifadesine doğru 1–2–3–4–5 şeklinde kodlama yapılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’deki gibi oluşturulmuştur.

**Şekil 1. Araştırmanın Modeli**

Araştırmanın modeli çerçevesinde hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

Hipotez 1: Davranışsal finans eğilimleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Davranışsal finans eğilimleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Davranışsal finans eğilimleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Davranışsal finans eğilimleri gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Davranışsal finans eğilimleri mesleğe göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Davranışsal finans eğilimleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda yöntem olarak fark analizleri kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov testi, Shapiro Wilk testi, çarpıklık ve basıklık değerleri ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra çalışmada kullanılan değişkenlerin güvenilirliği iç tutarlılık katsayı (Cronbach's Alpha) ve geçerliliği ise keşfedici faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. Fark analizleri için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Meslek</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	67	41.1	Öğrenci	16	9.8
Erkek	96	58.9	Kamu sektörü çalışanı	47	28.8
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	Özel sektör çalışanı	14	8.6
Evli	116	71.2	Akademisyen	55	33.7
Bekar	47	28.8	Serbest meslek	2	1.2
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	Çalışmıyor	4	2.5
Ön Lisans	11	6.8	Ev hanımı	2	1.2
Lisans	60	36.8	Öğretmen	21	12.9
Lisansüstü	92	56.4	Diğer	2	1.2
<b>Gelir</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Yaş</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
5.500TL veya daha az	19	11.7	20-30	41	25.2
5.501TL-9.000TL	16	9.8	31-40	79	48.5
9.001TL-12.000TL	31	19.0	41-50	35	21.5
12.001TL-15.000TL	31	19.0	51-60	8	4.3
15.001TL veya daha fazla	66	40.5			

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %41,1'inin kadın, %58,9'unun erkek, %71,2'sinin evli ve %28,8'inin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisansüstü (%56,4) mezunu olup, lisans mezunlarının oranı %36,8 ve ön lisans mezunlarının oranı ise %6,8'dir. Katılımcıların %40,5'inin 15.0001TL veya daha fazla, %19'unun 12.001TL-15.000TL arasında, %19'unun 9.001TL-



12.000TL arasında, %11,7'sinin 5.500TL veya daha az ve %9,8'inin 5.501TL-9.000TL arasında gelire sahip olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu (%33,7) akademisyen olup bunu %28,8 ile kamu sektörü çalışanları, %12,9 ile öğretmen, %9,8 ile öğrenci, %8,6 ile özel sektör çalışanları takip etmekte ve geriye kalan kısım %2,5 ile %1,2 arasında değer almıştır. Katılımcıların yarısına yakını (%48,5) 31-40 yaş, %25,2'si 20-30 yaş, %21,5'i 41-50 yaş ve %4,3'ü ise 51-60 yaş aralığındadır.

Katılımcıların bireysel yatırım kararlarında tercih ettiği yatırım araçlarının türü, bu yatırım araçları ile ilgili faydalandığı bilgi kaynağı, yatırımlarını gözden geçirme süresi ve yatırımlarından temel beklentisi ile ilgili sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Yatırım Araçları ile İlgili Bulgular**

<b>Yatırım Aracı</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Gözden Geçirme Süresi</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Hisse senedi	39	23.9	Her saat	7	4.3
Vadeli mevduat	1	0.6	Her gün	66	40.5
Döviz	25	15.3	Haftada birkez	27	16.6
Yatırım fonu	4	2.5	Haftada birkaç kez	20	12.3
Devlet tahvili	1	0.6	Ayda bir kez	17	10.4
Hazine bonusu	1	0.6	Ayda birkaç kez	11	6.7
Vadeli işlem sözleşmeleri	1	0.6	Yılda bir kez	2	1.2
Altın	65	39.9	Yılda birkaç kez	8	4.9
Kripto	2	1.2	Bir yıldan uzun	5	3.1
Gayrimenkul	22	13.5			
Diğer	2	1.2			
<b>Bilgi Kaynağı</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Temel Beklenti</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
TV-Gazete	5	3.1	Yüksek gelir beklentisi	54	33.1
Sürelî yayımlar	1	0.6	Sermayeyi koruma arzusu	39	23.9
Sosyal medya	9	5.5	Devamlı gelir isteği	44	27.0
İnternet	119	73.0	Yatırım riskini azaltma	17	10.4
Bankalar/Aracı kurumlar	19	11.7	Hızlı bozdurabilme	7	4.3
Sosyal çevre	4	2.5	Diğer	2	1.2
Şirket raporları	6	3.7			

Tablo 2 incelendiğinde bireysel yatırımcıların en çok tercih ettiği yatırım araçlarının başında altının (%39,9) geldiği, ardından %23,9 ile hisse senedinin ikinci, %15,3 ile dövizin üçüncü ve %13,5 ile gayrimenkulün dördüncü sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların yatırım araçları ile ilgili bilgileri en fazla internet (%73) üzerinden ve bankalar/aracı kurumlar (%11,7) gibi yatırım kuruluşlarından edindiği söylenebilir. Bununla birlikte yatırımların gözden geçirme sıklığı değerlendirildiğinde; yatırım araçlarını her gün (%40,5) izleyenlerin çoğunlukta olduğu ve haftada bir kez (%16,6), haftada birkaç kez (%12,3), ayda bir kez (%10,4) izleyenlerin kayda değer oranda olduğu görülmektedir. Yatırım araçları açısından katılımcıların temel beklentileri büyük oranda yüksek gelir elde etme (%33,1) olurken, devamlı gelir isteği (%27), sermayeyi koruma arzusu (%23,9) ve yatırım riskini azaltma (%10,4) beklentileri de katılımcılar açısından önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde ve pek çok istatistiksel analizin varsayımlarının sağlanmasında önemli bir kriter olarak kabul edilen normal dağılım; Kolmogorov-Smirnov testi, Shapiro Wilk testi, çarpıklık ve basıklık değerleri gibi çeşitli yöntemler kullanılarak belirlenebilmektedir. Tablo 3'de çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ifadeler için söz konusu yöntemler ile gerçekleştirilen normallik analiz sonuçları yer almaktadır.

Yaygın olarak kullanılan Kolmogorov–Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri, büyük örneklem boyutlarında ( $n \geq 50$ ) da kullanılabilen testler olup bu testlerin sıfır hipotezi, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Söz konusu testlere ait olasılık değerleri 0,05 değerinden büyük ise ( $p > 0,05$ ) sıfır hipotezi kabul edilmekte ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Mishra vd. 2019a: 70). Tablo 3 incelendiğinde Kolmogorov–Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine ait olasılık değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu, buna bağlı olarak sıfır hipotezinin reddedilerek verilerin normal dağılmadığı görülmektedir.

Kolmogorov–Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sosyal bilimlerde kullanılan likert ölçekler için oldukça katı sonuçlar doğurduğu vurgulandığından (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214), normallik analizi açısından bu testlere ilaveten çarpıklık ve basıklık değerleri de değerlendirilmiştir. George ve Mallery (2020: 114-115), çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2$  aralığında olması halinde verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Buna göre Tablo 3’de yer alan çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 2$  aralığında olduğundan çalışmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

**Tablo 3. Normallik Analiz Sonuçları**

İfadeler	Kolmogorov- Smirnov	Shapiro-Wilk	Çarpıklık	Basıklık
İfade 1	0.191 (0.000)	0.906 (0.000)	0.160	-0.454
İfade 2	0.207 (0.000)	0.896 (0.000)	0.007	-1.140
İfade 3	0.174 (0.000)	0.914(0.000)	0.044	-0.812
İfade 4	0.218 (0.000)	0.903 (0.000)	0.309	-0.814
İfade 5	0.192 (0.000)	0.885(0.000)	0.479	-0.688
İfade 6	0.195 (0.000)	0.910 (0.000)	-0.195	-0.817
İfade 7	0.208 (0.000)	0.907 (0.000)	0.241	-0.853
İfade 8	0.183 (0.000)	0.910 (0.000)	-0.116	-0.786
İfade 9	0.183 (0.000)	0.910 (0.000)	-0.143	-0.830
İfade 10	0.208 (0.000)	0.898 (0.000)	-0.337	-0.706
İfade 11	0.271 (0.000)	0.857 (0.000)	-0.716	-0.384
İfade 12	0.172 (0.000)	0.915 (0.000)	0.048	-0.717
İfade 13	0.262 (0.000)	0.870 (0.000)	-0.434	-0.989
İfade 14	0.186 (0.000)	0.911 (0.000)	0.122	-0.798
İfade 15	0.244 (0.000)	0.882 (0.000)	-0.321	-1.112
İfade 16	0.211 (0.000)	0.897 (0.000)	-0.290	-0.972
İfade 17	0.281 (0.000)	0.839 (0.000)	-0.641	-0.894
İfade 18	0.218(0.000)	0.880 (0.000)	-0.070	-1.327
İfade 19	0.299(0.000)	0.845 (0.000)	-0.684	-0.642
İfade 20	0.227(0.000)	0.852 (0.000)	0.718	-0.502
İfade 21	0.237(0.000)	0.878 (0.000)	-0.441	-0.941
İfade 22	0.189(0.000)	0.850 (0.000)	-0.041	-1.536
İfade 23	0.255(0.000)	0.872 (0.000)	-0.476	-0.833
İfade 24	0.188(0.000)	0.888 (0.000)	0.157	-1.223
İfade 25	0.203 (0.000)	0.899 (0.000)	-0.146	-1.036

Normallik analizlerinden sonra çalışmada kullanılan değişkenlerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ve Tablo 4’te sunulmuştur. Güvenilirlik ilgili değişkenlerin iç tutarlılığını göstermekte olup Cronbach alfa değeri ile ölçülebilmektedir (Albayrak, 2006: 179). Cronbach alfa değerinin 0,60’ın üzerinde olması halinde değişkenlerin güvenilirliğinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2017: 784). Tablo 4 incelendiğinde değişkenlerin Cronbach alfa değerinin 0,926 olduğu görülmekte olup bu değer 0,60’dan yüksek olduğu için değişkenlerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Bir değişken ölçtüğü özelliği doğru bir şekilde ve diğer özelliklerle karıştırmadan ölçüyorsa, değişkenin geçerli olduğu belirtilmektedir (Alpar, 2017: 784). Geçerliliğin ölçülmesinde çok çeşitli yöntemler kullanılmakla birlikte yaygın kullanılan yöntemlerden biri de keşfedici faktör analizidir. Keşfedici faktör analizi gözlenen değişkenler kullanılarak verideki faktör yapısı tespit edilmeye çalışılmaktadır (Alpar, 2017: 247). Keşfedici faktör analizinin uygulanabilmesi için KMO değerinin ve Bartlett testinin incelenmesi gerekmektedir. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması halinde örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu ifade edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014: 668). Bartlett küresellik testi, değişkenler arasındaki korelasyonların varlığı için istatistiksel bir test olup bu teste ait olasılık değerinin anlamlı olması ( $p < 0,05$ ) halinde değişkenler arasında yeterli bir korelasyonun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2019: 137). Tablo 4 gözden geçirildiğinde KMO değerinin (0,904) 0,60'tan büyük olduğu ve Bartlett testine ait olasılık değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda örneklemin keşfedici faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

**Tablo 4. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları**

İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans %
<b>Faktör 1: Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>		10.417	41.668
İfade 10	0.464		
İfade 11	0.693		
İfade 13	0.545		
İfade 15	0.691		
İfade 16	0.649		
İfade 17	0.696		
İfade 19	0.722		
İfade 21	0.569		
<b>Faktör 2: Aşırı Güven</b>		2.022	8.087
İfade 1	0.809		
İfade 2	0.675		
İfade 3	0.790		
İfade 4	0.815		
<b>Faktör 3: Aşırı İyimserlik</b>		1.538	6.151
İfade 5	0.819		
İfade 6	0.526		
İfade 7	0.839		
İfade 8	0.544		
İfade 9	0.530		
<b>Faktör 4: Kayıptan Kaçınma</b>		1.300	5.200
İfade 12	0.608		
İfade 14	0.550		
İfade 18	0.458		
İfade 20	0.714		
<b>Faktör 5: Sosyo Kültürel Faktörler</b>		1.094	4.378
İfade 22	0.804		
İfade 23	0.600		
İfade 24	0.602		
İfade 25	0.626		
<b>Toplam Varyans</b>			65.484
<b>Cronbach Alfa</b>	0.926		
<b>KMO</b>	0.904		
<b>Barlett</b>	0.000		

Keşfedici faktör analizinde faktör yükleri gözlenen bir değişkenin ilgili faktör ile olan korelasyonunu göstermekte olup (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319),  $\pm 0,30$  ile  $\pm 0,40$  arasında değer alan

faktör yükleri analiz için kabul edilebilir minimum düzeyi ifade etmektedir, Analizde faktör sayısının belirlenmesinde, özdeğer sıklıkla faydalanılan bir ölçüdür. Özdeğer bir faktör içerisinde yer alan ifadelerin faktör yüklerinin karelerinin toplamını ifade etmekte olup genellikle özdeğeri 1'den büyük olan faktörler anlamlı kabul edilmekte ve dikkate alınmaktadır. Özdeğerin yanı sıra faktör sayısının belirlenmesinde önemli faktörlerin (özdeğeri 1'den büyük olan) açıkladığı toplam varyansın yüzdesi de kullanılmaktadır. Önemli faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %60 ve üzerinde olması yeterli görülmektedir (Hair vd., 2019: 122). Tablo 4'te yer alan bulgular; analiz sonucu elde edilen faktör yüklerinin 0,40'tan büyük olduğunu, özdeğeri 1'den büyük olan beş faktörün belirlendiğini ve bu faktörlerin açıkladığı toplam varyansın %65,484 olduğunu göstermektedir.

Bireylerin yatırım yaparken gösterdiği davranışsal eğilimlerin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bağımsız örneklem t testi, iki bağımsız gruptaki ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirleyen bir istatistiksel test olup sıfır hipotezi iki örneklem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ifade etmektedir (Mishra vd., 2019b: 408). Olasılık değerinin 0,05'ten küçük olması ( $p < 0,05$ ) durumunda sıfır hipotezi reddedilmekte ve örneklemelerin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklı ortalamaya sahip olduğu belirtilmektedir. Cinsiyet değişkenine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

	Grup	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	Kadın	67	3.1642	1.04994	4.701	0.032	-0.953	0.343
	Erkek	96	3.3125	0.86489				
<b>Aşırı Güven</b>	Kadın	67	2.7761	0.91301	1.395	0.239	-1.150	0.252
	Erkek	96	2.9505	0.97914				
<b>Aşırı İyimserlik</b>	Kadın	67	2.5194	0.86834	0.039	0.845	-3.985	0.000*
	Erkek	96	3.0854	0.90832				
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	Kadın	67	2.5858	0.89141	2.015	0.158	-1.566	0.119
	Erkek	96	2.8021	0.85063				
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	Kadın	67	2.7948	1.02887	0.188	0.665	-1.613	0.109
	Erkek	96	3.0547	1.00079				

Tablo 5 incelendiğinde aşırı iyimserlik eğilimi dışında diğer faktörlerin cinsiyete göre değişmediği ( $p > 0,05$ ), aşırı iyimserlik eğiliminin ise yatırım kararı alırken cinsiyet açısından farklılık gösterdiği ( $p < 0,05$ ) görülmektedir. Erkeklerin aşırı iyimserlik eğilimi ortalaması (3,0854), kadınların ortalamasından (2,5194) daha yüksektir. Bu nedenle Karaman ilinde yaşayan erkeklerin bireysel yatırım kararı alırken kadınlara göre daha iyimser bir davranış eğilimi gösterdiği söylenebilir.

Davranışsal eğilimlerin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6. Medeni Durum Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

	Grup	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	Evli	116	3.3222	0.89824	2.577	0.110	1.506	0.134
	Bekar	47	3.0771	1.04145				
<b>Aşırı Güven</b>	Evli	116	2.8664	0.93159	0.120	0.730	-0.261	0.794
	Bekar	47	2.9096	1.01541				
<b>Aşırı İyimserlik</b>	Evli	116	2.9207	0.91969	0.340	0.561	1.467	0.144
	Bekar	47	2.6851	0.95165				
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	Evli	116	2.7672	0.85002	1.550	0.215	1.246	0.215
	Bekar	47	2.5798	0.91798				
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	Evli	116	3.0754	1.01522	0.123	0.726	2.558	0.011*
	Bekar	47	2.6330	0.96241				

Tablo 6’da yer alan bulgular yatırım davranışları açısından sosyo kültürel faktörlerin medeni duruma göre farklılık ( $p < 0,05$ ) arz ettiğini göstermektedir. Sosyo kültürel faktörlerin evli bireyler için ortalaması bekar bireylerden daha yüksektir. Buna bağlı olarak Karaman ilinde yaşayan evli bireylerin yatırım kararı verirken bekar bireylere göre sosyo kültürel faktörlere daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Bununla birlikte sosyo kültürel faktörler dışındaki faktörlerin yatırım kararlarında medeni durum açısından bir farklılık göstermediği ( $p > 0,05$ ) görülmektedir.

Üç veya daha fazla grup arasındaki ortalamaları karşılaştırmak için ANOVA istatistiksel yöntemi kullanılmakta ve olasılık değerinin anlamlı olması ( $p < 0,05$ ), ortalama farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu en az bir çift grup olduğunu göstermektedir. Anlamlı fark olduğu belirlenen grupları belirlemek için post hoc testler (çoklu karşılaştırmalar) kullanılmaktadır. Post-hoc testi uygulamadan önce, Levene testi kullanılarak gruplar arasındaki varyansların homojen olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Levene testine ilişkin olasılık değeri 0,05’ten büyükse ( $p > 0,05$ ) varyansların homojen olduğu, olasılık değeri 0,05’ten küçükse ( $p < 0,05$ ) varyansların homojen olmadığı ifade edilmektedir. Varyansların homojen olduğu durumda çoklu karşılaştırma için Bonferroni, Tukey's gibi testler, varyansların homojen olmaması halinde Games-Howell, Tamhane's T2 gibi testler kullanılmaktadır. Bu testlere ilişkin olasılık değeri 0,05’ten küçük olması durumunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmektedir (Mishra vd., 2019b: 409). Eğitim değişkenine ilişkin ANOVA test sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7. Eğitim Değişkeni ANOVA Test Sonuçları**

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Çoklu
							Karşılaştırma
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	Önlisans <sup>a</sup>	11	2.5795	1.03874	11.740	0.000*	c>a
	Lisans <sup>b</sup>	60	2.9354	1.12028			c>b
	Lisansüstü <sup>c</sup>	92	3.5380	0.67397			
<b>Aşırı Güven</b>	Önlisans <sup>a</sup>	11	2.6818	0.86668	1.246	0.291	
	Lisans <sup>b</sup>	60	2.7583	0.95997			
	Lisansüstü <sup>c</sup>	92	2.9810	0.95592			
<b>Aşırı İyimserlik</b>	Önlisans <sup>a</sup>	11	2.5818	0.95270	3.417	0.035*	
	Lisans <sup>b</sup>	60	2.6500	0.93709			
	Lisansüstü <sup>c</sup>	92	3.0174	0.90257			c>b
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	Önlisans <sup>a</sup>	11	2.5227	0.91142	2.789	0.064	
	Lisans <sup>b</sup>	60	2.5333	0.94943			

	Lisansüstü <sup>c</sup>	92	2.8533	0.79417			
	Önlisans <sup>a</sup>	11	2.3864	0.92442			
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	Lisans <sup>b</sup>	60	2.7375	1.09547	5.054	0.007*	c>a
	Lisansüstü <sup>c</sup>	92	3.1522	0.92801			c>b

Tablo 7 göz önünde bulundurulduğunda akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma, aşırı iyimserlik ve sosyo kültürel faktörlerinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterdiği (F=11,740 ve p<0,05, F=3,417 ve p<0,05, F=5,054 ve p<0,05) görülmektedir. Söz konusu faktörlerin varyans homojenlik test sonuçlarına göre, %5 anlamlılık düzeyinde akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma faktörünün (Levene=17,848 ve p<0,05) varyansı homojen dağılmamakta, aşırı iyimserlik (Levene=0,394 ve p>0,05) ve sosyo kültürel (Levene = 2,662 ve p>0,05) faktörlerin varyansı ise homojen dağılmaktadır. Bu durumda akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma için Tamhane, aşırı iyimserlik ve sosyo kültürel faktörler için Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler açısından, lisansüstü eğitime sahip bireyler ile ön lisans mezunu (p<0,05) ve lisans mezunu (p<0,05) bireyler arasında lisansüstü bireyler lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bununla birlikte aşırı iyimserlik faktörü için, lisansüstü eğitim grubu ile lisans grubu (p<0,05) arasında lisansüstü eğitim grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durum yatırım kararı verirken, lisansüstü eğitime sahip bireylerin, ön lisans ve lisans mezunu bireylere göre akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma ve sosyo kültürel faktörleri daha fazla önemsediklerini, lisansüstü eğitime sahip bireylerin lisans mezunu bireylere göre yatırım kararlarında daha iyimser olduklarını ortaya koymaktadır.

