



RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

Yıl-Year

2024

Cilt/Vol

7

Sayı/Issue

2

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com



R&S
RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL

Vol/Cilt : 7
Issue/Sayı : 2
Yayın Tarihi : 30.04.2024
ISSN : 2630-6441
Toplam : 03
Makale Sayısı

EDİTÖRDEN

Değerli bilim insanları, eserleri ile dergimize katkı sunan kıymetli hocalarımız ve diğer paydaşlarımız;

R&S - Research Studies Anatolia Journal dergisinin 7. Yılıının birinci sayısında (2024 Nisan – Cilt: 7; Sayı: 2) sizlerle birlikte olmanın vermiş olduğu mutluluğu ve gururu sizlerle paylaşmak isteriz. 2024 yılının ikinci sayısında birbirinden değerli 3 çalışmayı sizlerle buluşturan yazarlarımıza, dergi yönetim kurulumuzun çok değerli üyelerine; danışma, yayın ve hakem kurullarında görev yaparak birikimlerini bizlerle paylaşan kıymetli hocalarımıza editör kurulu olarak teşekkür ederiz. "Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi" alanlarındaki çalışmaları kapsayan ve hakemli bilimsel bir dergi olan **R&S - Research Studies Anatolia Journal**, OCAK-NİSAN-TEMMUZ VE EKİM aylarında olmak üzere yılda dört sayı şeklinde yayın yapmaktadır.

2630-6441 e-ISSN numarası ile elektronik formatta yayın hayatına devam eden **R&S - Research Studies Anatolia Journal**; **Advanced Science Index, ASOS Index, Cosmos If, Directory of Research Journals Indexing (DRJI), EUROPUB, FERRIS STATE UNIVERSITY, GENERAL IMPACT FACTOR, GitHub, HARVARD LIBRARY, InfoBase Index, IPIndexing, ISSN, Ideonline, JIFACTOR, Journal Factor, LOWA STATE-California, San Francisco, Research Bib, Root Society for Indexing and Impact Factor Service (Root Indexing), Scientific Indexing Services (SIS) ve Türk Eğitim İndeksi (TEİ) gibi indeksler ve veri tabanlarında taranmaktadır.** Dergide değerlendirme süreci akademik etik kurallar çerçevesinde objektif ve tarafsız bir şekilde yürütülmektedir. Eser değerlendirme sürecinde, hakem ve yazarların isimlerinin gizlendiği çift kör hakemlik sistemi uygulanmaktadır.

Değerli çalışmalarınızla dergimize katkı sağlamanız, dünyada bilimin gelişmesi, insanlığa faydalı olması ve daha nitelikli bir dergi olması açısından bizler için çok önemlidir. Ayrıca bilim dünyasının siz değerli insanların yayını kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu üyesi ve yazar olmak üzere **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesinin bir üyesi olarak görmekten büyük gurur duyacağımızı belirtmek isteriz.

Yeni sayımızın hayırlı olması temennisi ile siz değerli bilim insanlarına, eserleri ile dergimize katkıda bulunan yazarlarımıza ve okurlarımıza **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesi olarak teşekkür eder, saygılar sunarız.

Editör Kurulu

<http://dergipark.org.tr/rs>

rsanatolia@gmail.com



***RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL***

e-ISSN: 2630-6441





RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

Yıl-Year

2024

Cilt/Vol

7

Sayı/Issue

2

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

AMAÇ VE KAPSAM

R&S-Research Studies Anatolia Journal; yayın kapsamındaki bilimsel çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayın hayatına başlamış bir sosyal bilimler dergisidir. Kalite ve güvenden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal ve uluslararası kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlara ve uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmak ve yaygınlaşmak isteğindedir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki; Konferans Bildirisi, Araştırma Makalesi, Derleme, Çeviri, Sistemantik Derlemeler ve Meta Analiz, İnceleme Makalesi, Teorik Makale, Kısa Bildiri gibi bilimsel çalışmaları yayımlayan, uluslararası indekslerde taranan, hakemli bir dergidir.

ETİKKURULIZNI

Yazarlarımızın çalışmaları ile birlikte intihal raporlarını ve telif devir formlarını da sisteme yüklemeleri gerekmektedir. Sisteme yüklenen çalışma, dergi yazım kurallarına uygun şekilde hazırlanmış olmalıdır. Bu kuralların dışında yapılan yüklemeler, ön kontrol aşamasında iade edilecektir.

Etik kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; döküman, resim, anket vb.. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayın ön inceleme safhasında yazara iade edilir.