**Tablo 8. Meslek Değişkeni ANOVA Test Sonuçları**

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Çoklu Karşılaştırma
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	Öğrenci <sup>a</sup>	16	3.2031	1.02049			
	Kamu sektörü çalışanı <sup>b</sup>	47	3.0027	1.04143			
	Özel sektör çalışanı <sup>c</sup>	14	3.6696	0.55817			
	Akademisyen <sup>d</sup>	55	3.5114	0.80266	1.861	0.070	
	Serbest meslek <sup>e</sup>	2	3.1875	0.26517			
	Çalışmıyor <sup>f</sup>	4	3.1250	0.30619			
	Ev hanımı <sup>g</sup>	2	2.7500	1.06066			
	Öğretmen <sup>h</sup>	21	2.9107	1.14096			
	Diğer <sup>i</sup>	2	3.8125	0.26517			
<b>Aşırı Güven</b>	Öğrenci <sup>a</sup>	16	3.0156	1.04670			
	Kamu sektörü çalışanı <sup>b</sup>	47	2.7606	0.85491			
	Özel sektör çalışanı <sup>c</sup>	14	3.6250	0.88660			
	Akademisyen <sup>d</sup>	55	2.7864	0.97707	2.339	0.021*	c>h
	Serbest meslek <sup>e</sup>	2	3.5000	0.70711			
	Çalışmıyor <sup>f</sup>	4	3.1875	0.94373			
	Ev hanımı <sup>g</sup>	2	3.5000	1.41421			
	Öğretmen <sup>h</sup>	21	2.5119	0.84586			

		Diğer <sup>i</sup>	2	3.8750	0.17678			
<b>Aşırı İyimserlik</b>	Öğrenci <sup>a</sup>	16	2.5375	0.87550				
	Kamu sektörü çalışanı <sup>b</sup>	47	2.8851	0.96976				
	Özel sektör çalışanı <sup>c</sup>	14	3.4429	0.84554				
	Akademisyen <sup>d</sup>	55	2.9673	0.85701	2.422	0.017*	c>h	
	Serbest meslek <sup>e</sup>	2	3.1000	0.14142				
	Çalışmıyor <sup>f</sup>	4	2.0500	1.10000				
	Ev hanımı <sup>g</sup>	2	2.4000	0.56569				
	Öğretmen <sup>h</sup>	21	2.4190	0.92716				
Diğer <sup>i</sup>	2	3.7000	0.42426					
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	Öğrenci <sup>a</sup>	16	2.4375	0.90600				
	Kamu sektörü çalışanı <sup>b</sup>	47	2.5638	0.82500				
	Özel sektör çalışanı <sup>c</sup>	14	3.0357	0.90329				
	Akademisyen <sup>d</sup>	55	2.8864	0.82048	1.561	0.141		
	Serbest meslek <sup>e</sup>	2	2.8750	0.17678				
	Çalışmıyor <sup>f</sup>	4	2.4375	0.96555				
	Ev hanımı <sup>g</sup>	2	2.3750	0.88388				
	Öğretmen <sup>h</sup>	21	2.5476	0.98938				
Diğer <sup>i</sup>	2	3.8750	0.17678					
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	Öğrenci <sup>a</sup>	16	2.5000	0.90370				
	Kamu sektörü çalışanı <sup>b</sup>	47	2.8670	1.11298				
	Özel sektör çalışanı <sup>c</sup>	14	3.1607	0.94872				
	Akademisyen <sup>d</sup>	55	3.1682	0.88983	1.585	0.134		
	Serbest meslek <sup>e</sup>	2	2.5000	0.70711				
	Çalışmıyor <sup>f</sup>	4	1.8750	0.52042				
	Ev hanımı <sup>g</sup>	2	2.8750	1.59099				
	Öğretmen <sup>h</sup>	21	2.9405	1.16433				
Diğer <sup>i</sup>	2	3.6250	0.53033					

Tablo 8’de yer alan ANOVA test sonuçları, bireylerin yatırım kararlarında aşırı güven (F = 2,339 ve p<0,05) ve aşırı iyimserlik (F = 2,422 ve p<0,05) eğilimlerinin meslek grupları açısından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Meslek grupları açısından aşırı güven (Levene = 0,948 ve p>0,05) ve aşırı iyimserlik (Levene = 0,904 ve p>0,05) faktörlerine ait varyansların homojen olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu faktörler meslek grupları açısından karşılaştırılırken Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Post hoc test sonuçları bulundurulduğunda aşırı güven ve aşırı iyimserlik faktörleri açısından, özel sektör çalışanları ile öğretmenler (p<0,05) arasında özel sektör çalışanları lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna bağlı olarak bireysel yatırım kararlarında özel sektör çalışanlarının öğretmenlere göre aşırı güven ve aşırı iyimserlik eğilimlerinin etkisinde daha fazla kaldıkları ve daha yüksek güvene ve iyimserliğe sahip oldukları söylenebilir.

**Tablo 9. Yaş Değişkeni ANOVA Test Sonuçları**

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Çoklu Karşılaştırma
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	20-30 <sup>a</sup>	41	3.1646	1.01529	0.433	0.729	
	31-40 <sup>b</sup>	79	3.3339	0.93300			
	41-50 <sup>c</sup>	35	3.1571	0.94390			
	51-60 <sup>d</sup>	8	3.2969	0.76455			
<b>Aşırı Güven</b>	20-30 <sup>a</sup>	41	2.9939	0.99450	5.098	.002*	a>d b>c b>d
	31-40 <sup>b</sup>	79	3.0538	0.93342			
	41-50 <sup>c</sup>	35	2.5500	0.83754			
	51-60 <sup>d</sup>	8	2.0000	0.65465			
<b>Aşırı İyimserlik</b>	20-30 <sup>a</sup>	41	2.7317	0.90290	0.440	0.725	
	31-40 <sup>b</sup>	79	2.9063	0.99271			
	41-50 <sup>c</sup>	35	2.8286	0.86792			
	51-60 <sup>d</sup>	8	3.0500	0.80534			
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	20-30	41	2.6463	0.93704	0.182	0.908	
	31-40	79	2.7500	0.89066			
	41-50	35	2.7357	0.78811			
	20-30 <sup>a</sup>	8	2.5938	0.80109			
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	31-40 <sup>b</sup>	41	2.7317	1.02985	0.868	0.459	
	41-50 <sup>c</sup>	79	3.0348	1.05819			
	51-60 <sup>d</sup>	35	2.9714	0.90905			
	51-60 <sup>d</sup>	8	3.0938	1.00834			

Yatırım kararlarında davranışsal eğilimlerin yaş değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin ANOVA sonuçları (Tablo 9), aşırı güven eğilimlerinin ( $p < 0,05$ ) yaş grupları açısından farklılık arz ettiğini göstermektedir. Aşırı güven faktörünün varyansı homojen (Levene = 1,205 ve  $p > 0,310$ ) olduğundan, Tukey Post Hoc testi uygulanmıştır. Post hoc test sonuçlarına göre aşırı güven faktörü açısından 20-30 yaş grubu ile 51-60 yaş grubu arasında 20-30 yaş grubu lehine; 31-40 yaş grubu ile 41-50 ve 51-60 yaş grupları arasında 31-40 yaş grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda bireysel yatırım kararlarında 20-30 yaş grubunun 51-60 yaş grubuna göre; 31-40 yaş grubunun 41-50 ve 51-60 yaş gruplarına göre daha fazla güven eğilimi içerisinde olduğu söylenebilir.

Bireysel yatırımcıların gösterdiği davranış eğilimlerinin gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır. Tablo 10 incelendiğinde akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörlerin gelir değişkenine göre değişiklik gösterdiği görülmektedir.



**Tablo 10. Gelir Değişkeni ANOVA Test Sonuçları**

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Çoklu Karşılaştırma
<b>Akla Geliş Kolaylığı ve Pişmanlıktan Kaçınma</b>	5.500TL veya daha az <sup>a</sup>	19	3.1908	0.99945	2.408	0.052*	e>c
	5.501TL-9.000TL <sup>b</sup>	16	3.2422	0.89497			
	9.001TL-12.000TL <sup>c</sup>	31	2.9032	1.00970			
	12.001TL-15.000TL <sup>d</sup>	31	3.1210	1.22240			
	15.001TL veya daha fazla <sup>e</sup>	66	3.4962	0.69024			
<b>Aşırı Güven</b>	5.500TL veya daha az <sup>a</sup>	19	2.9605	1.01469	1.675	0.159	
	5.501TL-9.000TL <sup>b</sup>	16	3.2031	0.89545			
	9.001TL-12.000TL <sup>c</sup>	31	2.5403	0.78022			
	12.001TL-15.000TL <sup>d</sup>	31	2.8145	0.97888			
	15.001TL veya daha fazla <sup>e</sup>	66	2.9659	0.99023			
<b>Aşırı İyimserlik</b>	5.500TL veya daha az <sup>a</sup>	19	2.5158	0.77550	1.755	0.141	
	5.501TL-9.000TL <sup>b</sup>	16	2.9625	0.86785			
	9.001TL-12.000TL <sup>c</sup>	31	2.7097	0.92353			
	12.001TL-15.000TL <sup>d</sup>	31	2.7290	1.09001			
	15.001TL veya daha fazla <sup>e</sup>	66	3.0485	0.88964			
<b>Kayıptan Kaçınma</b>	5.500TL veya daha az <sup>a</sup>	19	2.4342	0.91985	3.280	0.013*	
	5.501TL-9.000TL <sup>b</sup>	16	3.1406	0.79040			
	9.001TL-12.000TL <sup>c</sup>	31	2.4516	0.80213			
	12.001TL-15.000TL <sup>d</sup>	31	2.5484	0.97771			
	15.001TL veya daha fazla <sup>e</sup>	66	2.8902	0.79437			
<b>Sosyo Kültürel Faktörler</b>	5.500TL veya daha az <sup>a</sup>	19	2.6184	0.97670	3.016	0.020*	e>c
	5.501TL-9.000TL <sup>b</sup>	16	2.8438	0.84595			
	9.001TL-12.000TL <sup>c</sup>	31	2.5484	1.06148			
	12.001TL-15.000TL <sup>d</sup>	31	3.0565	1.15778			
	15.001TL veya daha fazla <sup>e</sup>	66	3.2045	0.91031			

Akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörlerin gelir değişkeni açısından elde edilen varyanslarının homojenliği dikkate alındığında akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma faktörünün (Levene = 6,784 ve  $p < 0,05$ ) homojen olmadığı, kayıptan kaçınma faktörünün (Levene = 0,906 ve  $p > 0,05$ ) ve sosyo kültürel faktörlerin (Levene = 2,100 ve  $p > 0,05$ ) homojen olduğu söylenebilir. Buna göre akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma için Tamhane, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler için Tukey Post Hoc testleri kullanılmıştır. Post hoc test sonuçları akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler açısından geliri 15.001TL veya daha fazla olan grup ile geliri 9.001TL – 12.000TL arasında olan grup arasında geliri 15.001TL veya daha fazla olan grup lehine anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu durumda geliri yüksek olan grubun bireysel yatırım kararlarında akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma ve sosyo kültürel faktörleri daha fazla dikkate aldığı söylenebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular Karaman ilinde ikamet eden bireysel yatırımcıların, yatırım kararı alırken, gösterdikleri davranışsal finans eğilimlerinin cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, yaş aralığına, mesleğine ve gelir düzeyine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymakta olup çalışmaya ait bütün hipotezler kabul edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular Büyükaslan (2012),

Onsomu (2014), Aldemir (2015), Bodur (2016), Çetiner vd. (2019), Sever vd. (2020) ve Aslan ve Boztosun (2022) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

1970’li yıllarda yapılan çalışmalarla ortaya çıkan davranışsal finans; psikolojik önyargıların, duyguların ve bilişsel hataların bireylerin yatırım davranışlarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Başka bir ifade ile davranışsal finans, bireylerin yatırım kararlarında her zaman rasyonel olmadıklarını ve bazı psikolojik eğilimlerin etkisinde kalarak yatırım yapabildiklerini iddia etmektedir. Bireyler için söz konusu eğilimlerin incelenmesi yatırım kararlarında yapılan hataların fark edilmesi ve daha sağlıklı yatırımlar yapılması açısından önemli bulgular ortaya koyabilmektedir. Bu bağlamda çalışmada bireysel yatırımcı davranışlarının, davranışsal finans eğilimleri kapsamında incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Karaman ilinde yaşayan 20 yaş ve üstü bireyler üzerinde anket tekniği ile araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların tercih ettikleri yatırım araçları içerisinde altın ve hisse senedinin ilk sıralarda yer aldığı, genellikle yatırım araçlarına internet üzerinden erişim sağladıkları, yatırımlarını her gün gözden geçirenlerin daha büyük bir ağırlığa sahip olduğu ve yatırım yaparken genellikle yüksek gelir elde etme amacı taşıdıkları söylenebilir.

Anket üzerinden elde edilen veriler kullanılarak aşırı güven, aşırı iyimserlik, akla geliş kolaylığı, pişmanlıktan kaçınma, kayıptan kaçınma ve sosyo kültürel faktörler gibi davranışsal finans eğilimlerinin; cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir düzeyi, meslek ve yaş gibi demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği ve geçerlilik ve güvenilirlik için gerekli kriterleri taşıdığı söylenebilir.

Fark analizleri sonucunda elde edilen bulgular; Karaman ilinde yaşayan 20 yaş ve üstü bireylerin yatırım kararlarında gösterdiği aşırı iyimserlik eğiliminin cinsiyete, eğitim durumuna ve mesleğe; sosyal eğilimlerin medeni duruma, eğitim durumuna ve gelire; akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma eğiliminin eğitim ve gelir durumuna; aşırı güven eğiliminin mesleğe ve yaşa göre farklılık arz ettiğini göstermektedir.

Fark analizlerine ilişkin sonuçlar çerçevesinde; Karaman ilinde alınan bireysel yatırım kararlarında, erkeklerin kadınlara, lisansüstü eğitime sahip bireylerin lisans mezunu bireylere ve özel sektör çalışanlarının öğretmenlere göre daha iyimser bir davranış sergiledikleri söylenebilir. Bununla birlikte yatırım kararlarında; Karaman ilinde yaşayan evli bireylerin bekar bireylere, lisansüstü eğitime sahip bireylerin, ön lisans ve lisans mezunu bireylere ve geliri yüksek bireylerin geliri düşük bireylere göre sosyo kültürel faktörlere daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Ayrıca çalışma sonucunda lisansüstü eğitime sahip bireylerin, ön lisans ve lisans mezunu bireylere göre ve gelir düzeyi nispeten daha yüksek olan bireylerin geliri düşük bireylere göre daha fazla akla geliş kolaylığı ve pişmanlıktan kaçınma eğilimi içerisinde oldukları ortaya konulmuştur. Karaman ili açısından bireysel yatırım kararlarında özel sektör çalışanlarının öğretmenlere ve yaş aralığı daha düşük ve genç bireylerin yaş aralığı yüksek bireylere göre daha fazla kendine güvendikleri söylenebilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde Karaman ilindeki bireylerin yatırım kararları alırken davranışsal finans kapsamında incelenen bazı psikolojik eğilimleri gösterdiği ve bu eğilimlerin demografik özelliklere göre farklılık arz ettiği söylenebilir. Bireyler bazı davranışsal önyargılarla yatırım yaptıklarında rasyonel olmayan karar verebilmekte ve bunun sonucunda büyük zararlara katlanmak zorunda kalabilmektedirler. Bu nedenle yatırımcıların karar verirken nicel ve nitel yöntemlerle detaylı araştırma yaparak rasyonel karar almaları faydalı olacaktır.

## **ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ BEYANI**

Bu çalışma etik kurul izni gerektirmekte olup Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 29.11.2022 tarih ve 215-217 sayılı kararı ile araştırma için gerekli izin alınmıştır. Bu çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

## **DESTEK BEYANI**

Çalışma, herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

## **ÇIKAR BEYANI**

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## **KAYNAKÇA**

- Abdeldayem, M. ve Aldulaimi, S. (2023). Investment decisions determinants in the GCC cryptocurrency market: a behavioural finance perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2023-3623>
- Abideen, Z. Ul., Ahmed, Z., Qiu, H. ve Zhao, Y. (2023). Do behavioral biases affect investors' investment decision making? Evidence from the Pakistani equity market. *Risks*, 11(109), <https://doi.org/10.3390/risks11060109>
- Akdeniz, Ş. ve Turan, İ. (2021). Davranışsal finans eğilimlerinin risk alma düzeyine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1016–1032. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.118>
- Aldemir, S. (2015). Davranışsal finans açısından yatırımcı davranışlarının incelenmesi: Tokat örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anum ve Ameer, B. (2017). Behavioral factors and their impact on individual investors decision making and investment performance: Empirical investigation from Pakistani Stock Market. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(C1), 61–70.
- Arslan, A. ve Boztosun, D. (2022). Demografik faktörler ve davranışsal finans: Bireysel yatırımcılar üzerine bir araştırma. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 30-46.
- Atak, O. ve Kutukız, D. (2021). Davranışsal finans eğilimlerinin, bireysel yatırımcıların yatırım tercihlerine ve yatırımlarda yararlandıkları bilgi kaynaklarına göre karşılaştırılması: Muğla ilindeki turizm işletme yöneticileri üzerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(1), 231-248.
- Ateş, A. (2007). Finansal yatırımların davranışsal finans açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Barlett, J. E., Kotrlık, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bodur, Y. A. (2016). Yatırımcı davranışlarını etkileyen faktörlerin aşırı güven açısından değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Bostancı, F. (2003). Davranışçı finans. Sermaye Piyasası Kurulu. Yeterlik Etüdü.
- Böyükaslan, A. (2012). Bireysel yatırımcıları finansal yatırım kararına yönlendiren faktörlerin davranışsal finans açısından incelenmesi: Afyonkarahisar örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çetiner, M., Ayhan Gökçek, H. ve Turp Gölbaşı, B. (2019). Davranışsal finans perspektifinden yatırımcı davranışları üzerine bir inceleme. *Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 1-30.
- Dilmen, M. (2023). Davranışsal finans uygulamalarının, işletmelerin performansına etkileri: İstanbul organize sanayi bölgesi örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1016-1036.
- Doğan, Z. ve Evlimoğlu, U. (2022). Bireysel yatırımcıların yatırım kararlarında davranışsal finansın rolü: Aydın ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 1983-2010. doi: 10.15869/itobiad.1079129
- Ede, M. (2007). Davranışsal finans ve bireysel yatırımcı davranışları üzerine ampirik bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elmas, B. (2010). Hisse senedi yatırımcılarının davranışsal özellikleri: Bireysel yatırımcıya yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Evbayiro-Osagie, E. I. ve Chijuka, M. I. (2021). Psychological factors and investment decisions in the Nigeria capital market. *Oradea Journal of Business and Economics*, VI(1), 33-41. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2008.019243>
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Newyork: Routledge.
- Gül, M. (2017). Davranışsal finans açısından altın yatırımcılarının davranışlarının incelenmesi: Gaziantep örneği. *Maliye ve Finans Yazıları*, (108), 143-165. <https://doi.org/10.33203/mfy.313955>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe, yöntem, analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hallale, P. S. ve Gadekar, M. (2019). A study of behavioural factors affecting individual investment decisions. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 3(6), 298-311.
- Jain, J., Walia, N., Kaur, M. ve Singh, S. (2022). Behavioural biases affecting investors 'decision-making process: a scale development approach. *Management Research Review*, 45(8), 1079-1098. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0139>
- Jain, J., Walia, N. and Gupta, S. (2020). Evaluation of behavioural biases affecting investment decision making of individual equity investors by fuzzy analytic hierarchy process. *Review of Behavioral Finance*, 12(3), 297-314. <https://doi.org/10.1108/RBF-03-2019-0044>
- Joo, B. A. ve Durri, K. (2015). Comprehensive review of literature on behavioural finance. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, VI(2), 11-19.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 80(4), 237-251.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kamau, W. M. (2012). The effect of behavioural factors on investment decisions at the Nairobi Securities Exchange (Unpublished master thesis), Nairobi University, Nairobi, Kenya.
- Karan, M. B. (2004). *Yatırım analizi ve portföy yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kengatharan, L. ve Kengatharan, N. (2014). The Influence of behavioral factors in making investment decisions and performance: Study on Investors of Colombo Stock Exchange, Sri Lanka. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), 1-23. doi:10.5296/ajfa.v6i1.4893
- Khawaja, M. J. ve Alharbi, Z. N. (2021). Factors influencing investor behaviour: an empirical study of Saudi Stock Market. *International Journal of Social Economics*, 48(4), 587-601. <https://doi.org/10.1108/IJSE-07-2020-0496>

- Luong, L. P. ve Ha, D. T. T. (2011). Behavioral factors influencing individual investors' decision-making and performance: a survey at the ho Chi Minh Stock Exchange (Unpublished master thesis), Umeå University, Umeå, Sweden.
- Mahmood, T., Ayyub, R. M., Imran, M., Naeem, S., Abbas, W. (2020). The behavioral analysis and financial performance of individual investors at Pakistan Stock Exchange. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 10(5), 158-164. <https://doi.org/10.32479/ijefi.10112>
- Metawa, N., Hassan, M. K., Metawa, S. ve Safa, M. F. vd. (2017). Impact of behavioral factors on investors' financial decisions: Case of the Egyptian stock market. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 30-55. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-12-2017-0333>
- Mishra P., Pandey C. M., Singh U., Gupta A., Sahu C., Keshri A. (2019a). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72.
- Mishra P., Singh U., Pandey C. M., Mishra P, Pandey G. (2019b). Application of Student's *t*-test, analysis of variance, and covariance. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(4), 407-411
- Onsomu, Z. N. (2014). The impact of behavioral biases on investor decisions in Kenya: male vs female. IMPACT: *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature*, 2(6), 87-92.
- Özan, M.H. (2010). İşletmelerde alınan finansal kararların yatırımcı davranışları üzerindeki etkilerinin incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özcan, H. (2011). Davranışsal finansın bireysel yatırımcıların karar mekanizmaları üzerindeki etkileri: Finansal yatırımcıların değerlendirmelerine yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Pompian, M. M. (2006). *Behavioral Finance and Wealth Management: How to build optimal portfolios that account for investor biases*. USA: John Wiley & Sons. Inc.
- Ritter, J. R. (2003). Behavioral finance. *Pacific-Basin Finance Journal*, 11, 429-437.
- Sajeev, K. C., Afjal, M., Spulbar, C., Birau, R. ve Florescu, I. (2021) Evaluating the linkage between behavioural finance and investment decisions amongst Indian Gen Z investors using structural equation modeling. *Revista de Științe Politice. Revue des Sciences Politiques*, 72, 41 – 59.
- Savage, L. J. (1954). *The foundations of statistics*. New York: Wiley.
- Sever, E., Çetiner, M. ve Paksoy, M. (2020). Bireysel yatırım kararları ile davranışsal finans eğilimlerinin ilişkisi: İmalat ve hizmet sektörlerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 9-40.
- Shefrin, H. (2018). *Behavioral corporate finance: Concepts and cases for teaching behavioral finance*. Newyork: McGraw Hill Education.
- Shefrin, H. ve Statman, M. (1994). Behavioural capital asset pricing theory. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 29(3), 323-349.
- Shiller, R. J. (1999). Human behavior and the efficiency of the financial system. J. B. Taylor ve M. Woodford (ed.). *Handbook of macroeconomics* içinde (ss. 1305-1340). Elsevier.
- Shiller, J. R. (1995). Human Behaviour and the efficiency of the financial system. <http://www.e-m-h.org/Shill98.pdf>.
- Shleifer, A. (2000). Inefficient markets: An introduction to behavioral finance. Oxford: Oxford University Press.
- Singh, R. (2010). Behavioural finance studies: Emergence and developments. *The Journal Contemporary Management Research*, 4(2), 1-9.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). İstatistik Veri Portalı [Veri Seti]. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>
- Virigineni, M. ve Rao, M. B. (2017). Contemporary developments in behavioral finance, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(1), 448-459.
- Von Neumann, J. ve Morgenstern, O. (1944). *Theory of games and economic behaviour*. Princeton: Princeton University Press.