YAZIMDİLİ

TÜRKÇE & İNGİLİZCE

YAYIN ARALIĞI

OCAK - NİSAN - TEMMUZ - EKİM

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

KURULLAR

BAŞ EDİTÖR

Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ
(Malatya Turgut Özal
Üniversitesi)

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Kazım KILINÇ
(Batman Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan
ASLAN (Adıyaman
Üniversitesi)

EDİTÖR YARDIMCISI

Dor. Öğr. Üyesi Ayşe
Meriç YAZICI (İstanbul
Gelişim Üniversitesi)

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

Doç. Dr. Sadık ÇALIŞKAN
(İnönü Üniversitesi)

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
(Atatürk Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR
(İnönü Üniversitesi)

Prof. Dr. Fatma ZEREN
(İnönü Üniversitesi)

Prof. Dr. Himmet KARADAL
(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat KAYIKÇI
(Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
(Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)

Prof. Dr. Mücahit ÇELİK
(Adıyaman Üniversitesi)

Prof. Dr. Orhan ELMACI
(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ
Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR
Prof. Dr. Ejder OKUMUŞ
Prof. Dr. İsmail BAKAN
Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK
Prof. Dr. Mahmut YAVAŞI
Prof. Dr. Muhsin HALİS
Prof. Dr. M. Hanifi AYBOĞA
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Prof. Dr. Orhan ELMACI
Prof. Dr. Özcan ÖZKAN
Prof. Dr. Ramazan YELKEN
Doç. Dr. Barış AYTEKİN
Doç. Dr. Bengü HIRLAK
Doç. Dr. Ceyda AYSUNA TÜRKYILMAZ
Doç. Dr. Fatih VAROL
Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ
Doç. Dr. Gökhan KARHAN
Doç. Dr. Halil İbrahim AYDIN
Doç. Dr. Hamza ŞİMŞEK
Doç. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI
Doç. Dr. K. Kaan BÜYÜKİKİZ
Doç. Dr. Mahir KALFA
Doç. Dr. Mert ÖZGÜNER
Doç. Dr. Mücahit ÇAYIN
Doç. Dr. Sabrina KAYIKÇI
Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL
Doç. Dr. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL
Doç. Dr. Osman AĞIR

Trakya Üniversitesi - Edirne / Türkiye
İnönü Üniversitesi / Malatya / Türkiye
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş / Türkiye
Ankara Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Kocaeli Üniversitesi - Kocaeli / Türkiye
Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş / Türkiye
Gazi Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - Kütahya / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi / Çankırı / Türkiye
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Kırklareli Üniversitesi / Kırklareli / Türkiye
Kilis 7 Aralık Üniversitesi / Kilis / Türkiye
Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
İstanbul Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Hitit Üniversitesi / Çorum / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Mersin Üniversitesi - Mersin / Türkiye
Gaziantep Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye
Hacettepe Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Burdur / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Kayseri Üniversitesi / Kayseri / Türkiye
Malatya İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441

Vol: 7
Issue: 2



RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

YAYIN KURULU

Doç. Dr. Vahap ÖNEN
Doç. Dr. Yakup AKGÜL
Doç. Dr. Yavuz AKÇI
Doç. Dr. Zeliha TEKİN
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KARAHAN
Dr. Öğr. Üyesi Arzu ŞEKER
Dr. Öğr. Üyesi Berkant DULKADİR
Dr. Öğr. Üyesi Elvan ULUCAN ÖZKAN
Dr. Öğr. Üyesi Erhan AKARDENİZ
Dr. Öğr. Üyesi Esra SİPAHİ DÖNGÜL
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Banu BEYAZ SİPAHİ
Dr. Öğr. Üyesi Filiz SARIKAYA PEKACAR
Dr. Öğr. Üyesi Haluk KARADAĞ
Dr. Öğr. Üyesi Kadir DELİGÖZ
Dr. Öğr. Üyesi Kamil Hakan DERİN
Dr. Öğr. Üyesi Meysure Evren ÇELİK SÜTİÇER
Dr. Öğr. Üyesi Sevda DEMİR
Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KÖSE
Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU
Dr. Taha Yasin ÖLMEZTOPRAK
Dr. Zümrül GÜLTEKİN
Prof. Arshi Khan
Assoc. Prof. Ahmad Rasmi Albattat
Assoc. Prof. Thomas Dorson Anning
Assoc. Prof. Dhilip KUMAR
Assist. Prof. Biswa Mohana Jena
Assist. Prof. Rahul Jain