- Vural, G. ve Bulut, A. (2022). Davranışsal finans perspektifinden bireysel finansal yatırım karar sürecindeki eğilimler: Kamu bankaları yöneticileri üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2), 437-457. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1078653>
- Waweru, N. M., Munyoki, E., ve Uliana, E. (2008). The effects of behavioral factors in investment decision-making: A survey of institutional investors operating at the Nairobi Stock Exchange. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 1(1), 24-41. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2008.019243>
- Yazdipour, R. ve Howard, J. A. (2010). Behavioral finance: Application and pedagogy in business education and training. H. K. Baker ve J. R. Nofsinger (Ed.). *Behavioral finance: Investors, corporations and markets* içinde (ss. 39-56). USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Zahera, S. A. ve Bansal, R. (2018). Do investors exhibit behavioral biases in investment decision making? A systematic review. *Qualitative Research in Financial Markets*, 10(2), 210-251. <https://doi.org/10.1108/QRFM-04-2017-0028>



Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

## THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM ON THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM STRENGTH AND EMPLOYEE REACTIONS TOWARD CHANGE: A RESEARCH IN THE BANKING SECTOR

<sup>1</sup>Hüseyin YILMAZ

<sup>2</sup>Elvan HAYAT

<sup>3</sup>İbrahim KAYNAR

### Abstract

This research aims to uncover the effects of banking sector personnel's perceptions regarding the strength of human resources management practices on their organizational-based self-esteem and their responses to changes. The study was conducted with the participation of 182 employees working in various banks operating within Aydın Province, utilizing a survey technique. The responses provided by the survey participants were evaluated using SPSS software, and the results were analyzed. As a result of the research, it was found that the relationship between the perceived strength of the human resource management system, organizational-based self-esteem, and employees' responses to change, which are the operational variables of the research, had positive and significant effects at various levels. According to the findings, the perceived HRM system strength had a statistically significant effect on employees' reactions to change in the partial intermediary variability of the organization-based self-esteem. In this study, which was conducted for white-collar employees working in banks, it was understood that employees' perceptions of human resource system strength had positive effects on their organizational-based self-esteem and their reactions to change. Human resources activities that are aligned with the organization's goals, transparent, and implemented with consensus at the organizational level have a positive influence on employees' competence, value, and cooperative behavior. These results contribute to reinforcing positive attitudes among employees when organizational changes are implemented. In this context, it is believed that this research will fill an important gap in the field.

**Keywords:** Human Resources Management, Organization-Based Self-Esteem, Reactions toward Change, Survey

### Algılanan İnsan Kaynaklarının Gücü ve Çalışanların Değişime Tepkileri İlişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

<sup>1</sup>Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes University, Aydın Faculty of Economics, Department of Economics and Finance, [huseyin.yilmaz@adu.edu.tr](mailto:huseyin.yilmaz@adu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-3359-7670

<sup>2</sup>Assoc. Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes University, Aydın Faculty of Economics, Department of Econometrics, [elvanakturk@gmail.com](mailto:elvanakturk@gmail.com), ORCID: 0000-0001-8200-8046

<sup>3</sup>Assist. Prof. Dr., Uşak University, Faculty of Applied Sciences, Department of International Trade and Finance, [ibrahim.kaynar@usak.edu.tr](mailto:ibrahim.kaynar@usak.edu.tr), ORCID: 0000-0002-5748-1058



## Öz

Araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe görev yapan personelin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının gücüne ilişkin algılarının onların örgüt temelli özsaygı ve değişime tepki davranışları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu çalışma, Aydın ili sınırları içerisinde faaliyetini devam ettiren çeşitli bankalarda görev almış olan 182 personelin katılımıyla ve anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan personelin verdiği cevaplar SPSS yazılımıyla değerlendirilerek elde edilen sonuçlar analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda araştırmanın operasyonel değişkenleri olan algılanan insan kaynakları yönetiminin gücü, örgüt temelli özsaygı ve çalışanların değişime tepkileri arasında farklı düzeylerde pozitif ve anlamlı ilişkiler keşfedilmiştir. Elde edilen bulgulara göre algılanan İKY sistem gücü değişkeninin örgüt temelli özsaygının kısmi aracı değişkenliğinde, çalışanların değişime tepkileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bankalarda çalışan beyaz yakalıları yönelik olarak yapılan bu çalışmada çalışanların insan kaynaklarının gücü konusundaki algılamalarının, örgüt temelli özsaygı ve değişime karşı gösterdikleri tepkiler üzerinde pozitif yönde etkilere neden olduğu anlaşılmıştır. Örgütün hedefleri ile uyumlu, şeffaf ve örgüt düzeyinde fikir birliği ile uygulanan insan kaynakları faaliyetlerinin, çalışanların yetkinliği, değeri ve işbirlikçi davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğu açıktır. Bu sonuçlar, organizasyonel değişiklikler uygulandığında çalışanlar arasında olumlu tutumların güçlendirilmesine katkıda bulunur. Bu bağlamda bu araştırmanın alanda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

**Keywords:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgüt Temelli Özsaygı, Değişime Tepki, Anket.



## **INTRODUCTION**

It is stated that human resources management (HRM) processes, policies, and strategies are in relation to the organization's competitive strategies in the market and human resources (HR) efforts shaped at the individual level. In this context, it is stated that strategic preferences and approaches related to HR can have an impact on the vision, mission, and long-term plans of the organization. HR strategies, policies, and programs developed at the top levels of the organization are influenced by the portfolio of skills and strategies that affect the performance of the market and product on which the organization focuses. In this way, while providing organizations with tools that can easily achieve strategic visions and goals, an interaction environment that will allow them to be better understood and communicated will also be contributed (Panayotopoulou et al., 2007: 227-294).

It is seen that the environment in which organizations compete is constantly changing, and organizations in the face of fierce competition are in search of being able to show superiority against their competitors by responding better to customer requests. In this context, it is necessary for organizations to better respond to customer requests and to implement new competitive models by developing organizational capacities that will allow them to be distinguished from their competitors. It is stated that throughout all these implementation stages, the policies and programs of organizations for HR are diverse and efforts should be made to implement them in line with the requirements of the organizations' strategy architectures (Chênevert and Tremblay, 2009: 738-770).

It is stated that HRM has a strategic role in organizations. In particular, encouraging higher performance by employees in organizations is shown as one of the distinguishing features of HRM (Aldamoe et al., 2012: 75-88). While the behaviors and attitudes of the employees of the organization are affected by the HR practices and the relations between them and the organizational performance, they also allow the efficiency at the operational level to increase together with the HR productivity (Boselie et al., 2005: 67-94). It has been revealed that the relations between the HRM practices perceived by the employees in the organization and the reactions of the employees are shaped by the strength of the human resource system and are realized at the lowest level. Thus, it has been understood that the HRM system strength in the organization and perceived by the employees is a very important factor (Katou et al., 2014: 527-544).

Determining the ideas and perceptions of employees about policies, plans, and processes related to HRM is an inclusive approach to clarifying the contribution of HRM to the organization and its future performance. The strength of the HRM system will manifest itself in its ability to send clear, distinct, and intelligible messages to employees about the organization's long-term goals, plans, strategies, and resource potential. Three features related to the strength of the HRM system in organizations; distinctiveness, consistency, and consensus. For HRM activities to be effective, more focus should be placed on how HRM systems should be designed and managed (Bowen and Ostroff, 2004: 203-221).

Organization-based self-esteem is the level of belief that employees have about how valuable it is to contribute to and support the organization. From this point of view, organizational-based self-esteem is the ability of the employees to fulfill the tasks given by the manager in line with their approaches, individual thoughts, and ideas. Employees in a performance environment, where self-sacrifice and contribution to the organization are shaped as a strong belief, focus more on goals and objectives, considering that being in such an organization makes them more important (Pierce and Gardner, 2004: 307-322).

It is stated that organizational self-esteem, which is the complex self-dimension of individuals, has a shaping effect on their general selves. It has been determined that there are positive relations between the general self of the individual and the organization-based self-esteem. It has been understood that organization-based self-esteem has an important role and effect on the performance environment of the individual (Jex and Elacqua, 1999: 71-81). At the same time, it has been stated that organization-based self-esteem has a valid level of effect in predicting the job satisfaction of employees from the perspective of self-esteem. Therefore, organizational-based self-esteem emerges as an effective concept in employee psychology research and practice (Kanning and Hill, 2012: 13-21). The digital technological revolution taking place in today's business world requires employees to adopt new ways of doing their jobs. In this context, dramatic revisions are put into practice on how to fulfill the job responsibilities defined for employees in organizations. In line with the efficiency and effectiveness of the organization, technological developments create positive effects on the job performance of the employees of the organization, while these developments can be achieved in return for the retention of important employees and the job satisfaction they obtain (Gilmore et al., 1997: 174-189).

Within the scope of the literature and academic motivation mentioned so far, this research, which focuses on the finance sector, consists of a model that covers the strength of perceived HR, organizational-based self-esteem, and employees' reactions to change. Within the scope of the research, considering the relationships between these three concepts, which are of critical importance in transforming the HR potential of organizations into customer value perceived above the average in a fiercely competitive environment;

- a) What effect does perceived HRM system strength have on organizational self-esteem?
- b) Does the level of perception regarding the HRM system have a shaping effect on the employees' reactions toward change,
- c) While perceived HRM system strength affects employees' reactions toward change, can there be a meaningful relationship regarding the assumed mediating role of organization-based self-esteem in the model? questions will be tried to be answered.

Within the scope of the purpose of the research and the research questions determined, in the design of the research, firstly, the studies in which the variables that make up the conceptual model are discussed at the level of the finance sector are discussed. Then, within the framework of the literature on the research, the research model was put forward and hypotheses were designed. Later, it is focused

on the method used, the analysis at the application level, and the research findings. In the last section, the scientific and practical contributions achieved through research have been emphasized and suggestions for future research have developed.

## **1. LITERATURE REVIEW**

Within the scope of the research, we focused on the literature in which the variables were the subject of previous studies, since the relationship between perceived human resources system strength, organizational-based self-esteem, and employees' reactions to change in the banking sector. When the existing literature is reviewed in terms of examining the relationships between research variables, it has been determined that the studies on organization-based self-esteem are more than the studies on perceived human resource system strength. Also, it has been determined that the studies on employees' reactions toward change have been done more than the organizational-based self-esteem and perceived human resource system strength. In the studies where the research variables were handled, it was seen that the concepts associated with the mentioned variables were organizational uncertainty, proactive personality, job insecurity, performance, and job characteristics. Based on the literature review, the research variables are generally considered within the scope of the internal environment of the organization where employees do their work and the focus is on keywords closely related to the perceived human resource system strength variable.

It has been determined that studies to measure the strength of perceived human resources among the variables within the scope of the research are quite rare. (Li et al., 2011: 1825-1842; Delmotte et al., 2012: 1481-1506). Looking closely at research on the strength of human resources, Sanders et al. (2008) revealed that there is a positive relationship between the dimensions of distinctiveness and consistency and the emotional commitment of employees. It has been concluded that consensus on human resources is a necessary component for reinforcing perceived human resource system strength (Ostroff and Bowen, 2016: 196-214).

In studies on HR system strength, the relationship between organizational climate and employee attitudes has been tried to be revealed (Li et al., 2011: 1825-1842; Sanders et al., 2008: 412-425). In the context of studies on HR system strength, stakeholder expectations (Delmotte et al., 2012: 1481-1506), reaching the human resources goal (Sanders et al., 2021: 4463-4490), and cultural determinants of human resources (Farndale and Sanders, 2016: 1-17) have focused on revealing the relationships between them. It has been argued by Bowen and Ostroff (2004) that strong and high-potential human resource systems are an element that supports the common interests of the organization and employees. It has been determined that the effective management of communications in the process of expressing the ideas of the employees and bringing the practices that improve communication with them to the agenda act as a strategic lever in the improvement of organizational performance and employee well-being. Delmotte et al. (2012) tried to reveal perceptions about HRM system strength.

It is seen that there is strong literature on the self-esteem behavior of organizational employees (Bowling et al., 2010: 601-626). From the beginning, it is understood that studies on self-esteem have focused on dealing with elements such as work itself, with studies that include general self-esteem (Brockner, 1988: 642-656) and domain-specific components (Epstein, 1979: 1097-1126; Tharenou, 1979: 316-346), respectively. Subsequently, studies were conducted to reveal the concept of organization-based self-esteem, which is considered as the value of the work done and the organizational environment for the employees and the evaluation of their perceptions about it (Pierce et al., 1989: 622-648). Organization-based self-esteem is a psychological construct and has been the subject of different studies (Pierce and Gardner, 2004: 307-322).

It has been revealed that self-esteem has a positive relationship between employees' intrinsic motivation, organizational performance, job satisfaction, organizational identification, and commitment to the organization (Gardner and Pierce, 1998: 48-70). Employees' high organizational-based self-esteem also allows them to display a strong career orientation. Such employees are interested in doing their jobs better and performing higher (Carson et al., 1997: 139-155). It has been stated that organizational-based self-esteem in the workplace is shaped as an important buffer in the conditions in which employees live. In a study in which the dependent variables in the research model were shown as the job performance and job satisfaction of the participants, it was revealed that employees with high self-esteem in the organizational-based dimension faced higher social support from their colleagues and superiors, were not exposed to overwork, and avoided role conflict (Pierce et al., 1993: 271-288). Therefore, positive self-esteem is a shield for the employee in the workplace, and employees with high self-esteem are affected to the lowest degree by the negative evaluations of the managers and the effects of the negative working environment (Brockner and Guare, 1983: 642-656)

Studies have shown that organizational employees are the main determinants of initiating or resisting change (Judge et al., 1999: 107-122). In addition, it has been determined that organizational-level managerial support and communication features in the environment can shape the way employees anticipate and react to comprehensive changes (Wanberg and Banas, 2000: 132-142). It was determined by Armenakis and Bedeian (1992) that members of the organization produce emotional reactions to the change processes. In this direction, the attitudes of employees such as acceptance, preparation, openness, resistance, cynicism, and commitment in case of change were discussed by the researchers. Wanberg and Banas (2000) found that employees' satisfaction with their jobs is positively related to accepting change and having positive emotions. Schweiger and DeNisi (1991) found that negative attitudes in the changing environment are associated with low job satisfaction. It has been revealed that the change operations carried out in the organization lead to effective results such as improvements in efficiency and quality (Armenakis and Bedeian, 1999: 293-315).

Novelli et al. (1995) noted that the positive feelings that employees develop about change are related to their increased commitment to this process. It has been shown that the perceived positivity of change greatly affects both change commitment and organizational commitment (Fedor et al., 2006: 1-

29). Positive attitudes of employees in perceiving change also affect their feelings of support for change and commitment to the organization. A consistent performance behavior in the change process occurs together with the motivation to direct the change by showing a positive reaction (Judge et al., 1999: 107-122). It has been understood that the commitment of employees to change plans and practices in organizations is related to the emotional and behavioral support that emerges over time (Herscovitch and Meyer, 2002: 474-487). It has been pointed out that the leadership of the manager throughout the change is an effective factor in perceiving and coping with change by providing information and counseling to employees who are experiencing the pain of change (Rafferty and Griffin, 2006: 1154-1162). It is stated that the self-efficacy of the employees of the organization is effective in the preparation and acceptance of change. It has also been demonstrated that self-efficacy has positive contributions to coping with the effects of comprehensive change operations (Cunningham et al., 2002: 377-392).

When the studies carried out so far are considered as a whole within the framework of the concepts of perceived HR system strength, organizational-based self-esteem, and employees' reactions to change, which are the operational variables of the research, it can be stated that there can be positive and significant relationships between these concepts. From this perspective, a functional research model will be discussed below, which will focus on the purpose and basic questions of the research to consider the concepts in question in a comprehensive framework and to reveal the significance levels of the potential relationships between them.

## **2. RESEARCH MODEL AND HYPOTHESES**

### **2.1. The Relationship between Perceived Human Resource System Strength and Organization-Based Self-Esteem**

To determine the impact of the connection between performance and HRM within the organization, it is essential to gauge the extent to which employees perceive these practices. From this perspective, HRM system strength is defined as the capacity to convey clear, measurable, and meaningful signals to employees about the goals, objectives, policies, and processes, aligning their reactions with the organization's mission. There is a widespread consensus that the three key attributes effective in recognizing HR system strength within an organization are consistency, consensus, and distinctiveness. (Bowen and Ostroff, 2004: 203-221).

It is stated that HRM systems with strong potential and performance convey clear signals and behavioral expectations to the organization. The distinctiveness dimension of the HRM system guides in shaping the highly event-effect relationship and conveying explanatory messages to the employees. Consistency dimension appears as another feature and it means that HRM explanations clearly express expected employee behaviors with high validity and consistency at different levels of hierarchical structure. Consensus about the event-effect process is seen to emerge when a strong consensus is formed among department managers, HRM leadership, and organizational employees (Cooper and Withey, 2009: 62-72).

The HRM system strength can be measured more effectively by the following indicators (Ostroff and Bowen, 2000: 211-266):

- a) **Visibility:** Employees' knowledge of HRM goals, objectives, and processes.
- b) **Openness:** Employees can easily access the information they need.
- c) **Acceptability:** Employees' direct access to the HRM system.
- d) **Consistency of the management:** It is the managers' making consistent statements and actions in practices and processes.
- e) **Validity and effectiveness of management practice:** It is the implementation of managerial activities and plans by the design.
- f) **Internal consistency:** It is the horizontal compatibility of HR practices, programs, and policies.
- g) **Intensity:** It is the calculation and budgeting of time and effort expenditures during the implementation of the project, plan, purpose, and targets.

It has been revealed that these indicators, listed by Lepak et al. (2006: 217-271), shape the employees' perceptions of the HR system strength, and also determine the HR functional performance. According to the authors, clearly expressing and directing the expectations of the organization about performance behavior and reactions from employees is considered a critical effect of HRM practices.

Therefore, organizational-based self-esteem is the self-esteem perception of employees who perform certain tasks within the organization. It is the perception of competence and performance that employees perceive during their activities in the organization. Self-esteem appears as the belief that this perceived level of competence and potential performance can be transformed into productive actions as a determinant of business success. It is stated that employees with high organizational-based self-esteem have strong perceptions that they are trusted in the performance environment, that they are valued and cared for by managers, and that they make critical contributions to the organization. It is said that employees with this psychology, who also shape the employees' reactions to change, differ from others with their different behaviors and attitudes and are affected at different levels by the developments in the organization (Pierce et al., 1989: 622-648). It is seen that HR systems have an impact on employee attitudes and shared perceptions. Most notably, the talent-motivation opportunity framework emphasizes that employees' talents and opportunities are important human resource targets alongside motivation (Appelbaum et al., 2000: 110-112).

Therefore, it is clearly seen that HRM practices affect employees' perceptions that they are a strategic part of the talent pool as a member of the organization, that they are valuable to the organization, that they are trusted in the organization, and that they make positive, measurable and meaningful contributions to the organization. Therefore, considering the high level of effect-event relationship between these two concepts, the following hypothesis, which was determined within the scope of the current research, was designed:

**H1:** The perceived human resource system strength affects organization-based self-esteem.

## **2.2. The Relationship between Organization-Based Self-Esteem and Employees' Reactions toward Change**

Organization-based self-esteem is shaped by employees' answers to the question of how valuable their contribution to their organization is. Organization-based self-esteem is an individual's comprehensive evaluation of herself or himself. Self-esteem is the level at which employees see themselves as competent, useful, and competent in the organizational environment.

The reactions of the employees show a change in proportion to their self-esteem. In this context, high organizational-based self-esteem enables employees to carry out their assigned tasks to a sufficient extent, while creating strong feelings of being in an important and effective position in terms of future goals and objectives. It has been said that some factors affect the development of positive self-esteem in the organization. The first of these is related to the structural dimensions of the organization (participation in decisions and complexity of assigned tasks). Secondly, it is positive feedback such as trust, justice, and respect conveyed to the employee in his/her environment. The third factor that determines self-esteem is the employees' feelings of competence, effectiveness, and competence in evaluating their performance (Pierce and Gardner, 2004: 307-322).

Self-esteem is a multidimensional emotion (Song and Hattie, 1985: 365-372) and the individual's self-esteem is combined with universal self-esteem, which is shaped as the general self-evaluation of the employee, role-based self-esteem, which indicates that the is competent in roles such as parents, and finally, self-esteem, which indicates that he is competent based on duty appears as a concept (Simpson and Boyle, 1975: 897-904). The level of performance that people put forth affects the level of achievement of the organizational goals determined by the organization they work in. In this context, it is seen that self-esteem is an important factor when evaluating the productivity performance level of the organization. Employees with high self-esteem in organizations focus on displaying positive behaviors by developing positive attitudes. Such employees, who act with a positive perception, are aware that they contribute to the achievement of the goals of the organization with their presence in the organization on a personal level. It is stated that the employees who think that reaching the performance goals of the organization is more important are the employees with a high level of self-esteem. It has been observed that employees with this characteristic have more positive attitudes in terms of productivity, job satisfaction, and organizational commitment (Hollenbeck and Brief, 1987: 392-414).

It has been observed that employees in mechanically designed organizational structures and social systems such as mines and public bureaucracy have low self-esteem (Korman, 1976: 50-63). Therefore, it has been concluded that the features of this organizational model, which are expressed by strict hierarchy and division of labor, central authority, standardization, and strict official processes, limit their self-esteem and self-regulation abilities, which in turn shapes belief systems with internal distrust (Sogh and Zarei, 2016: 1774-1791).

It is understood that components of organizations such as structure, process, system, and strategy affect the organizational-based self-esteem of the employees. Therefore, organizational-based self-esteem will determine the reactions of employees to change in cases such as the change of organizational structure from a mechanical model to an organic structure. From this point of view, the following hypothesis was designed to determine the relationship between organizational core self-esteem and employees' reactions to change:

**H<sub>2</sub>:** Organization-based self-esteem affects employees' reactions toward change.

### **2.3. The Perceived Human Resource System Strength and Employees' Reactions toward Change**

The HRM system's strength is to convey clear and unambiguous messages to the employees about the most appropriate behaviors and responses in the organization (Bowen and Ostroff, 2004: 203-221). The communication of organizational expectations to employees with clear signals through strong HRM systems also creates strong effects on the results (Sanders et al., 2014: 489-503). At this point, it is stated that the HRM system's strength is related to the goals determined, expected, and valued by the organization. With its strong scope, it is seen that HRM practices are organized in consistent communication with employees, with internal standard targets, and quite effectively. On such an organizational plane, it can be clearly seen that there is a consensus among practices, plans, and goals and that the organization has reached a clear consensus. Therefore, HRM system strength is the ability to act dynamically in the direction of implicit willingness in the process of conveying a clear message to employees about the organization's norms, standards, values, goals, and priorities (Ostroff and Bowen 2016: 196-214).

In the process of effective and low-cost management of change operations in organizations, it is important to understand the psychological reaction levels of employees and to determine their feelings and perceptions towards change. Determining appropriate change management processes and measures for managers responsible for the success of change management is an art that requires different skills (Raineri, 2011: 266-272). HRM has the ability to make valuable contributions by initiating and managing organizational-wide change and measuring the performance of change. According to Lockwood (2007), HRM has the ability to make a significant impact and contribution by initiating and leading change in the organization and measuring the effectiveness of change.

It is seen that HRM plays an important role in comprehensive changes and focuses on different functions in informing employees about changes related to change. HRM leaders assume an effective role in adding value to the human and social dimensions of change in the organization and shaping these dimensions by strengthening them. HRM is very useful in shaping change operations that add value to the organization, by enabling employees to cooperate with organizational managers, and in the follow-up of daily work by managers at efficient and effective levels (Benedict, 2007: 7). Therefore, HRM can manage change by taking the lead in implementing methods that encourage commitment by minimizing



resistance to change throughout the organization. Thus, human resources leaders provide an environment in which employees cope with their anxieties and fears throughout the change, support the change, and make this process manageable in the easiest case (El-Dirani et al., 2019: 1-13).

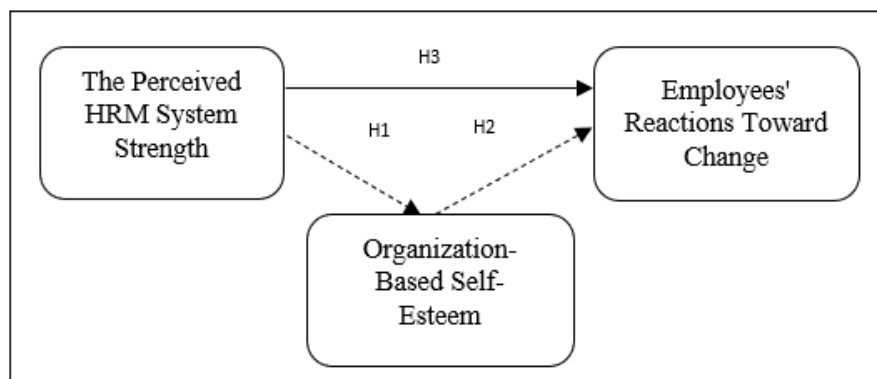
Based on the statements made so far, in this study, the hypothesis designed regarding the positive and linear relationship between the perceived human resources system strength and the employees' reactions toward change has been determined as follows:

**H3:** The perceived HR system strength affects employees' reactions toward change.

Along with the above direct relationship between perceived HR system strength and employees' reactions toward change, there may also be an indirect relationship between perceived HR system strength and the employees' reactions toward change through the organizational-based self-esteem variable. In this context, the fourth hypothesis regarding the research model is designed as follows:

**H4:** Organization-based self-esteem is an intermediate variable between perceived HR system strength and employees' reactions toward change.

As can be seen in the figure below (Figure 1), the research model was determined by considering both the studies examined through the literature review and the hypotheses designed within the framework of the questions focused on finding answers within the scope of the research. Within the scope of the conceptual model of the research, it is aimed to reveal the significance levels of the relations between the variables discussed in the study for the financial sector.



**Figure 1. Conceptual Model of the Research**

### 3. RESEARCH METHOD

Quantitative data analysis was used in order to determine the relationships between the variables discussed in the research at the empirical level. The quantitative research method is focused on presenting numerical results from the samples that will represent the universe related to the researched subject. In more detail, considering that there are different methods in the quantitative approach, in addition to using numerical data (McCusker and Gunaydin, 2015: 537-542), when it comes to testing the designed hypotheses the survey technique is the most useful method to reach the determined goal expressed. In the study, the survey technique, which is one of the quantitative methods, was conducted

because it was used to analyze comprehensive data sets and test hypotheses designed in accordance with the theoretical framework (Gürbüz and Şahin, 2015: 439).

Considering the validity, reliability, and consistency levels of the survey questions used to collect data during the research process, a study was conducted to determine whether the questions asked had content validity and whether they measured the desired feature. In addition, a pilot test was conducted and the validity and consistency of the results were determined (Saunders et al., 2009). In the following parts of the research, the primary data collected were analyzed in order to test the hypotheses designed to determine the relationships between the variables in the conceptual model.

### **3.1. Importance of Research**

Considering that the highest share in Turkish financial markets belongs to the Turkish banking sector and that the financial intermediation function is fulfilled by the banking sector at a significant level, it is inevitable that banking will have significant effects on the economy. The first of the effects and contributions of banking to the economy is the intermediary function. From the past to the present, the intermediary function is the most basic function undertaken by banks. With this function, banks continue their intermediation activities on the axis of deposit collection and lending by bringing together those who have surplus funds and those in need of funds (Işık, 2017: 53-66).

The most important effect and contribution of banking to the economy through financial intermediation is the financing of growth (Turgut and Ertay, 2016: 114-128). Another important contribution of banking to the economy is financial development and stability (İşcan, 2003:1-5). Another important role of the banking sector in terms of the economy is competition. On the one hand, the players entering and exiting the banking sector (banks) necessitate the level of competition in the sector and accordingly the more effective use of the funds (deposits) collected and the provision of funds to those in need in more affordable prices (İşcan, 2003:13).

The banking sector in Turkey is primarily funds wholesale trade and brokerage (9.02%), followed by construction (8.64%), electricity, gas and water resources (6.66%), retail trade and personal products (4%, 06), agriculture (3.99%), research, consultancy, advertising (3.32%), textile and textile products (3.15%), metal main industry (2.96%), food, beverage and tobacco industry (2.96%) and the hotel (2.27%) sectors (BDDK, 2018). All of these explanations emphasize that the banking sector in Turkey has been strengthening with each passing period, contributing at a strategic level to increasing the competitive potential of sectors present in all segments of the country's economy, enhancing employment opportunities, and fostering economic processes with critical attributes in terms of employment, added value, and strategic competitiveness. In this context, the study's examination of the banking sector, which has critical economic features influencing the provision of competitive economic operations at a strategic level, signifies its potential to yield important and effective results. The high number of banks and employment potential in the banking sector increases the level of technological change and the impact of competitive factors in the sector. It seems that the sector has significant

potential in the economy with the added value it creates. It is among the sectors where digital technologies are most used. Intense competition in the sector causes the review of business processes and organizational structures with continuous operational change practices. This requires the resilience and impact of the human resources system and leadership to be constantly demonstrated and visible. In the face of change efforts and the implementation of new technologies, employees' reactions to these changes vary according to the self-esteem they have formed as a result of their interaction with the organization. When employees do not feel the power of the human resources system during periods of change, it may lead to a decrease in the level of satisfaction of their needs by participating in organizational roles. The operational success of a strong human resources system in the banking sector may be effective in helping employees participate more willingly in the roles assigned to them in the organization. In addition, frequent organizational restructurings, mergers, and acquisitions in the banking sector require changes in employees. In the face of change, employees encounter situations such as learning new skills, taking on more responsibilities, and doing their jobs in different ways. These changes and the dynamic structure of the banking sector require examining employees in the context of their reactions to change.

### **3.2. Scales of Research**

While five questions were asked in the designed questionnaire to reveal the demographic characteristics of the participating employees, one question was asked about their status in the organization they were assigned to. To analyze the dependent and independent variables included in the research model, a questionnaire consisting of 42 items prepared with a 5-point Likert system was presented to the participants. 22 of the statements in the questionnaire are about perceived HR system strength; 10 of them are about organization-based self-esteem; and the remaining 10 are about reactions toward change scales. The perceived human resource management scale is a scale developed by Coelho et al. (2015: 1069-1086), consisting of seven sub-dimensions and 22 questions. The organization-based self-esteem scale consists of 10 self-evaluation items used in various studies by Pierce et al. (1989: 622-648), Kanning and Hill (2012: 13-21).

The related scale was translated into Turkish by Erden (2011). A scale consisting of 2 dimensions and 10 items developed by Vithessonthi et al. (2008) and used by Eyassu (2015) was used to measure employees' reactions to change. The scale of resistance to change has two dimensions. These are the dimensions of resistance to change and support of change.

### **3.3. Sample of the Research**

The survey was applied to white-collar employees in public and private bank branches operating in the banking sector in Aydin Province and its districts between November 2019 and March 2020 through online communication channels. A total of 400 people were targeted to participate in the research. A simple random sample method was used in data collection. The questionnaire was applied

simultaneously via the online system. Due to the low number of respondents in the early days, the questionnaire was repeated three times. Communication channels such as telephone, beep, WhatsApp, and e-mail were used extensively to provide feedback to the survey. Finally, it was determined that the number of those who gave the expected feedback after checking the answers was 182 participants. The response rate was 45%. In Table 1 presented below, the demographic characteristics of the employees whose data were collected in the research are given.

**Table 1. Individual Characteristics of the Employees whose Data were Collected in the Study (n=182)**

	Frequency (Number)	Percent (%)	Cumulative %
<b>Gender</b>			
Male	118	64.8	64.8
Female	64	35.2	100.0
<b>Marital status</b>			
Married	78	42.9	42.9
Single	104	57.1	100.0
<b>Age</b>			
18-25	40	22.0	22.0
26-30	51	28.0	50.0
31-40	66	36.3	86.3
41-50	17	9.3	95.6
51+	8	4.4	100.0
<b>Education</b>			
Primary education	7	3.8	3.8
College	47	25.8	29.7
University	115	63.2	92.9
MSc	11	6.0	98.9
Doctorate	2	1.1	100.0
<b>Professional experience</b>			
1-2 yıl	38	20.9	20.9
2-5 yıl	48	26.4	47.3
6-10 yıl	52	28.6	75.8
11-15 yıl	25	13.7	89.6
16+ yıl	19	10.4	100.0
<b>Position</b>			
Manager	6	3.3	3.3
Assistant Director	9	4.9	8.2
Sales Consultant	41	22.5	30.8
Box Office Attendant	21	11.5	42.3
Customer Representative	105	57.7	100.0

Table 1 above is examined, it was seen that 64.8% of the respondents were male, 35.2% were female, 42.9% were married, and 57.1% were single. It was seen that participants 36.3% of them are between the ages of 31 and 40, 63.2% are university graduates, 28.6% have 6-10 years of professional experience, 57.7% are customer representatives and 22.5% are sales assistants.

## 4. ANALYSIS AND FINDINGS

### 4.1. Validity and Reliability Analysis of Scales

In the analysis process, the structure of the variables in the model was tried to be revealed. Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed to determine the structure and dimensions of the scales. In this context, eigenvalues, line graphs, and explained variance ratios were obtained. Principal

components and varimax methods were used in the factor analysis. Table 2 below shows the factor analysis results applied to the perceived HR strength scale. The expressions in the scale were sorted according to the factor weight they had in the dimension they belonged to.

**Table 2. The Perceived Human Resource System Strength EFA**

Factor	Expressions	Factor Weights	%
Visibility and Clarity of HRM	It is observed that the most outstanding human resources practice in the institution I work for is performance evaluation.	0.755	15.896
	It is observed that the most conspicuous Human resources practice in the institution I work for is recruitment and selection.	0.723	
	It is observed that the most conspicuous human resources practice in the institution I work for is payment for performance.	0.670	
	It is observed that the most conspicuous human resources practice in the institution I work for is career development.	0.651	
	It is observed that the most conspicuous human resources application in the institution I work for is communication.	0.583	
HRM Practices Validity	I believe that the goals and values of human resources in the organization I work for will be the same six months from now.	0.684	14.587
	Human resources practices in the institution I work for contribute to competitiveness.	0.638	
	The human resources programs put into practice in the organization I work for are consistent over time.	0.617	
	The human resources processes and programs in the organization I work for help the employees achieve their goals at the individual level.	0.571	
	It is seen that there is a consistency between the plans of the human resources department in the organization I work for and the activities put into practice.	0.523	
	In the performance appraisal at my institution. I feel there is a connection between what is being evaluated and what is done daily.	0.486	
	I know that when I change my behavior by the human resources guidelines in the organization I work for, it will be accepted.	0.480	
Legitimacy and Consistency of HRM Practices	All of the human resources activities in the organization I work for complement each other to achieve the goals of the organization.	0.729	11.960
	The goals of human resources practices in the institution I work for are consistent among themselves.	0.644	
	It is accepted that the human resources department is an effective department in the institution I work for.	0.617	
	In the institution I work for the guidelines prepared by the human resources are reliable.	0.594	
Justice of HR Practices	My superiors in the organization, I work for deal with me honestly and ethically.	0.787	11.497
	My superiors in the institution, I work for also consult my ideas when making decisions on matters that concern me.	0.740	
	In my institution, deserving employees are rewarded.	0.636	
	In my institution, I am allowed to determine my individual career path.	0.635	
Instrumentality of HR Practices	In my organization, all employees know exactly how and when they will be rewarded.	0.742	10.720

Human resources practices in my organization contribute to highly skilled employees.	0.684		
		Total	64.659
		Kaiser-Meyer-Olkin Scale Validity	0.890
Bartlett's Test of Sphericity		Chi-square	1775.339
		p-value	0.000

When the results shown in Table 2 are examined, the KMO determined for the perceived HRM strength scale was calculated as 0.892. It is understood that the Bartlett sphericity test result is above 0.50 and is statistically significant at the 0.05 level. It is seen that the variables are suitable for factor analysis. As a result of the factor analysis performed, it was determined that there were five factors with an eigenvalue of 1 and above in the HRM strength scale. These are respectively; a) Visibility and Clarity of HRM, b) Validity of HRM Practices, c) Legitimacy and Consistency of HRM Practices, d) Justice of HR Practices, and e) Instrumentality of HR Practices. It is understood that the total variance explained by factor analysis is 64,659%.

Within the scope of the research, the structure and dimensions of the organization-based self-esteem scale were also subjected to factor analysis. The factor analysis results applied to the related scale are shown in Table 3 below. Organization-based self-esteem scale is explained as a single factor in accordance with expectations. Factor analysis was performed using the varimax rotation method.

**Table 3. Organization-Based Self-Esteem EFA**

Factor	Expressions	Factor Weights	%
Organization-Based Self-Esteem	I think that I am a valuable person in the institution I work for.	0.799	51.993
	I think that I am someone who is respected in the institution I work for.	0.791	
	I think that I am an important person in the organization I work for.	0.762	
	I think that I am someone who can be believed in the organization I work for.	0.760	
	I think I can make a difference in the organization I work for.	0.757	
	I think that I act collaboratively in the institution I work for.	0.757	
	I think that I am helpful in the institution I work for.	0.756	
	I am taken seriously at my company.	0.647	
	I am a reliable person in the company I work for.	0.612	
	I think that I am an efficient person in the organization I work for.	0.515	
		Total	51.993
		Kaiser-Meyer-Olkin Scale Validity	0.892
Bartlett's Test of Sphericity		Chi-square	872.917
		p-value	0.000

As can be seen from the findings in the table above, the EFA revealed that the organizational-based self-esteem scale is unidimensional at the structural level. Organization-based self-esteem dimension revealed 51.993% of the total variance. It was understood that the eigenvalue sizes of the items related to the organization-based self-esteem dimension were 1 and above, and their factor weights were above 0.40.

Within the scope of the research, varimax rotation main component factor analysis was applied within the framework of EFA to the scale of employees' reactions to change. Analysis results are shown in Table 4 below.

**Table 4. Employees' Reactions Toward Change EFA**

Factor	Expressions	Factor Weights	%
Resistance to Change	I strongly withdraw my support for change in the organization I work for.	0.903	37.967
	I ignore the change in the organization I work for.	0.892	
	I don't pay attention to change in the organization I work for.	0.879	
	I am against change in the organization I work for and I will oppose it.	0.848	
	I try not to implement change in the organization I work for.	0.802	
Supporting Change	In the organization I work for the change made receives my full support.	0.874	35.439
	In the organization I work for I fully cooperate with the organization on change.	0.859	
	I accept the decision of the organization I work for to make a change.	0.853	
	The change made in the organization I work for is acceptable to me.	0.797	
	In the organization I work for I warmly embrace change.	0.789	
		Total	73.405
		Kaiser-Meyer-Olkin Scale Validity	0.862
Bartlett's Test of Sphericity		Chi-square	1210.508
		p-value	0.000

When the results in Table 4 above are examined, it is understood that the calculated KMO value is, 862. The Bartlett sphericity test was found to be significant above 0.50 and at the 0.05 level. Within the framework of the findings obtained, it is understood that there are two dimensions with an eigenvalue of 1 and above in the scale of employees' reactions to change. These dimensions are interpreted as resistance to change and support for change. The total explained variance in the scale was calculated as 73.405%.