İstanbul Topkapı Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya / Antalya / Türkiye
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Bolu / Türkiye
Muş Alpaslan Üniversitesi / Muş / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi- Çankırı / Türkiye
Gaziantep Üniversitesi - Gaziantep / Türkiye
Aksaray Üniversitesi - Aksaray / Türkiye
Tarsus Üniversitesi - Mersin / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi/ Çankırı / Türkiye
Başkent Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Erzurum Atatürk Üniversitesi - Erzurum / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
İstanbul Esenyurt Üniversitesi / İstanbul / Türkiye
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi / Osmaniye / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Hasan Kalyoncu Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye
Mersin Üniversitesi / Mersin / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Samsun / Türkiye
Aligarh Muslim University / Uttar Pradesh / India
Management and Science University Selangor / Malaysia
University of the Witwatersrand, Johannesburg/South Africa
Artificial Intelligence and Computer Vision Applications / India
Assistant Professor in Commerce, NSCB Govt College, Sambalpur/India
Finance at American College / Dubai

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

A- GENEL İLKELER

1. R&S (Research Studies Anatolia Journal) hakemli, uluslararası birçok indekste taranan e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayınlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayınlanabilir.
2. R&S Dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler temel alanında yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki çalışmalarını yayınlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirimleri de makale çalışması olarak yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayınlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayın organının yayın değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. Herhangi bir yazının R&S Dergisi'ne elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayınlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
5. Başvurunun yapılmasından yazının yayınlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
6. Yayınlanması için R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. R&S Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
7. R&S Dergisi'nin yayın dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

B- ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİNE İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Etik Kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; doküman, resim, anket vb. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayının ön inceleme safhasında yazara iade edilir.
2. Hakem değerlendirmelerinde olan araştırmalara ilişkin ham verilerin hakemler tarafından talep edildiğinde sunulması şarttır. Verilerin makalenin yayını sonrasında da gerektiğinde sağlanması zorunludur.

C- MAKALE BENZERLİK RAPORU VE BENZERLİK ORANINA İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Aday makaleler akademik intihal engelleme programından (Ithenticate, intihal.net vb.) geçirilmektedir. Adayın bu kapsamda çalışmasına ilişkin intihal raporunu makale gönderimi esnasında sisteme yüklemesi gerekmektedir.
2. Benzerlik oranı %20'ye kadar olan çalışmalar değerlendirme sürecine kabul edilmektedir.
3. Benzerlik oranı %20'nin üzerinde olan çalışmalar ön kontrol aşamasında yazar(lar)a iade edilecektir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

D- YAZARLAR İÇİN ETİK KURALLAR

1. Yazarlar çalışmalarının özgün olduğunu garanti eder ve diğer araştırmacıların fikir, dil, resim, grafik ve tablolarına çalışmalarında yer verdikleri zaman bunu alıntı olarak belirtmek durumundadır. Kaynağı belirtmeden yapılan alıntı intihal nedenidir.
2. Çalışmada adı geçen her yazar çalışmanın içeriğinden aynı oranda sorumludur. Çalışmaya katkısı olup da araştırmacının ismine yer verilmemesi veya katkısı olmadığı halde haksız yere adına yer verilmesi kabul edilemez bir durumdur.
3. Yazarlar araştırmalarının bulgularına sadık kalmalıdır. Bulguların değiştirilmesi, bulgu ve sonuç uydurmak ve bunlardan yola çıkarak araştırma yapmak söz konusu değildir. Veriler ve materyaller üzerinde oynama, silme, çıkarma ya da baş etmesi güç verilerin yorumlanma işlemi atlama gibi durumlar güven kırıcıdır.
4. Çalışmanın dergilere eş zamanlı gönderimi söz konusu olamaz. Yazarlar önceden yayımlanmış çalışmalarını da dergiye gönderemezler.

E- HAKEMLER İÇİN ETİK KURALLAR

1. Hakemler değerlendirme sürecinin gizli olduğunu ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiğini bilmelidir.
2. Hakemler, belirlenen süre içerisinde çalışma ile ilgili objektif, tarafsız, bilimsel, anlaşılır ve yapıcı bir değerlendirme raporu sunmalıdır.
3. Hakem raporları, makalenin bilimsel niteliği (ele aldığı konu, kullanılan yöntem ya da ilgili literatürün uygun kullanımı) ile ilgili değerlendirme de içerecektir. Bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz, içerik hakkında mutlaka yapılmalıdır.
4. Çalışmanın intihal olduğu ya da önceden başka bir yerde yayımlandığı anlaşılması üzerine hakemler durumu editöre bildirmelidir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

F- DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlamp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir. Hakem süreci titizlikle izlenmeli, sistem yalnızca bir kez değişiklik hakkı verebildiğinden dolayı yapılması muhtemel değişiklikler için her iki hakem değerlendirmesinin de sonuçlanması ve raporların sisteme girilmesi beklenmelidir.

10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.