In the process of analyzing the research data, the internal consistency of the statements in the scales was subjected to reliability analyzes after the results of the factor analysis. Cronbach's Alpha reliability test was used to determine the internal consistency of the scales used in the research by revealing the reliability levels. Table 5 below presents the calculated reliability analysis results for the scales.

**Table 5. Reliability Analysis Results**

Scale	Average	Standard deviation	Number of questions	Reliability (Cronbach's Alpha) Coefficient
Human Resource System Strength	3.6101	0.70679	22	0.916
Organization-Based Self-Esteem	4.2846	0.63375	10	0.894
Reactions toward Change	2.9489	0.60044	10	0.731

When the coefficients given in Table 5 above are analyzed, it is seen that Cronbach's Alpha coefficients calculated for the scales are between 0.731 and 0.916. According to Kalaycı (2009: 405), these results are above the lower limit of 0.60 Cronbach's Alpha coefficient accepted in the literature. These results show that the internal consistency levels of the scales of the research are high.

## 4.2. Correlation Analysis

In Table 6 below, the relationships between the operational variables specified in the conceptual model within the framework of the research hypotheses were measured with the Pearson correlation coefficient, and the results were analyzed.

**Table 6. Correlation Analysis**

V	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
H1	1										
H2	0.548**	1									
H3	0.385**	0.520**	1								
H4	0.509**	0.681**	0.574**	1							
H5	0.324**	0.555**	0.464**	0.461**	1						
S6	0.304**	0.286**	0.529**	0.329**	0.255**	1					
C17	0.042	0.018	-0.113	-0.011	0.113	-0.169*	1				
C28	0.214**	0.315**	0.394**	0.307**	0.155*	0.397**	-0.210**	1			
H9	0.688**	0.846**	0.765**	0.822**	0.743**	0.419**	0.010	0.339**	1		
S10	0.304**	0.286**	0.529**	0.329**	0.255**	1.000**	-0.0169*	0.397**	0.419**	1	
C11	0.186*	0.236**	0.174*	0.205**	0.208**	0.129	0.731**	0.514**	0.245**	0.129	1

(\*\*significant at the 0.01 level); Number of samples=182. V: Variable, H1: HMRP1, H2: HMRP 2, H3: HMRP 3, H4: HMRP 4, H5: HMRP 5, S6: SELFES6, C17: CHANGE1 7, C28: CHANGE2 8, H9: HMRP9, S10: SELFES10, C11: CHANGE11

From the findings in the correlation matrix shown in Table 6, it is understood that the strength of HR practices and the variables of organization-based self-esteem are in a reciprocal, positive, and moderate relationship ( $r: 0.419, p < 0.01$ ). It is determined that there is a positive but quite weak correlation between the other variables shown in the matrix, reactions to change and organization-based self-esteem ( $r: 0.129, p < 0.01$ ). In addition, it is seen that the relationship between HR strength and reactions toward change is a weak positive and significant ( $r: 0.245, p < 0.01$ ).

Another notable finding in the correlation matrix is that there is a positive but quite weak relationship between the perceived HR strength variable and resistance to change, which is among the sub-dimensions of reactions toward change behavior ( $r: .010, p < 0.01$ ). On the other hand, it is seen that the relationship between the dimension of supporting change and the strength of HR ( $r: .339, p < 0.01$ ) is positive and moderate. These results show that efforts on the strength of HR practices will contribute to a positive and meaningful increase in organization-based self-esteem. It shows that even though positive perceptions in perceived HR system strength have positive effects on organization-based self-esteem, they cannot have an effect at the level of their positive contribution to employees' reactions to change.

## 4.3. The Effect of Human Resources Practices Strength on Organization-Based Self-Esteem

In the research, regression analysis was performed to test the designed hypotheses. In this context, it was accepted that the causal relationships between the main variables in the research (strength of human resources, organizational-based self-esteem, and reaction to change) could be revealed. The steps



suggested by Baron and Kenny (1986: 1173-1182) were followed regarding the mediating role of organization-based self-esteem in the impact of the strength of HRM practices on employees' reactions to change.

**Table 7. Regression Analysis Results on the Effect of HR Strength on Organization-Based Self-Esteem**

R2	Dependent Variable	Independent Variable	B	SE (standard error)	t	F	P
0.419	Organization	Constant	2.993	.215	13.891	38.070	0.000
	-Based Self-Esteem	HRM Strength	0.361	0.059	6.170		

The regression model established according to the findings in Table 7 is statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to the results obtained, it was determined that organizational-based self-esteem has a linear relationship with perceived HR strength (R2 (percentage of variance explained; 0.419; F: significance degree of the regression model; 38,070) In this case, the results presented in Table 8; It supported the first hypothesis of the research expressed as “H1: The perceived human resource system strength affects organization-based self-esteem”. In the context of these results, H1 was accepted.

#### 4.4. The Effect of Organization-Based Self-Esteem on Reactions to Change Behavior

Regression analysis was applied to reveal the effect of organizational-based self-esteem, one of the research variables, on the reaction behavior of employees to change.

**Table 8. Regression Analysis Results on the Effect of Organization-Based Self-Esteem on Reactions to Change**

R2	Dependent Variable	Independent Variable	B	SE	t	F	P
0.129	Reactions to Change	Constant	2.426	0.303	8.000	3.034	0.000
		Self-Esteem	0.361	0.059	6.170		

As seen from the findings in Table 8, the established regression model is significant ( $p < 0.05$ ). According to the results of the analysis of the findings, it is understood that the employees' reactions to change can be explained by the organization-based self-esteem with the values of R2 (percentage of variance explained; 0.129) and F (significance degree of the regression model; 3.034). According to Table 8 and the results of the findings, in this case; The second hypothesis of the study, which was designed as “H2= Organization-based self-esteem affects the employees' reactions toward change”, was supported.

#### 4.5. The Effect of Human Resources Practices Strength on Reactions to Change Behavior

The third regression model was established to test the third hypothesis of the study and the findings obtained are shown in Table 9 below.

**Table 9. Regression Analysis Results on the Effect of HR Strength on Reactions to Change**

R2	Dependent Variable	Independent Variable	B	SE	t	F	P
0.245	Reactions to Change	Constant	2.214	0.224	9.889	11.424	0.001
		HRM Strength	0.206	0.061	3.380		

The regression model established according to the findings in Table 9 is statistically significant ( $p < 0.05$ ). According to the results of the analysis, it was determined that the R<sup>2</sup> (percentage of the variance explained; 0.245) and F (significance degree of the regression model; 11.424) values can be explained by the perceived human resource strength of employees' reactions toward change. In this case, the results presented in Table 10; H3: The perceived HR system strength affects employees' reactions toward change, which supports the third hypothesis of the research. Therefore, H3 is accepted.

The fourth hypothesis of the study aims to test whether there is a statistical significance the mediating role of organization-based self-esteem on the relationship of perceived human resource management system strength and employee reactions toward change. The results of the hierarchical regression analysis applied for this purpose are given in Table 10 below.

**Table 10. Results of Hierarchical Regression Analysis on the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem**

R <sup>2</sup>	Dependent Variable	Independent Variable	B	SE	t	F	P
0.246	Reactions toward Change	Constant	2.271	0.324	7.018	5.712	0.004
		HRM Strength	0.213	0.067	3.164		
		Self-Esteem	-0.019	0.078	-0.245		

When the findings shown in Table 10 are examined, it is seen that the hierarchical regression model is statistically significant ( $p < 0.05$ ). It was found that the perceived human resources strength was statistically significant on the employees' reactions to change in the organizational-based self-esteem mediating role ( $p < 0.10$ ). According to these results, it was determined that organizational-based self-esteem had a partial mediating role in the model created. R<sup>2</sup> (percentage of variance explained; 0.246) and F (significance of the regression model; 5.712). When all these results are examined, the status of the hypotheses regarding the research is shown in Table 11 below.

**Table 11. Results of Hypothesis Test**

Hypothesis	Decision
<b>H1:</b> The perceived human resource system strength affects organization-based self-esteem.	Accepted
<b>H2:</b> Organization-based self-esteem affects employees' reactions toward change.	Accepted
<b>H3:</b> The perceived HR system strength affects employees' reactions toward change.	Accepted
<b>H4:</b> Organization-based self-esteem is an intermediate variable between perceived HR system strength and employees' reactions toward change.	Accepted

According to the results of the hypothesis test shown in Table 11, all hypotheses are accepted. According to these results, it has been determined that the strength of perceived human resources has direct and indirect effects on employees' reactions to change, and the organizational-based self-esteem variable is effective as an intermediate variable in these interactions.

## CONCLUSION, DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS

Organizations can respond to the challenges they face most effectively by increasing their performance capacity related to HRM practices. In this context, human resources practices should have the potential and tools to enable employees to understand the hierarchical, technological, and cultural aspects of the system they are in, and to correctly identify and analyze the signals coming from the

system. These tools and features not only affect the level of employees' perception of the potential impact and strength of human resources but also determine the functional performance of the HRM system (Ostroff and Bowen, 2000: 211-266).

Organizations should not be content with the success of HRM practices alone against environmental changes and challenges, they should focus on efforts that reinforce the tendency of organizational employees to believe in themselves as competent, important, cooperative, and valuable as loyal members of the organization. Organizations should be aware of the fact that if the employee is treated well in a good organizational environment and earns higher wages than employees in similar positions, it improves their perceived position within the organization and results in higher organization-based self-esteem (Gardner et al., 2004: 309).

In this context, organizations should focus on ensuring that members in an organization that promotes employee self-esteem and has a good and positive atmosphere have a positive attitude towards their responsibilities and the organization as a whole. Organizations and their senior management should give importance to the strength of HRM practices and organization-based self-esteem issues to be affected by the risks of the turbulent business environment created by environmental, and technological changes and increasing competition, as well as show an analytical perspective to the behavior of employees against change. The level of commitment of the employees to the change operations carried out in the organization will be affected by the factors emerging in the process and the level of individual perception. Employees who clearly see that managers support the change by providing an effective and consistent communication environment during the change in the organization will also remain loyal to the change and display a supportive attitude. Likewise, there is a potential for the mentioned variables to have an impact on the change process and to increase the level of satisfaction of employees with their work. It can be stated that the level of job satisfaction obtained during the change operations carried out in the organization is shaped by the ability perceptions of coping with the change, put the transformation process into practice, and then doing things (Judge and Church, 2000: 166-198).

Based on this information, this research focused on revealing the relationships and interactions between the strength of HR practices, organizational-based self-esteem, and employees' reactions to change variables by testing the designed hypotheses. By evaluating and analyzing the data provided by 182 bank personnel working in the banking sector in Aydın Province and its Districts, it was revealed that the strength of HR and organizational-based self-esteem variables have significant and positive relationships. To be more precise, the increase in employee perceptions of the strength of HR will lead to positive increases in their organizational-based self-esteem. The research also revealed that there is a significant and positive relationship between the strength of the perceived HR system and the employees' reactions toward change. Finally, when the organization-based self-esteem was considered as an intervening variable in the study, it was understood that the statistical significance continued even though the relationship between perceived HR system strength and employees' reactions toward change decreased. This result reveals that organization-based self-esteem fulfills its mediating role, albeit

partially. With the results obtained from the research, generalizable information was obtained about the relationships between the concepts of strength of human resources practices, organization-based self-esteem, and employees' reactions to change by analyzing the survey data applied to the banking sector sample.

The findings will encourage the visibility of HRM practices, their compliance with the objectives, and the display of consensus at the organizational level, in shaping the employees' reactions toward change in favor of the organization. It has also been determined that the visibility, relevance, and consensus of HRM practices will have a positive effect on strengthening the tendency of employees to believe in themselves as competent, important, open to cooperation, and valuable, and this will indirectly affect the reactions of employees to change positively. With these results, all hypotheses designed to reveal the relationships of the variables shown in the conceptual model of the research were statistically accepted by the analysis of the findings.

The research has the potential to make an important contribution to the relevant literature. With the comprehensive literature review, it has been determined that there has not been a study in the banking sector in which research variables are discussed together. It is understood that there is a very limited literature knowledge about the effects of HRM practices on organization-based self-esteem, and studies on similar topics are associated with variables such as leadership, learning behaviors, and the meaning of work and perceived organizational support. Therefore, in terms of the lack of studies that deal with the research variables discussed in the current study as a whole in the literature, it is seen that the research has a unique and important quality to fill the gap.

This research also has practical implications. The senior management and operational managers of organizations will understand the importance of developing organization-based self-esteem by being aware that the strength of human resources has the potential to determine the reactions of employees to change. Therefore, based on the findings, they will be able to create a human resources pool that is strong, high in self-esteem, and believes in the need for change in an uncertain and complex business environment.

The research has some limitations. The first limitation is that the study was conducted in the banking sector and the context of Aydın province in Turkey. On the other hand, research infrastructure difficulties such as insufficient time and budget are a third limitation. Future research can be carried out with more samples and participants by reaching most of the literature in different sectors and country enterprises. Thus, by comparing the results obtained from the study with future results, the practical benefits can be increased by enriching the information resources that organizational managers can refer to at the application level, and it can contribute to the increase in the scope of the academic literature.

## **STATEMENT OF RESEARCH AND PUBLICATION ETHICS**

The method used in the study does not require ethics committee approval.

## **DECLARATION OF SUPPORT**

This study was not supported by any person or organization.

## CONFLICT OF INTEREST STATEMENT

There is no conflict of interest between the authors.

## REFERENCES

- Aldamoe, F. M., Yazam, M. and Ahmid, K. B. (2012). The mediating effect of HRM outcomes (employee retention) on the relationship between HRM practices and organizational performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 75-88. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i1.1252>.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high performance work systems pay off*. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press.
- Armenakis, A. A., and Bedeian, A. G. (1992). The role of metaphors in organizational change: Change agent and change target perspectives. *Group & Organization Management*, 17(3), 242-248. doi:10.1177/1059601192173003.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- BDDK (2018). Aralık 2017 Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri. Retrieved from: 18.05.2021, [https://www.bddk.org.tr/\\_temel\\_gostergeler\\_raporu\\_aralik\\_2017.pdf](https://www.bddk.org.tr/_temel_gostergeler_raporu_aralik_2017.pdf).
- Benedict, A. (2007). *2007 Change management: Survey report*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management (SHRM), 7.
- Boselie, P., Dietz, G. and Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15, 67-94. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>.
- Bowen, D. and Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm performance linkages: The role of the "Strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, (29), 203-221. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736076>.
- Bowling, N. A., Eschelman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. and Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 3, 601-626. <https://doi.org/10.1348/096317909X454382>.
- Brockner, J. and Guare, J. (1983). Improving the performance of low self-esteem individuals: An attributional approach. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 642-656. <https://doi.org/10.5465/255912>.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, A. and Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians. *Public Personnel Management*, 26, 139-155. <https://doi.org/10.1177/009102609702600111>.
- Chênevert, D. and Tremblay, M. (2009). Fits in strategic human resource management and methodological challenge: Empirical evidence of influence of empowerment and compensation practices on human resource performance in Canadian firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 738-770. <https://doi.org/10.1080/09585190902770547>.
- Coelho Pinto, J., Campos Cunha, R., Gomes, Jorge F. S. and Gomes Correia, A. (2015). Strength of the HRM system: The development of a measure. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 8(4), 1069-1086. <https://doi.org/10.3926/jiem.1432>.
- Cooper, W. H. and Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 62-72. <https://doi.org/10.1177/1088868308329378>.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., Macintosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D. and Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377-392. <https://doi.org/10.1348/096317902321119637>.
- Delmotte, J., De Winne, S. and Sels, L. (2012). Toward an assessment of perceived HRM system strength: Scale development and validation. *International Journal of Human Resource Management*, 23, 1481-1506. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.579921>.

- El-Dirani, A., Hussein, M. M. and Hejase, H. J. (2019). The role of human resources in change management: An exploratory study in Lebanon. *The Journal of Middle East and North Africa Sciences*, 5(6), 1-13. (P-ISSN 2412- 9763) - (e-ISSN 2412-8937). www.jomenas.org.
- Epstein, S. (1979). The stability of behavior: I. on predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, (37), 1097-1126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.37.7.1097>.
- Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization based self esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eyassu, G. (2015). *Employees' reaction to organizational change: The case of Ethiopian revenue and customs authority*. (Thesis submitted to the School of Graduate Studies of Addis Ababa University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Masters of Business Administration). Addis Ababa: The School of Graduate Studies of Addis Ababa University, Ethiopia.
- Farndale, E. and Sanders, K. (2016). Conceptualizing HRM system strength through a cross-cultural lens. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239124>.
- Fedor, D. B., Caldwell, S. and Harold, D. M. (2006). The Effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology*, 59, 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00852.x>.
- Gardner, D. G. and Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group and Organizational Management*, 23, 48-70. <https://doi.org/10.1177/1059601198231004>.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L. and Pierce, J. L. (2004). The effect of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322. <https://doi.org/10.1348/0963179041752646>.
- Gilmore, T. N., Shea, G. P. and Useem, M. (1997). Side effects of corporate cultural transformations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 33(2), 174-189. <https://doi.org/10.1177/0021886397332007>.
- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Herscovitch, L. and Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of A three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.3.474>.
- Hollenbeck, J. R. and Brief, A. P. (1987). The effects of individual differences and goal origin on the goal setting process. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 40, 392-414. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(87\)90023-9](https://doi.org/10.1016/0749-5978(87)90023-9).
- Işık, N. (2017). Banka kredisi, inovasyon, ekonomik büyüme ilişkilerinin analizi: G-20 örneği. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 53-66. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bspad/issue/29048/337920>.
- İşcan, A. (2003). *Banka kredilerindeki daralmanın ekonomik etkileri ve krizlerdeki gelişimi*. (TCMB Uzmanlık Tezi). Retrieved from: 20.03.2021. <http://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane>.
- Jexjex, S. M. and Elacqua, T. C. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 71-81. <https://doi.org/10.1348/096317999166509>.
- Judge, T. A. and Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice. Cooper, C. L. and Locke, E. A. L. (Ed.). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* in (pp. 166-198). Oxford, UK: Blackwell.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V. and Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.84.1.107>.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kanning, U. P. and Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale-adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13-21. [www.journal-bmp.de](http://www.journal-bmp.de).
- Katou, A. A., Budhwar, P. S. and Patel, C. (2014). Content vs. process in the HRM performance relationship: An empirical examination. *Human Resource Management*, 53, 527-544. <https://doi.org/10.1002/hrm.21606>.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *The Academy of Management Review*, 1(1), 50-63. <https://doi.org/10.5465/amr.1976.4408762>.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y. and Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 25, 217-271. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(06\)25006-0](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(06)25006-0).
- Li, X., Frenkel, S. J. and Sanders, K. (2011). Strategic HRM as process: How HR system and organizational climate strength influence Chinese employee attitudes. *The International Journal Of Human Resource Management*, 22, 1825-1842. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573965>.
- Lockwood, N. (2007). An HR perspective: Change management. Retrieved from: 20.04.2021, <https://www.shrm.org/hr-today/trends-andforecasting/research-and-surveys>.
- McCusker, K. and Gunaydin, S. (2015). Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research. *Perfusion*, 30(7), 537-542. <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>.
- Novelli, L. J., Kirkman, B. L. and Shapiro, D. L. (1995). Effective implementation of organizational change: An organizational justice perspective. Cooper, C. L. and Rousseau, D. M. (Ed.). *Trends in organizational behavior* in (pp. 15-36). Chichester, UK: Wiley.
- Ostroff, C. and Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. Klein, K. J. and Kozlowski, S. W. J. (Ed.). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* in (pp. 211-66). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ostroff, C. and Bowen, D. E. (2016). Reflections on the 2014 decade award: Is there strength in the construct of HR system strength. *Academy of Management Review*, 41, 196-214. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0323>.
- Panayotopoulou, L., Vakola, M. and Galanaki, E. (2007). E-HR adoption and the role of HRM: Evidence from Greece. *Personnel Review*. 36(2), 277-294. <https://doi.org/10.1108/00483480710726145>.
- Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. and Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36, 271-288. <https://doi.org/10.5465/256523>.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. and Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. <https://doi.org/10.5465/256437>.
- Rafferty, A. E. and Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154-1162. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.5.1154>.
- Raineri, A. B. (2011). Change management practices: Impact on perceived change results. *Journal of Business Research*, 64, 266-272. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.11.011>.
- Sanders, K., Dorenbosch, L. and De Reuver, R. (2008). The impact of individual and shared employee perceptions of HRM on affective commitment: Considering climate strength. *Personnel Review*, 37(4), 412-425. <https://doi.org/10.1108/00483480810877589>.
- Sanders, K., Shipton, H. and Gomes, J. F. S. (2014). Guest editors' introduction: Is the HRM process important? Past, current, and future challenges. *Human Resources Management*, 53(4), 489-503. <https://doi.org/10.1002/hrm.21644>.
- Sanders, K., Yang, H., and Li, X. (2021). Quality enhancement or cost reduction? The influence of high-performance work systems and power distance orientation on employee human resource attributions. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(21), 4463-4490.

- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. New York: Pearson.
- Schweiger, D. and DeNisi, A. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135. <https://doi.org/10.2307/256304>.
- Simpson, C. and Boyle, D. (1975). Esteem construct generality and academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 897-904. <https://doi.org/10.1177/001316447503500416>.
- Sogh, S. and Zarei, R. (2016). The relationship between organizational self-esteem and career self-efficacy with job adjustment among the Boer Ahmed township's educational employee. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2(3), 1774-1791.
- Song, I. S. and Hattie, J. (1985). Relationships between self-concept and achievement, *Journal of Research in Personality*, 19(4), 365-372. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90005-4](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90005-4).
- Taylor-Bianco, A. and Schermerhorn, J. (2006). Self-regulation, strategic leadership and paradox in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4), 457-470. <https://doi.org/10.1108/09534810610676662>.
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15(3), 316-346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90028-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90028-9).
- Turgut, A. and Ertay, H. İ. (2016). Bankacılık sektörünün ekonomik büyüme üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine nedensellik analizi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 114-128.
- Vithessonthi, S., Chaiporn, V. and Markus, S. (2008). Job motivation and self-confidence for learning and development as predictors of support for change. *Journal of organizational Transformation and Social Change*, 5(2), 141-157. <https://doi.org/10.1386/jots.5.2.141/1>.
- Wanberg, C. R. and Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.1.132>.





Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

## FINANCIAL RATIOS AND FINANCIAL STATEMENTS ITEMS AT THE SECTOR LEVEL: EVIDENCE FROM TÜRKİYE\*

<sup>1</sup>Oğuz Yusuf ATASEL

<sup>2</sup>Yasin ŞEKER

### Abstract

The aim of this study is to examine the change of financial ratios and financial statement items at the sector level between 2009 and 2021. The data for this context has been obtained from the sectoral balance sheets and revenue statements provided by the Central Bank of the Republic of Türkiye (CBRT). Data from a total of 17 sectors have been examined. Liquidity, financial structure, operating efficiency and profitability ratios are used as financial ratios. The main items of balance sheet and income statement are taken into consideration as financial statement items. According to the study, information and communication, real estate activities, and professional, scientific, and technical sectors had the highest liquidity ratios, while agriculture, forestry and fisheries, construction, and education had the lowest. According to financial structure ratio analysis, the professional, scientific, and technical activities sector benefited the least from liabilities, while the transportation and storage, as well as the accommodation and food service activities sectors, benefited most from assets. The highest ratio of equity to total liabilities is observed in the sector of professional, scientific, and technical activities. The Education sector had the highest accounts receivable turnover and accounts payable turnover when turnover rates were examined. The mining and quarrying sector has the highest return on assets in terms of profitability ratios. Professional, scientific, and technical activities and the information and communication sector had the highest cumulative profitability ratio. Finally, it has been discovered that manufacturing, wholesale, and retail trade have the biggest financial statement items. This is because there are the most businesses functioning in these sectors.

**Keywords:** Financial Statement Items, Financial Ratios, Trend Analysis.

### Sektör Düzeyinde Finansal Oranlar ve Mali Tablo Kalemleri: Türkiye'den Kanıtlar

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, sektörlerin finansal oranlarını ve mali tablo kalemlerinin 2009-2021 yılları arasındaki değişimi incelemektir. Bu kapsamda veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından yayımlanan sektörlerle ilişkin bilanço ve gelir tablolarından elde edilmiştir. Toplam 17 sektöre ait veriler dikkate alınmıştır. Finansal oranlar olarak likidite, finansal yapı, faaliyet etkinliği ve kârlılık oranları kullanılmıştır. Mali tablo

\*This study is a revised and completed version of the paper presented at 2. International Black Sea Modern Scientific Research Congress held on December 21-22, 2022.

<sup>1</sup>Asst. Prof. Dr., Trabzon University, Faculty of Political Sciences, Department of International Trade and Logistics, [oguzataseel@hotmail.com](mailto:oguzataseel@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-1654-9850.

<sup>2</sup>Assoc. Prof. Dr., Faculty of Economics And Administrative Sciences, Department of Business Administration, [yasinseker01@gmail.com](mailto:yasinseker01@gmail.com), ORCID: 0000-0003-0513-7682.



Makale Gönderim Tarihi / Received Date: 07.12.2023  
Makale Kabul Tarihi / Accepted Date: 29.12.2023

kalemleri olarak ise bilanço ve gelir tablosu ana kalemleri dikkate alınmıştır. Çalışmanın sonucunda likidite oranları en düşük sektörlerin başında Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık, İnşaat ile Eğitim sektörleri gelirken, en yüksek likidite oranlarına sahip sektörler ise Bilgi ve İletişim, Gayrimenkul Faaliyetleri ile Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler sektörleri olduğu belirlenmiştir. Finansal yapı oranları bakımından incelendiğinde yabancı kaynaklardan en az yararlanan sektör Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler sektörü olurken, en fazla yabancı kaynaklardan yararlanan sektör Ulaştırma ve Depolama ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörleridir. Aynı zamanda Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler sektörü özkaynakların toplam pasiflerdeki oranı bakımında da en yüksek orana sahip bir sektör konumundadır. Dviz hızı oranları bakımından incelendiğinde ise alacak devir hızı ve borç devir hızının en yüksek olduğu sektör Eğitim sektörüdür. Kârlılık oranları açısından ise aktif kârlılığı en yüksek sektör Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektörü, birikimli kârlılık oranı bakımından ise Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler ile Bilgi ve İletişim sektörü olduğu tespit edilmiştir. Son olarak mali tablo kalemleri en yüksek sektörlerin başında İmalat ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörleri geldiği, zira bunun nedenin ise bu alanda faaliyet gösteren firma sayısının en yüksek oluşundan kaynakladığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mali Tablo Kalemleri, Finansal Oranlar, Trend Analizi.

## INTRODUCTION

Financial ratios of companies are used for many purposes. These include assessing a company's ability to pay its debts, evaluating business and management success, and even legally regulating a firm's performance. The traditional literature of financial statement analysis often emphasise that a company should use sector averages as a target, and there is evidence that firms adjust their financial ratios according to such targets (Barnes, 1987:449; Lev, 1969: 290).

For investors, if the condition of the economy is at a level where investment can be made, the next stage is about which sector to invest in. Following that, alternative sectors have been identified (Er et al., 2017: 101). Financial statement analysis is definitely essential in the determination of alternative sectors. Financial statement analysis can be used to identify the company's/sector's financial position, profitability rate, and development position. Thus, the current and historical position of the company/sector can be determined (Akdoğan and Tenker, 2007: 549). The aim of this study is to examine at changes in financial ratios and key financial statement items at the sector level in Türkiye for companies who keep books on a balance sheet basis. Trend analysis has been conducted for key financial statement items between 2009 and 2021 using financial ratios from 17 sectors.

Lev (1969) examines whether companies use sector averages in financial ratios. The analysis's findings show that companies make use of sector averages. Gupta and Huefner's (1972) study is one of the first studies to analyse financial ratios at the macro level for sector level. Cowen and Hoffer (1982) discuss the usefulness of using sector financial ratio averages as benchmarks for evaluating each company. Gallizo et al. (2003) analyse the position of financial ratios at the country level in response to internal and external shocks. Cinca et al. (2005) investigate the effects of country and size on financial ratios at the European country level. Baležentis et al. (2012) use a multi-criteria decision-making method to compare sectors based on their financial ratios.

Studies analyzing the financial ratios of the balance sheets of the sectors published by The Central Bank of the Republic of Türkiye (CBRT) can be summarized in terms of sectors: manufacturing sector (Akyüz et al., 2004; Altıok and Tuncer, 2013; Demirci, 2017a; Demirci, 2017b; Şahin, 2019; Beller Dikmen, 2021; Ezin, 2022), energy sector (İskenderoğlu et al, 2015), food, beverage and tobacco sector (Dağlı and Eker, 2016), trade sector (Şahin, 2021), transportation and storage sector (Kurtlar, 2021), health sector (Aydemir, 2018), tourism sector (Karadeniz et al., 2016; Karadeniz et al., 2017; Bilici, 2019), food and textile sectors (Öğünç, 2018), accommodation and food services sector (Koşan and Karadeniz, 2014) and cargo transportation sector in sea and coastal waters (Karadeniz and Kılıç, 2015; Doğan, 2020).

Akaytay et al. (2015), which examines only the year 2012, is one of the leading studies on all sector balance sheets published by the CBRT. Another study is published by Yalçınkaya and Başaran (2022), which analyzes which sector has relatively better financial performance at the macro level using the TOPSIS method by taking into account the balance sheets published by the CBRT between 2009

and 2020. Akaytay et al. (2015), which analyzes only the year 2012, is one of the leading studies on all sector balance sheets published by the CBRT. Another study is conducted by Yalçinkaya and Başaran (2022), which analyzes which sector has relatively better financial performance at the macro level using the TOPSIS method by taking into account the balance sheets published by the CBRT between 2009 and 2020. Unlike the literature, this study analyzes the trends of 17 sectors in terms of liquidity, financial structure, efficiency and profitability ratios over the years by using the sectoral balance sheets published by the CBRT between 2009 and 2021, and also tries to reveal the 12-year trends by using trend analysis of the key financial statement items. The study is expected to contribute to the literature and provide guidance to practitioners and investors. The rest of the paper is structured as follows: methodology, findings, and conclusion.

## 1. METHODOLOGY

In this study, data have been obtained from the balance sheets and income statements published by the CBRT for the sectors between 2009 and 2021. Data from a total of 17 sectors have been used. Content and trend analysis have been used as the research method. In trend analysis, also known as the trend percentages method, a year in the financial statements is determined as the base year. The values of the items in the financial statements in the base year are accepted as 100. In the following periods, the percentage change in the value of the same type of financial statement items compared to the base year can be analyzed. Trend analysis determines the increasing or decreasing trend of financial statement items prepared at the sector/company level between periods. By revealing the percentages of these trends with respect to the base year, the development trend of the financial statement items in the mentioned financial statements and the company/sector can be analyzed (Akdoğan and Tenker, 2007: 609).

The changes in financial ratios at the sector level are examined over a period in content analysis. In the trend analysis, current assets, non-current assets, short-term liabilities, long-term liabilities, long-term liabilities, shareholders' equity, net sales, cost of sales, net profit/loss have been considered as financial statement items and 2010 has been chosen as the base year. Choosing a base year with normal economic conditions and no extraordinary factors makes it possible to compare the results of the trend analysis and to provide reliable information. Therefore, considering the impact of the Global Financial Crisis in 2008, it has been deemed appropriate to select 2010 as the base year for trend analysis. Information on 17 sectors within the scope of the research is given in Table 1.

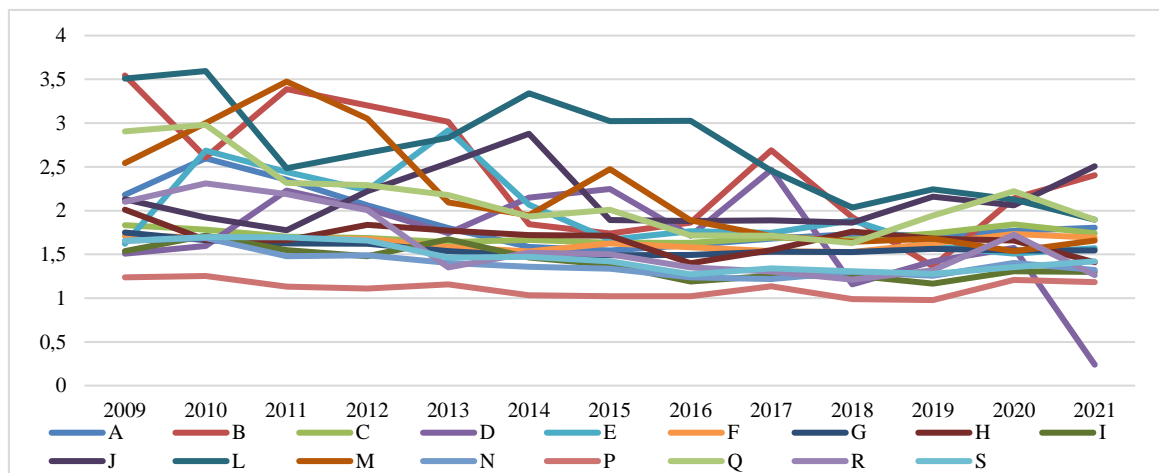
**Table 1. Sectoral Distribution of Companies (As of 2021)**

Code	Sector Name	Number of Company
A	"Agriculture, Forestry and Fisheries"	13862
B	"Mining and Quarrying"	6256
C	"Manufacturing"	153223
D	"Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution"	7937
E	"Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities"	2856
F	"Construction"	135320
G	"Wholesale and Retail Trade"	304877

<b>H</b>	"Transportation and Warehousing"	48225
<b>I</b>	"Accommodation and Food Service Activities"	50397
<b>J</b>	"Information and Communication"	30824
<b>L</b>	"Real Estate Activities"	16914
<b>M</b>	"Professional, Scientific and Technical Activities"	73047
<b>N</b>	"Administrative and Support Service Activities"	38445
<b>P</b>	"Education"	16334
<b>Q</b>	"Human Health and Social Service Activities"	22865
<b>R</b>	"Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports"	5492
<b>S</b>	"Other Service Activities"	7676

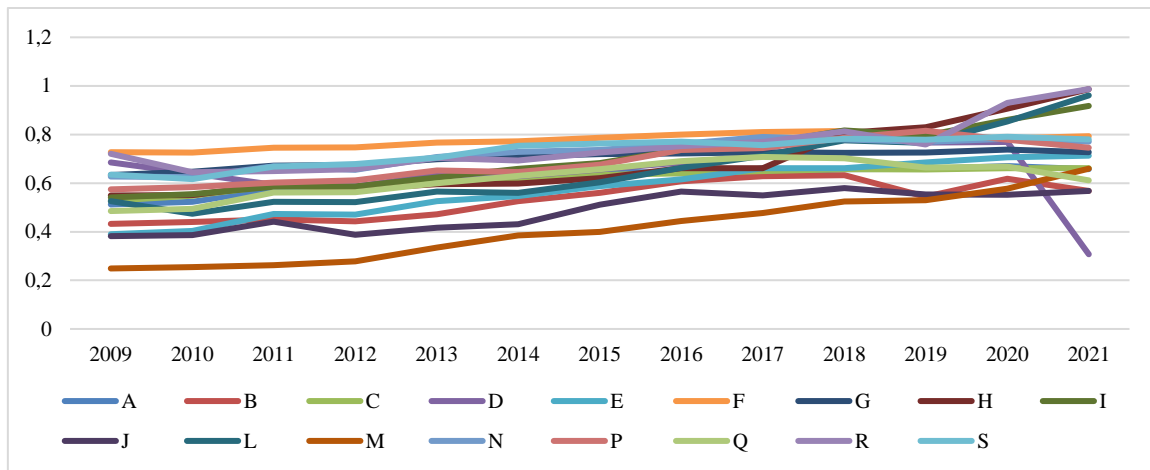
## 2. FINDINGS

This section includes the results of the change of financial ratios (current ratio, financial leverage ratio, inventory turnover ratio, economic profitability ratio) of 17 sectors published by the CBRT between 2009 and 2021. Afterwards, information on the sectors in which the highest and lowest values of financial ratios have been realized as of the years in the mentioned period is provided. Lastly, the trend analysis results for the main financial statement items have been reported. Figure 1 shows the change in current ratios of 17 sectors between 2009 and 2021.



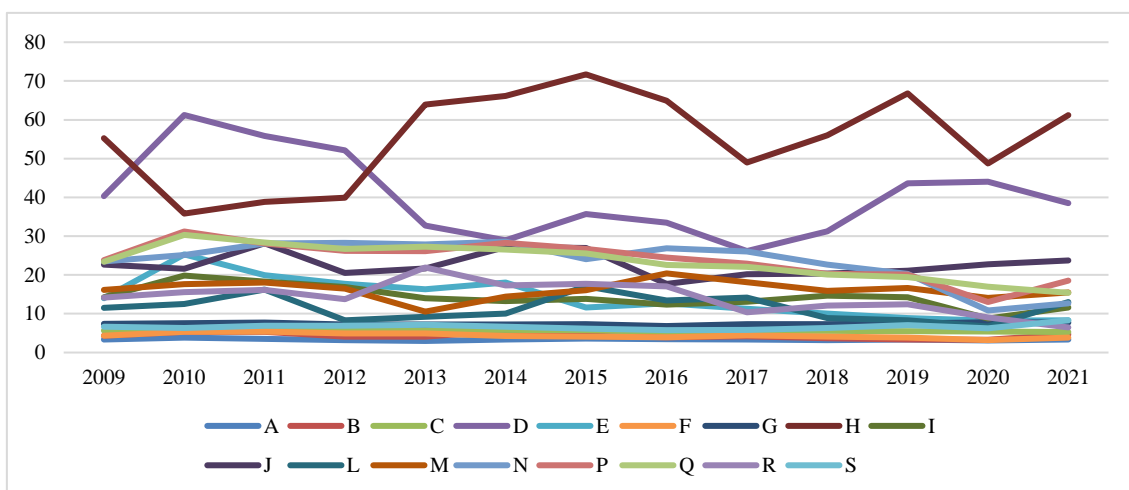
**Figure 1. Change in Current Ratio (17 Sectors, 2009-2021)**

Figure 1 shows that the Real Estate Activities (L), Mining and Quarrying (B), Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports (R), and Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D) sectors have the highest volatility. Furthermore, it seems that many sectors have a current ratio between 1 and 2. The ideal current ratio, on the other hand, may range from country to country and from sector to sector within a country. The current ratio varies per sector, as shown in the Figure 1. Figure 2 shows the evolution of the financial leverage ratios of 17 sectors over the years.



**Figure 2. Change in Financial Leverage Ratio (17 Sectors, 2009-2021)**

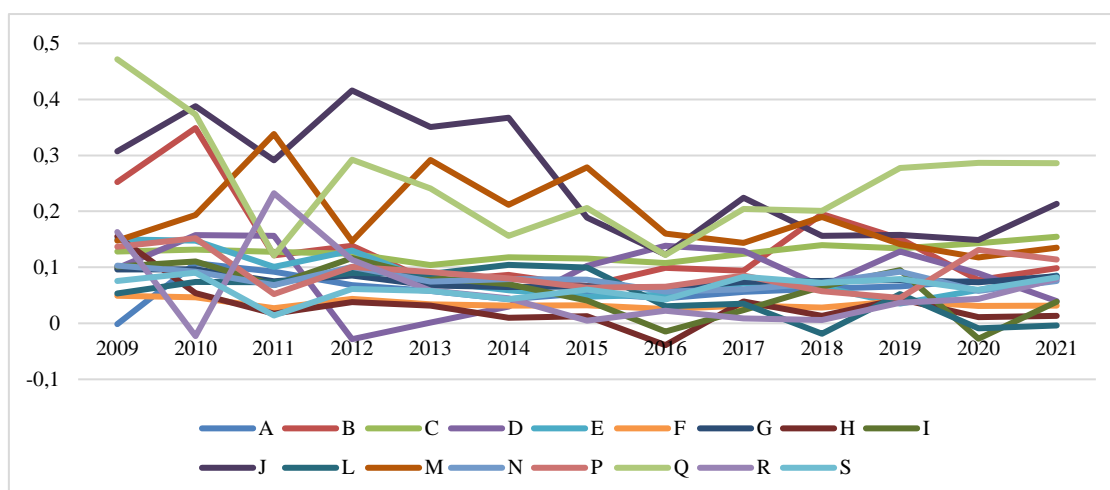
As seen in Figure 2, the highest fluctuation is observed in the Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D) sector, while the sectors with steadily increasing financial leverage ratios over the years are the Professional, Scientific and Technical Activities (M), Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities (E) and Wholesale and Retail Trade (G) sectors. The Financial Leverage Ratio (FLR) is used to determine what percentage of a company's assets is financed by liabilities. The financial leverage ratio is generally expected to be less than 0.50 and higher than 0.50 can be considered risky. As of 2021, 4 sectors (Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports [R], Real Estate Activities [L], Accommodation and Food Service Activities [I], Transportation and Warehousing [H] sectors) have a financial leverage ratio of almost 100%, in other words, they cannot finance with equity. Figure 3 shows the change in the inventory turnover ratio of 17 sectors over the years.



**Figure 3. Change in Inventory Turnover Ratio (17 Sectors, 2009-2021)**

Inventory turnover rate indicates the number of times the products in inventories are sold and replaced. In principle, a company's inventory turnover rate is expected to be higher than the average when compared to the sector average. As can be seen in Figure 3, the Transportation and Warehousing (H) and Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D) sectors are the leading sectors with high variability in inventory turnover. The inventory turnover rate of the Human

Health and Social Service Activities (Q) sector has decreased in all years except 2010. Many sectors with an inventory turnover rate of less than 10 (Agriculture, Forestry and Fisheries [A], Mining and Quarrying [B], Manufacturing [C], Construction [F], Wholesale and Retail Trade [G], Other Service Activities [S]) are notable. Figure 4 shows the change in the economic profitability of 17 sectors over the years.



**Figure 4. Change in Economic Profitability (17 Sectors, 2009-2021)**

The economic profitability ratio indicates whether total liabilities and equity are used profitably or not. According to Figure 4, the sectors whose economic profitability fluctuated the most have been Information and Communication (J), Human Health and Social Service Activities (Q) and Professional, Scientific and Technical Activities (M) sectors. Sectors Agriculture, Forestry and Fisheries (A), Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D), Transportation and Warehousing (H), Accommodation and Food Service Activities (I), Real Estate Activities (L) and Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports (R) have not been found to have economic profitability in a number of years. Table 2 provides information on the sectors with the highest liquidity ratios by years.

**Table 2. Sectors with the Highest Liquidity Ratios by Years**

Year	Sector	CR	Sector	ATR	Sector	CashR	Sector	I/TA	Sector	IDR
2009	B	3,54	B	2,67	J	0,73	A	0,31	F	0,85
2010	L	3,60	M	2,79	M	1,11	A	0,30	F	0,73
2011	M	3,47	M	2,55	J	0,83	A	0,30	F	0,86
2012	B	3,20	M	2,84	M	1,00	G	0,29	F	0,88
2013	B	3,02	J	2,33	J	1,04	A	0,29	F	0,87
2014	L	3,34	J	2,59	J	1,22	G	0,28	F	0,87
2015	L	3,02	M	1,96	D	0,54	S	0,29	B	0,90
2016	L	3,03	L	1,69	J	0,55	A	0,29	F	0,89
2017	B	2,69	B	1,79	J	0,55	A	0,30	F	0,90
2018	L	2,03	J	1,61	J	0,51	A	0,34	F	0,91
2019	L	2,24	J	1,89	J	0,66	A	0,34	F	0,90
2020	Q	2,22	J	1,78	J	0,60	A	0,33	F	0,88
2021	J	2,51	J	2,18	J	0,87	A	0,36	A	0,85

“CR: Current Ratio, ATR: Acid-Test Ratio, CashR: Cash Ratio, S/TA: Inventories/Total Asset, Inventory Dependency Ratio”

SBO:

As shown in Table 2, the current ratio of the Real Estate Activities (L) sector has been the highest for 6 years, the liquidity ratio of the Information and Communication (J), sector has been the highest for 6 years, and the cash ratio of the Information and Communication (J), sector has been the highest for 10 years within a period of 13 years. When other ratios related to liquidity ratios are examined, it is discovered that sector Agriculture, Forestry and Fisheries (A) has the highest inventory in total assets, while sector Construction (F) has the highest inventory dependency. Table 3 provides information on the sectors with the lowest liquidity ratios by years.

**Table 3. Sectors with the Lowest Liquidity Ratios by Years**

Year	Sector	CR	Sector	ATR	Sector	CashR	Sector	I/TA	Sector	IDR
2009	P	1,24	A	0,77	F	0,15	D	0,02	J	0,28
2010	P	1,25	S	0,93	F	0,17	D	0,01	M	-0,11
2011	P	1,13	P	0,89	F	0,14	D	0,02	J	0,18
2012	P	1,11	A	0,79	F	0,12	D	0,03	J	0,09
2013	P	1,16	A	0,69	F	0,13	D	0,03	J	-0,02
2014	P	1,03	A	0,69	F	0,13	M	0,03	J	-0,21
2015	P	1,02	A	0,64	B	0,11	D	0,03	D	0,51
2016	P	1,02	A	0,61	F	0,11	M	0,03	J	0,46
2017	P	1,14	A	0,62	F	0,10	D	0,03	J	0,46
2018	P	0,99	A	0,67	F	0,09	M	0,04	J	0,50
2019	P	0,98	A	0,61	F	0,11	M	0,03	J	0,35
2020	P	1,21	A	0,71	F	0,13	H	0,04	J	0,41
2021	D	0,24	D	0,08	D	0,01	D	0,003	J	0,14

“CR: Current Ratio, ATR: Acid-Test Ratio, CashR: Cash Ratio, S/TA: Inventories/Total Asset, SBO: Inventory Dependency Ratio”

As seen in Table 3, the inventory dependency of the Information and Communication (J) sector, which has the highest liquidity ratios, has the lowest value. The liquidity ratios (ATR, CashR) of sectors Agriculture, Forestry and Fisheries (A) and Construction (F), which have the highest stock dependency and the highest inventory in total assets, have the lowest values. In terms of the current ratio, the lowest value belongs to the Education (P) sector. Table 4 provides information on the sectors with the highest values in terms of financial structure ratios.

**Table 4. Sectors with the Highest Financial Structure Ratios by Years**

Year	SR	L/TA	SR	E/TA	SK	E/L	SR	STL/TLE	SR	LTL/TLE	SR	CA/TA	SR	TFA/TA
2009	F	0,73	M	0,75	M	4,28	F	0,58	L	0,42	G	0,76	L	0,55
2010	F	0,73	M	0,75	M	4,57	F	0,57	L	0,39	G	0,78	L	0,56
2011	F	0,75	M	0,74	M	3,52	S	0,57	L	0,42	G	0,78	L	0,55
2012	F	0,75	M	0,72	M	3,25	G	0,57	L	0,37	G	0,79	L	0,54
2013	F	0,77	M	0,67	J	2,73	G	0,58	L	0,41	G	0,80	L	0,57
2014	F	0,77	M	0,62	J	2,90	S	0,63	L	0,46	G	0,80	L	0,54
2015	F	0,79	M	0,60	D	3,51	S	0,63	L	0,50	G	0,80	L	0,55
2016	F	0,80	M	0,56	M	1,49	S	0,63	L	0,55	G	0,79	L	0,55
2017	F	0,81	M	0,52	M	1,47	S	0,61	L	0,59	G	0,80	L	0,53
2018	I	0,82	M	0,48	Q	1,24	S	0,65	L	0,64	G	0,80	L	0,51
2019	H	0,83	M	0,47	Q	1,49	S	0,65	L	0,62	G	0,81	L	0,49
2020	R	0,93	J	0,45	Q	1,37	S	0,65	R	0,68	G	0,83	I	0,45
2021	R	0,99	J	0,43	Q	1,41	S	0,66	L	0,73	G	0,84	L	0,44

“SR: Sector, L/TA: Liabilities/Total Asset, E/TA: Equity/Total Asset, E/L: Equity/ Liabilities STL/TLE: Short-Term Liabilities/Total Liabilities and Equity, LTL/TLE: Long-Term Liabilities/Total Liabilities and Equity CA/TA: Current Asset/Total Asset, TFA/TA: Tangible Fixed Assets /Total Asset”

As shown in Table 4, the sector that used the highest level of liabilities over the 13 years has been Construction (F), while the sectors with the strongest shareholders' equity have been Professional,



Scientific and Technical Activities (M) and Human Health and Social Service Activities (Q). The sector with the highest level of short-term liabilities has been Other Service Activities (S), while long-term liabilities have been the highest in Real Estate Activities (L). While sector Wholesale and Retail Trade (G) has the highest percentage of current assets in total assets, sector Real Estate Activities (L) has the highest percentage of tangible fixed assets in total assets. Table 5 provides information on the sectors with the lowest values in terms of financial structure ratios.

**Table 5. Sectors with the Lowest Financial Structure Ratios by Years**

Year	SR	L//TA	SR	E//TA	SK	E/L	SR	STL/TLE	SR	LTL/TLE	SR	CA//TA	SR	TFA//TA
2009	M	0,25	F	0,27	F	0,63	M	0,15	E	0,10	M	0,21	M	0,05
2010	M	0,25	F	0,28	F	0,65	M	0,15	E	0,12	L	0,21	M	0,05
2011	M	0,26	F	0,26	F	0,55	M	0,16	E	0,14	L	0,24	M	0,05
2012	M	0,28	F	0,26	F	0,45	M	0,17	E	0,12	L	0,23	M	0,05
2013	M	0,34	F	0,23	F	0,40	M	0,18	E	0,18	L	0,24	M	0,05
2014	M	0,38	F	0,23	F	0,39	L	0,22	J	0,20	M	0,26	M	0,05
2015	M	0,40	F	0,22	F	0,34	L	0,22	G	0,20	D	0,26	M	0,05
2016	M	0,44	F	0,20	F	0,31	L	0,23	G	0,20	M	0,27	M	0,06
2017	M	0,48	F	0,19	F	0,29	L	0,24	G	0,21	D	0,26	M	0,06
2018	M	0,52	I	0,18	F	0,28	L	0,24	G	0,21	L	0,28	M	0,06
2019	M	0,53	H	0,17	F	0,33	L	0,25	G	0,21	L	0,27	M	0,06
2020	J	0,55	R	0,07	R	0,20	B	0,28	G	0,22	L	0,27	M	0,06
2021	D	0,31	D	-0,16	D	-0,38	D	0,07	G	0,17	D	0,17	M	0,07

“SR: Sector, L//TA: Liabilities/Total Asset, E//TA: Equity/Total Asset, E/L: Equity/ Liabilities

STL//TLE: Short-Term Liabilities/Total Liabilities and Equity, LTL//TLE: Long-Term Liabilities/Total Liabilities and Equity

CA//TA: Current Asset/Total Asset, TFA//TA: Tangible Fixed Assets /Total Asset”

As shown in Table 5, the sector that has the least use of liabilities is the Professional, Scientific and Technical Activities (M) sector. The sectors with the lowest equity are Construction (F) sector and the equity of this sector cannot meet its liabilities. The sectors with the lowest short-term liabilities are Professional, Scientific and Technical Activities (M) and Real Estate Activities (L) sectors, while the sectors with the lowest long-term liabilities are Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities (E) and Wholesale and Retail Trade (G) sectors. The sector with the lowest current asset ratio in total assets is Real Estate Activities (L) and Professional, Scientific and Technical Activities (M) sectors. In terms of fixed asset ratio, the lowest is Professional, Scientific and Technical Activities (M) sector. Table 6 shows the sectors with the highest efficiency ratios by years.

**Table 6. Sectors with the Highest Efficiency Ratios by Years**

Year	SR	ITR	SR	RT	SR	WCTR	SR	NWC TR	SR	TFAT	SR	PT	SR	AT
2009	H	55,2	P	26,5	P	2,74	G	4,65	G	27,0	E	34,6	G	1,57
2010	D	61,2	P	25,4	P	2,54	G	4,94	G	27,8	P	14,1	G	1,66
2011	D	55,7	P	19,8	H	2,86	G	5,46	G	28,8	P	14,2	G	1,75
2012	D	52,1	P	19,6	H	2,72	G	5,56	G	29,3	P	13,2	G	1,70
2013	H	63,9	P	19,7	H	2,61	G	5,04	G	29,1	P	13,0	G	1,61
2014	H	66,1	P	17,7	H	2,56	G	5,20	G	29,7	P	12,7	G	1,61
2015	H	71,7	I	16,9	H	2,44	G	4,95	G	28,3	P	13,1	G	1,55
2016	H	64,8	P	17,9	N	2,32	G	4,20	G	27,6	P	14,1	G	1,48
2017	H	49,0	P	19,8	N	2,28	G	4,72	G	29,6	P	13,2	G	1,54
2018	H	56,0	I	18,0	N	2,44	G	4,73	G	31,4	H	13,6	G	1,61
2019	H	66,7	I	20,9	N	2,41	G	4,31	G	31,0	P	12,4	G	1,56
2020	H	48,7	I	15,1	D	2,30	G	4,96	G	32,0	P	11,4	G	1,56
2021	H	61,2	I	18,0	Q	2,10	G	5,41	G	35,0	H	15,0	G	1,64

“SR: Sector, ITR: Inventory Turnover Rate, RT: Receivables Turnover, WCTR: Working Capital Turnover Rate, NWC//TR: Net Working Capital Turnover Rate, TFAT: Tangible Fixed Asset Turnover, PT: Payables Turnover AT: Asset Turnover”

As seen in Table 6, the sector with the fastest inventory turnover is the Transportation and Warehousing (H) sector. Accordingly, Transportation and Warehousing (H) sector also has the highest working capital turnover rate. The highest value in terms of receivables turnover and payables turnover is in the Education (P) sector. The highest values in terms of net working capital turnover, tangible fixed asset turnover and asset turnover are in the Wholesale and Retail Trade (G) sector. Table 7 shows information on the sectors that have the lowest values in terms of efficiency ratios between 2009 and 2021.

**Table 7. Sectors with the Lowest Efficiency Ratio by Years**

Year	SR	ITR	SR	RT	SR	WCTR	SR	NWCTR	SR	TFAT	SR	PT	SK	AT
2009	A	3,35	D	3,89	F	0,62	P	-0,12	L	1,34	D	6,53	M	0,17
2010	A	3,84	F	4,86	F	0,58	J	-0,99	L	1,29	D	3,37	L	0,14
2011	A	3,49	F	4,43	M	0,58	J	-0,20	L	1,82	F	4,89	L	0,16
2012	A	3,18	M	3,90	M	0,60	P	-0,77	L	0,84	L	4,29	L	0,17
2013	A	2,99	M	4,50	F	0,56	P	-1,01	L	1,38	M	4,19	L	0,16
2014	A	3,38	M	3,72	F	0,57	P	-0,89	L	0,92	M	3,96	M	0,18
2015	A	3,62	F	4,00	F	0,53	P	-0,40	L	0,98	R	3,99	L	0,18
2016	A	3,42	J	3,98	M	0,46	P	-0,34	L	0,82	J	3,38	L	0,18
2017	A	3,32	J	3,87	M	0,49	P	-0,27	L	0,88	J	3,64	L	0,17
2018	A	3,18	M	3,71	M	0,46	J	-1,05	L	0,90	M	3,26	L	0,16
2019	A	3,32	M	3,94	M	0,46	B	-2,14	D	1,06	M	3,80	L	0,17
2020	A	3,14	M	3,76	M	0,44	H	-0,12	D	0,95	R	3,01	L	0,16
2021	A	3,37	M	4,53	M	0,50	R	-0,29	D	1,18	R	3,82	L	0,18

“SR: Sector, ITR: Inventory Turnover Rate, RT: Receivables Turnover, WCTR: Working Capital Turnover Rate, NWCTR: Net Working Capital Turnover Rate, TFAT: Tangible Fixed Asset Turnover, PT: Payables Turnover AT: Asset Turnover”

According to Table 7, the sector with the lowest inventory turnover rate for all years is sector Agriculture, Forestry and Fisheries (A), while the lowest values for receivables turnover and payables turnover rate are in sector Professional, Scientific and Technical Activities (M). Likewise, in terms of working capital turnover, the lowest value has been observed in sector Professional, Scientific and Technical Activities (M) in 8 out of 13 years. In terms of net working capital, the lowest values have been observed in the Education (P) sector, such that these values have been negative in all the years concerned. Lastly, the lowest values in terms of asset turnover and tangible fixed asset turnover have been seen in the Real Estate Activities (L) sector. Table 8 provides information on the sectors with the lowest profitability ratios by years.

**Table 8. Sectors with the Highest Profitability Ratios by Years**

Year	Sector	EP	Sector	AP	Sector	CPR	Sector	OPM	Sector	NPM
2009	Q	0,47	B	0,06	M	0,16	E	0,25	B	0,17
2010	J	0,39	B	0,10	J	0,13	M	0,24	M	0,15
2011	S	0,01	B	0,12	M	0,11	L	0,21	B	0,27
2012	J	0,42	B	0,11	M	0,11	M	0,21	B	0,22
2013	J	0,35	B	0,08	J	0,11	L	0,19	B	0,17
2014	J	0,37	J	0,04	J	0,10	L	0,24	L	0,11
2015	M	0,28	M	0,05	M	0,08	L	0,23	B	0,16
2016	M	0,16	C	0,03	M	0,08	L	0,21	M	0,24
2017	J	0,22	C	0,04	M	0,07	L	0,20	B	0,23
2018	Q	0,20	B	0,08	M	0,08	B	0,22	B	0,16
2019	Q	0,28	R	0,09	J	0,06	D	0,21	B	0,17
2020	Q	0,29	B	0,08	R	0,10	D	0,24	B	0,26
2021	Q	0,29	B	0,13	R	0,07	L	0,28	B	0,22

“EP: Economic Profitability, AP: Asset Profitability, CPR: Cumulative Profitability Ratio, OPM: Operating Profit Margin, NPM: Net Profit Margin”

Table 8 shows that the economic profitability of the Information and Communication (J) and Human Health and Social Service Activities (Q) sectors has been highest in 5 of the last 13 years. In terms of asset profitability, the Mining and Quarrying (B) sector generated the most value in 8 of the 13 years, and the Mining and Quarrying (B) sector had the largest net profit margin. The Real Estate Activities (L) sector has the largest operating profit margin, and the Professional, Scientific and Technical Activities (M) sector has the highest cumulative profitability ratio. Table 9 shows the sectors with the lowest profitability ratios by year.

**Table 9. Sectors with the Lowest Profitability Ratios by Years**

Year	Sector	EP	Sector	AP	Sector	CPR	Sector	OPM	Sector	NPM
2009	A	-0,001	R	-0,01	L	0,03	R	-0,18	L	-0,27
2010	R	-0,02	R	-0,01	F	0,02	R	-0,40	R	-0,34
2011	S	0,01	Q	-0,04	F	0,02	R	-0,02	L	-0,08
2012	D	-0,03	S	0,001	F	0,02	R	0,001	S	-0,01
2013	D	0,003	D	-0,03	F	0,02	R	-0,11	D	-0,30
2014	H	0,01	D	-0,01	F	0,02	D	-0,03	D	-0,33
2015	R	0,01	D	-0,02	F	0,02	R	-0,01	D	-0,36
2016	H	-0,04	I	-0,05	F	0,02	R	-0,19	I	-0,25
2017	R	0,01	I	-0,03	F	0,01	R	-0,16	L	-0,24
2018	L	-0,02	D	-0,04	F	0,01	R	-0,03	L	-0,53
2019	E	0,04	P	-0,03	F	0,01	R	-0,07	L	-0,26
2020	I	-0,03	I	-0,09	S	0,02	R	-0,08	R	-0,59
2021	L	0,00	L	-0,09	G	0,01	R	-0,25	D	-0,39

“EP: Economic Profitability, AP: Asset Profitability, CPR: Cumulative Profitability Ratio, OPM: Operating Profit Margin, NPM: Net Profit Margin”

As seen in Table 9, economic profitability has negative values in 6 different sectors for 6 years. In terms of return on assets, it is realised that it has negative values in all years except 2012, in other words, it is understood that net profit could not be generated in the mentioned years. This is also the case for operating profit margin and net profit margin (the only difference is that net profit for the period also appeared in 2012). Lastly, in terms of cumulative profitability ratio, it can be said that the sector with the lowest values is the Construction (F) sector.

In terms of main financial statement items, the sectors with the highest and lowest values by year have been analysed. Due to the number of companies operating in the two sectors (153,223 companies in the manufacturing sector and 304,877 companies in the wholesale and retail trade sector) and the size of the companies, it has been determined that the financial statement items have been the highest in the related two sectors over the years. For example, while the value of current assets, short-term liabilities, net sales, and cost of sales items in the Wholesale and Retail Trade (G) sector was the highest in the 13-year period, the value of non-current assets, long-term liabilities, shareholders' equity, and financing expenditure items in the Manufacturing (C) sector reached the highest value. The sectors with the lowest values of the aforementioned main financial statement items have also been found to be in the sectors with the lowest number of companies. However, it should be noted that the lowest value of all main financial statement items in general is in the Other Service Activities (S) sector.

The trend analysis for the financial statement items is presented below. As mentioned before, 2010 is used as the base year for trend analysis and the increasing or decreasing trends of other years are presented. Firstly, Table 10 presents the trend of the current assets item by years.

**Table 10. Trend Analysis of Current Assets between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	CA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	CA	134	132	123	81	131	121	123	105	134	121	141	122	123	110	108	112	114
2012	CA	165	163	135	94	161	142	143	121	156	140	157	135	143	138	124	143	128
2013	CA	212	185	163	110	208	180	172	137	210	169	207	171	177	174	147	189	132
2014	CA	245	187	187	107	248	208	200	159	246	200	291	211	223	208	172	221	141
2015	CA	292	202	220	118	300	257	235	184	287	221	354	254	275	244	205	263	158
2016	CA	341	246	258	148	355	310	271	212	317	264	423	287	326	271	228	308	189
2017	CA	415	280	323	160	495	378	326	264	381	296	529	343	430	370	281	396	219
2018	CA	551	348	406	218	600	449	379	324	439	361	717	385	531	452	339	471	257
2019	CA	650	421	473	241	782	473	441	400	537	425	797	456	672	539	354	625	284
2020	CA	843	581	639	294	919	534	569	496	618	532	922	523	845	695	471	985	336
2021	CA	1249	964	1041	460	1523	707	854	839	951	793	1252	765	1125	882	619	1411	446

As shown in Table 10, the current assets item has been on an upward trend for all sectors over the years. In fact, there are some sectors (Sectors Agriculture, Forestry and Fisheries [A], Manufacturing [C], Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities [E], Real Estate Activities [L], Administrative and Support Service Activities [N] and Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports [R]) where the increase in the current assets item has been more than 10 times higher compared to 2010. Table 11 shows the trend analysis results for the fixed assets item.

**Table 11. Trend Analysis of Fixed Assets between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	FA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	FA	134	127	112	130	113	121	117	127	119	109	118	111	122	125	123	109	136
2012	FA	172	156	126	153	131	142	133	139	139	112	137	125	146	148	142	127	155
2013	FA	202	183	148	211	157	173	151	164	171	104	170	155	158	189	168	150	163
2014	FA	242	266	169	250	188	208	174	198	204	104	190	171	196	245	192	179	152
2015	FA	289	318	201	311	217	265	201	256	241	130	218	192	252	291	220	228	174
2016	FA	328	392	232	356	236	326	232	314	275	143	285	225	317	307	256	241	201
2017	FA	370	457	264	415	271	366	279	399	300	157	345	251	417	374	289	273	231
2018	FA	432	555	316	468	314	440	319	477	335	163	485	288	498	447	328	303	240
2019	FA	503	593	353	515	347	490	343	567	386	176	560	334	521	503	372	319	271
2020	FA	617	659	427	617	476	576	400	673	443	198	629	363	624	536	420	464	305
2021	FA	829	1008	625	857	654	780	537	926	573	249	814	433	841	617	584	616	380

As shown in Table 11, the trends in the fixed assets item have mostly been upward over the years (except for the Information and Communication [J] sector, see 2013-2014). It can be stated that this upward trend in fixed assets is slower than the upward trend in current assets. Table 12 shows the trend analysis results for short-term liabilities.

**Table 12. Trend Analysis of Short-Term Liabilities between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	STL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	STL	142	128	127	74	142	121	128	112	124	147	148	128	135	119	125	114	129
2012	STL	186	149	140	89	165	142	148	130	152	131	194	149	157	148	153	142	140
2013	STL	247	179	172	110	221	179	181	148	184	144	271	202	194	189	180	190	154
2014	STL	297	205	195	109	269	206	212	171	230	164	282	277	246	228	223	225	168
2015	STL	359	238	233	128	343	254	252	203	281	231	337	321	313	275	264	267	193
2016	STL	415	291	271	152	406	306	290	248	337	294	442	402	378	308	319	326	227
2017	STL	478	331	332	184	556	376	345	295	396	323	563	494	518	393	389	416	255
2018	STL	625	395	411	262	657	451	402	393	479	386	797	590	621	523	495	499	304
2019	STL	752	486	473	278	863	462	460	501	594	416	937	721	771	649	479	552	338
2020	STL	961	535	608	326	1065	515	589	651	694	505	1316	879	949	725	579	693	393
2021	STL	1382	859	1020	520	1724	681	891	1012	1006	695	1746	1214	1285	912	772	1207	513

As seen in Table 12, short-term liabilities have been on an upward trend in all sectors compared to 2010, except for the Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D) sector. Moreover, it can be stated that the upward trend in short-term liabilities is parallel to the upward trend in current assets. Table 13 shows the trend analysis results for the long-term liabilities item.

**Table 13. Trend Analysis of Long-Term Liabilities between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	LTL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	LTL	163	138	128	154	141	135	121	149	139	104	128	103	125	136	142	106	159
2012	LTL	195	183	140	170	171	163	138	148	154	110	134	127	141	164	149	125	228
2013	LTL	239	275	189	275	267	223	178	191	236	111	182	222	177	273	212	164	241
2014	LTL	292	453	225	339	351	279	217	236	294	117	232	271	235	366	247	183	236
2015	LTL	361	590	281	443	415	378	253	333	363	154	301	332	298	496	309	273	285
2016	LTL	385	846	340	552	516	494	296	445	450	185	436	438	410	647	369	280	353
2017	LTL	491	1065	420	649	714	572	392	587	522	187	584	533	564	872	432	325	444
2018	LTL	609	1329	542	796	866	692	436	922	638	214	911	710	667	986	424	393	447
2019	LTL	668	1349	612	874	1041	765	496	1121	680	229	1008	801	646	1074	509	430	486
2020	LTL	905	1724	842	1085	1457	915	650	1490	896	256	1206	947	857	1194	639	1283	611
2021	LTL	1161	2300	1160	1722	2043	1319	771	2468	1360	370	1908	1466	1066	1018	697	1562	696

As shown in Table 13, the long-term liabilities item has been on an upward trend in all sectors except Transportation and Warehousing (H), Education (P) and Human Health and Social Service Activities (Q) over the years. This increase is quite high compared to the upward trend in short-term liabilities, such that long-term liabilities increased more than 20 times in Mining and Quarrying (B), Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities (E) and Transportation and Warehousing (H) sectors compared to 2010. Table 14 shows the trend analysis of the shareholders' equity.

**Table 14. Trend Analysis of Shareholders' Equity between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	SE	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	SE	120	128	107	121	106	112	112	106	115	102	111	112	105	112	101	108	103
2012	SE	146	160	121	143	128	131	129	123	133	122	128	123	131	134	115	126	113
2013	SE	165	167	134	166	143	150	141	137	153	121	146	141	132	151	124	132	106
2014	SE	186	191	151	186	162	172	158	161	163	127	175	147	152	194	133	163	88
2015	SE	214	203	172	209	178	200	178	189	174	129	184	165	185	209	143	183	93
2016	SE	254	221	197	224	186	227	204	202	160	130	200	178	203	182	146	178	108
2017	SE	297	240	232	234	210	256	240	255	160	152	206	190	230	224	163	187	127
2018	SE	356	294	279	212	251	294	280	174	131	159	224	196	300	223	194	170	128
2019	SE	416	336	322	247	278	345	320	183	175	194	269	226	364	217	234	263	146
2020	SE	506	425	416	292	325	395	385	116	127	233	185	224	418	311	281	95	161
2021	SE	751	767	653	273	492	483	589	15	77	315	42	228	584	440	452	-2	226

As seen in Table 14, it can be said that the trend in shareholders' equity is not similar to other financial statement items. From 2010 to 2021, there is a significant downward trend in equity (see sectors Transportation and Warehousing [H], Accommodation and Food Service Activities [I] and Real Estate Activities [L]) and in some sectors this trend has turned negative (see sector Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports [R]). Table 15 shows the results of the trend analysis on net sales.

**Table 15. Trend Analysis of Net Sales between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	NS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	NS	130	134	133	114	157	125	129	131	128	114	146	124	128	114	123	128	133
2012	NS	155	145	144	144	185	153	149	156	145	126	164	134	144	139	140	160	137
2013	NS	184	159	161	179	206	182	165	170	171	142	216	152	177	170	160	207	142
2014	NS	229	162	185	206	248	218	191	198	203	156	285	173	218	203	183	267	124
2015	NS	272	161	207	227	262	245	215	218	231	178	299	218	260	234	210	253	151
2016	NS	314	169	227	226	297	302	236	224	226	203	355	239	289	245	233	285	174
2017	NS	387	234	294	256	453	375	300	289	295	241	435	296	384	308	267	359	204
2018	NS	524	306	388	328	517	454	366	381	405	284	607	323	474	375	325	432	233
2019	NS	661	370	442	403	542	504	421	462	509	333	727	371	574	454	399	494	265
2020	NS	788	464	538	486	667	522	531	465	353	406	808	445	466	459	441	427	287
2021	NS	1278	838	901	745	1259	644	805	856	669	567	1156	649	746	566	657	771	427

As seen in Table 15, net sales in all sectors except Mining and Quarrying (B), Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D), Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports (R) and Other Service Activities (S) have been on an upward trend over the years. This increase has been more than 10 times higher in sectors Agriculture, Forestry and Fisheries (A), Water Supply; Sewerage, Waste Management and Improvement Activities (E) and Real Estate Activities (L) in 2021 compared to 2010. Table 16 shows the results of the trend analysis on cost of sales.

**Table 16. Trend Analysis of Cost of Sales between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	COS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	COS	132	126	133	120	159	125	129	135	124	118	146	129	126	115	123	117	138
2012	COS	158	136	146	153	188	155	151	159	145	130	164	138	144	141	143	147	142
2013	COS	190	155	160	193	212	184	166	170	171	149	209	158	176	173	165	200	149
2014	COS	237	166	185	227	260	225	193	200	204	165	280	182	220	206	190	255	124
2015	COS	281	173	204	239	276	248	215	212	236	196	292	217	262	239	219	224	152
2016	COS	327	185	222	228	313	309	235	216	245	222	351	257	290	243	247	258	178
2017	COS	397	247	287	264	476	384	301	286	304	263	449	322	388	305	281	320	210
2018	COS	537	296	376	339	530	464	367	382	383	306	641	344	474	392	339	385	244
2019	COS	681	342	437	387	555	512	423	457	492	345	771	401	578	488	412	454	273
2020	COS	808	405	520	468	683	533	538	461	381	419	900	481	463	441	446	395	303
2021	COS	1322	742	862	771	1279	645	812	855	640	580	1221	690	752	547	654	674	443

When the results of Table 16 are compared with the results of Table 15, it is seen that the upward trend in net sales is less than the upward trend in cost of sales for many sectors and for many years. Table 17 shows the trend analysis results for the net profit/loss item.

**Table 17. Trend Analysis of Net Profit/Loss for the Period between 2010-2021**

Year	ITEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	P	Q	R	S
2010	NP/L	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011	NP/L	17	152	75	-8	60	34	39	-259	-203	51	-80	66	-76	-145	-242	138	-220
2012	NP/L	86	186	137	101	161	120	115	221	197	175	201	137	157	44	145	6	-34
2013	NP/L	38	77	116	-132	88	121	103	68	-177	101	56	160	84	63	106	229	-70
2014	NP/L	34	92	199	-72	16	109	122	210	148	129	339	108	92	65	18	125	-76
2015	NP/L	39	30	193	-120	5	117	135	294	-445	114	108	300	110	9	120	271	-56
2016	NP/L	42	31	226	-35	-58	88	119	101	-1357	-13	-71	108	-19	-35	-120	273	-144
2017	NP/L	250	102	439	-11	189	169	264	396	-941	136	-285	268	12	225	159	313	40
2018	NP/L	206	239	489	-457	141	-1	159	-740	-1042	72	-1691	76	-61	-573	-17	479	-147
2019	NP/L	338	324	592	301	107	271	297	271	525	297	-270	291	502	-980	314	-1531	-7
2020	NP/L	604	539	938	34	403	138	499	-2610	-3934	427	-5005	46	176	999	588	517	44
2021	NP/L	850	1613	1857	-1713	708	-112	841	-6879	-4987	697	-9867	-42	493	975	904	2743	112

As seen in Table 17, all sectors have net profit in 2010, which is considered as the base year. Accordingly, in the trend analysis, it can be said that the sectors with the highest decrease in net profit and even net loss are the Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution (D), Accommodation and Food Service Activities (I), Real Estate Activities (L) and Other Service Activities (S) sectors. When 2010 and 2021 data are compared, it can be stated that the sector with the highest net loss is the Real Estate Activities (L) sector, while the sector with the highest upward trend in net profit is the E sector.

## CONCLUSION

This study examines the CBRT's balance sheet and income statement data for 17 different sectors from 2009 to 2021. The annual change at the sectoral level is examined in financial ratios (liquidity ratios, financial structure ratios, efficiency coefficients, profitability ratios) and significant financial

statement items. Furthermore, in the trend analysis for the main financial statement items (current assets, non-current assets, short-term liabilities, long-term liabilities, shareholders' equity, net sales, cost of sales, net profit/loss), 2010 is the base year, and the trend analysis is performed for the change between 2010 and 2021. As a result of the study, the sectors with the lowest liquidity ratios are Agriculture, Forestry and Fishing, Construction and Education, while the sectors with the highest liquidity ratios are Information and Communication, Real Estate Activities and Professional, Scientific and Technical Activities. When examined in terms of financial structure ratios, it is determined that the sector that uses liabilities the lowest is the Professional, Scientific and Technical Activities sector, while the sectors that uses liabilities the most are the Construction sector. At the same time, it has been determined that the Professional, Scientific and Technical Activities sector has the highest ratio in terms of the ratio of shareholders' equity to total liabilities. It is found out that the sector with the highest percentage of current assets in total assets is the Wholesale and Retail Trade sector, and the sector with the highest percentage of fixed assets in total assets is the Real Estate Activities sector. When the sectors are examined in terms of efficiency ratios, it is determined that the sector with the highest receivable turnover ratio and debt turnover ratio is the Education sector. In terms of profitability ratios, the Mining and Quarrying sector has the highest return on assets, while the Professional, Scientific and Technical Activities and Information and Communication sectors have the highest cumulative profitability ratios. It has been determined that the sectors with the highest financial statement items are Manufacturing and Wholesale and Retail Trade sectors.

Furthermore, the main financial statement items have been trend analysed for the years 2010-2021 by taking 2010 as the base year. As a result of the analysis, it has been determined that the trend of current assets and short-term liabilities and the trend of non-current assets and long-term liabilities move in line with each other. It has been determined that the item showing the highest change trend among the financial statements items is the equity item, and that some sectors (Culture, Arts, Entertainment, Leisure and Sports sector) have negative values in 2021 compared to the base year. Moreover, the decrease is remarkable in Transport and Storage, Accommodation and Food Services Activities and Real Estate Activities sectors. When the trend of income statement items is analysed, it is determined that net sales items increased in all sectors in the years 2010-2021, except for some sectors, and this increase increased more than 10 times from the base year to 2021. However, this increase in net sales has been lower than the increase in cost of sales in some years and in some sectors. On the other hand, when the trend in the net profit/loss for the period is analysed, the sectors with the highest decrease in net profit and even net loss are Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Production and Distribution, Accommodation and Food Services Activities, Real Estate Activities and Other Service Activities sectors, respectively.

In this study, there is no needs to use inflation-adjusted financial accounts for trend analysis. Because there is no requirement to make adjustments in accordance with IAS 29 Financial Reporting in Hyperinflationary Economies based on the inflation rates between 2010 and 2021. If the years 2022-



2023 are included in the trend analysis, the financial statements must be revised in accordance with the provisions of IAS 29, taking inflation rates in these years into account. In future studies, it is recommended to extend the period and make analyses on the adjusted financial statements taking into account inflation adjustments. Lastly, it can be examined whether there is a correlation between sectors in financial ratios. Thus, more comprehensive evidence can be provided regarding the financial ratios of sectors.

## STATEMENT OF RESEARCH AND PUBLICATION ETHICS

The method used in the study does not require ethics committee approval.

## DECLARATION OF SUPPORT

This study was not supported by any person or organization.

## CONFLICT OF INTEREST STATEMENT

There is no conflict of interest between the authors.

## REFERENCES

- Akaytay, A., Çatı, K. and Yücel, S. (2015). Finansal oranların faaliyet alanlarına göre değişiminin Merkez Bankası sektör raporları yardımıyla incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (44), 45-57.
- Akdoğan, N. and Tenker, N. (2007). *Finansal tablolar ve mali analiz teknikleri*. 12. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyüz, K. C., Cavarar, Ç., Yıldırım, İ. and Akyüz, İ. (2004). Orman ürünleri sanayisinin finansal yapısının incelenmesi, *Kafkas Üniversitesi Artvin Orman Fakültesi Dergisi*, 1(2), 31-39.
- Altıok, M. and Tuncer, İ. (2013). Türkiye imalat sanayinde yapısal değişim ve üretkenlik: 1980–2008 dönemi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 55-70.
- Aydemir, İ. (2018). Hastanelerde finansal performansın değerlendirilmesi: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası hastane hizmetleri sektör bilançolarında bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(2), 133-149.
- Baležentis, A., Baležentis, T., and Misiūnas, A. (2012). An integrated assessment of Lithuanian economic sectors based on financial ratios and fuzzy MCDM methods. *Technological and Economic Development of Economy*, 18(1), 34-53. doi: 10.3846/20294913.2012.656151
- Barnes, P. (1987). The analysis and use of financial ratios. *Journal of Business Finance & Accounting*, 14(4), 449-461.
- Beller Dikmen, B. (2021). Mobilya imalatı sektörünün finansal performansının oran analizi ve Topsis yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 5(1), 80-97. doi: 10.29228/ijbemp.49682.
- Bilici, N. (2019). Turizm sektörünün finansal performansının oran analizi ve Topsis yöntemiyle değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 173-194.
- Cinca, C. S., Molinero, C. M., and Larraz, J. G. (2005). Country and size effects in financial ratios: A European perspective. *Global Finance Journal*, 16(1), 26-47. doi:10.1016/j.gfj.2005.05.003
- Cowen, S. S., and Hoffer, J. A. (1982). Usefulness of financial ratios in a single industry. *Journal of Business Research*, 10(1), 103-118. doi: 10.1016/0148-2963(82)90020-0
- Dağlı, H. ve Eker, D. (2016). Türkiye’de gıda içecek ve tütün sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ölçekleri açısından finansal oranlarının karşılaştırmalı analizi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 99-114. doi: 10.11616/basbed.vi.455244.

- Demirci, N. S. (2017a). Sermaye yapısı teorilerinin TCMB sektör bilançolarıyla test edilmesi: İmalat sanayi sektörü üzerine bir panel veri analizi (2001-2015). *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 231-245. doi: 10.20409/berj.2017.47.
- Demirci, N. S. (2017b). İmalat Sanayi Sektöründe Kârlılığın Belirleyicileri: TCMB sektör bilançolarıyla panel veri analizi (1996-2015). *Ege Akademik Bakış*, 17(3), 381-394. doi: 10.21121/eab.2017328404.
- Doğan, Ö. (2020). T.C. Merkez Bankası sektör bilançoları üzerinden deniz yolu yük taşımacılığının finansal performans analizi. *Turkish Journal of Maritime and Marine Sciences*, 6(2), 191-206.
- Er, B., Kurtaran, A. and Karakaya, A. (2017). *Finansal tablolar analizi*. 1. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık Basın Yayın ve Dağıtım.
- Ezin, Y. (2022). Tekstil sektörünün oran analizi ve Topsis yöntemi ile değerlendirilmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 213-243.
- Gallizo, J. L., Jiménez, F., and Salvador, M. (2003). Evaluating the effects of financial ratio adjustment in European financial statements. *European Accounting Review*, 12(2), 357-377. doi: 10.1080/0963818022000001163
- Gupta, M. C. and Huefner, R. J. (1972). A cluster analysis study of financial ratios and industry characteristics. *Journal of Accounting Research*, 10(1), 77-95. doi: 10.2307/2490219
- İskenderoğlu, Ö., Karadeniz, E. and Ayyıldız, N. (2015). Enerji sektörünün finansal analizi: Türkiye ve Avrupa enerji sektörü karşılaştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(5), 86-97.
- Karadeniz, E., Dalak, S., Beyazgül, M. and Günay, F. (2017). Turizm Alt sektörlerinin finansal performanslarının oran yöntemiyle karşılaştırmalı analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(2), 157- 170. doi: 10.24010/soid.335106
- Karadeniz, E. and Kılıç, E. (2015). Deniz ve kıyı sularında yolcu taşımacılığı sektörünün finansal performansının oran yöntemiyle analizi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 79-98.
- Karadeniz, E., Koşan, L., Günay, F. and Dalak, S. (2016). GRI İlişkisel analiz yöntemiyle turizm alt sektörlerinin finansal performanslarının ölçülmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1117-1134.
- Koşan, L. and Karadeniz, E. (2014). Konaklama ve yiyecek hizmetleri alt sektörünün finansal performansının dupont finansal analiz sistemi kullanılarak incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 75-89.
- Kurtlar, M. (2021). Ulaştırma-depolama sektörünün oran analizi: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası sektör bilançoları üzerine bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 21-30.
- Lev, B. (1969). Industry averages as targets for financial ratios. *Journal of Accounting Research*, 7(2), 290-299. doi: 10.2307/2489971
- Öğünç, H. (2018). Gıda ve tekstil sektörlerinin karşılaştırmalı finansal analizi (2014-2016 Dönemi). *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 53-70.
- Şahin, A. (2019, November). Türk imalat sanayi sektörünün finansal analizi: TCMB verileri ile 21 yıllık analiz [Tam metin bildiri]. *Uluslararası Ekonomi Araştırmaları ve Finansal Piyasalar Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı* içinde (ss.811-828), 7-8-9 Kasım 2019 – Gaziantep.
- Şahin, A. (2021). Türk ticaret sektörünün 2009-2019 dönemi mali yapı analizi. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 21(63), 61-82.
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2022). *TCMB sektör bilançoları istatistikleri*. Erişim Tarihi: 20.11.2022, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Reel+Sektor+Istatistikler/Sektor+Bilancolari/Sektor+Bilanco+Verileri/>
- Yalçınkaya, H. S. and Başaran, N. (2022). TCMB sektörleri finansal performansının Topsis yöntemi ile kıyaslanması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 979-997. doi: 10.25287/ohuiibf.1130794.

UŞAK ÜNİVERSİTESİ

UBU



[ubfdergi@usak.edu.tr](mailto:ubfdergi@usak.edu.tr)  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/usakuyg>



universiteusak