11. R&S Dergisi'ne yüklenen makaleler için tasarım şirketi hesabına yatırılmak üzere 235 TL/50 USD ücret alınmaktadır. Bu ücret, makalenin yazar tarafından sisteme yüklenmesinden sonra dergi tarafından gönderilen bilgi mesajı uyarınca, hakem sürecinin başlatılmasından önce yatırılır. Yayın ücreti yatırıldıktan sonra yazarlardan gelen dekontlar dergi yönetimi tarafından tasarım şirketine gönderilir ve çalışmanın hakem süreci başlatılır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

YAYIN POLİTİKASI

1. R&S (Research Studies Anatolia Journal) ulusal, hakemli, endeksli e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayımlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayımlanabilir.
2. R&S Dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarındaki çalışmalarını yayımlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayımlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayımlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirileri de makale çalışması olarak yayımlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayımlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayım organının yayım değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. R&S Dergisi'ne yayımlanması için çalışma göndermek isteyenlerin, yazılarını <http://dergipark.org.tr/rs> adresi aracılığıyla göndermeleri gerekir.
5. Herhangi bir yazının R&S Dergisi'ne elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayımlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
6. Başvurunun yapılmasından yazının yayımlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
7. Yayımlanması için R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayım hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayım organında yayımlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. R&S Dergisi, yayımlanmış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
8. R&S Dergisi'nin yayım dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayımlanır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 7
Issue: 2

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

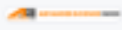
ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlanıp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.
9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir.
10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

TARANAN İNDEKSLER VE VERİ TABANLARI



Advanced Science Index



ASOS Index



Cosmos If



Directory of Research Journals Indexing (DRJI)



EURCPUB



FERRIS STATE UNIVERSITY



GENERAL IMPACT FACTOR



GitHub



Geogle Scholar



HARVARD LIBRARY



InfoBase Index



IPIndexing



ISSN



idealonline



JFACTOR



Journal Factor



LOWA STATE-California, San Francisco



Research Bib

Root Society for Indexing and Impact Factor Service (Root Indexing)



Scientific Indexing Services (SIS)



Türk Eğitim İndeksi (TEİ)



R&S
RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL

Vol/Cilt : 7
Issue/Sayı : 2
Yayın Tarihi : 30.04.2024
ISSN : 2630-6441
Toplam Makale Sayısı : 3

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

123-185

Erhan AYDOĞDU

AFETLER SONRASINDA KALKINMADA YEREL YÖNETİMLERİN ÖNEMİ VE 6 ŞUBAT DEPREMİ SONRASINDA MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

123-138

The Importance of Local Governments in Development after Disasters and the Example of Malatya Metropolitan Municipality after the 6 February Earthquake

Nuri KARACA

KISKANÇLIĞIN DEDİKODUYA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

139-153

The Effect of Envy on Gossip: A Study on Nurses

Bengü HIRLAK

YÖNETİM ALANINDAKİ WHISTLEBLOWING ARAŞTIRMALARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

154-185

Bibliometric Analysis of Whistleblowing Researches in the Field of Management



AFETLER SONRASINDA KALKINMADA YEREL YÖNETİMLERİN ÖNEMİ VE 6 ŞUBAT DEPREMİ SONRASINDA MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

The Importance of Local Governments in Development after Disasters and the Example of Malatya Metropolitan Municipality after the 6 February Earthquake

Erhan AYDOĞDU

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Doktora Öğrencisi, erhan.aydogdu@hotmail.com,
Ankara / Türkiye <https://orcid.org/0009-0000-0142-2553>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1424677>

Aydoğdu, E. (2024). "Afetler sonrasında kalkınmada yerel yönetimlerin önemi ve 6 Şubat depremi sonrasında Malatya Büyükşehir Belediyesi örneği". R&S- Research Studies Anatolia Journal, 7(2). 123-138.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 23.01.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 28.03.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.04.2024

ÖZ

Depremler, afetler içinde toplumsal yaşamı ve büyük coğrafi alanları etkileme gücüne sahip olağanüstü olaylardır. 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli gerçekleşen ve asrın felaketi olarak nitelendirilen deprem de büyük bir coğrafi alanı tesiri altına almıştır. Araştırmada 6 Şubat'ta yaşanan deprem sonrasında Malatya ilinde meydana gelen olumsuzlukların giderilmesi amacıyla Malatya Büyükşehir Belediyesi ve bağlı kuruluşları tarafından yapılan çalışmalar ele alınmıştır.

Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan çalışmalar temelde yaşamsal faaliyetlerin ve ekonomik/ticari alanların yeniden canlandırılmasına yönelik olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Çalışmada yararlanılan veriler; 06.02.2023 tarihi ile 31.12.2023 tarihleri arasında Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından deprem sonrası çalışmaların derlendiği analiz raporları ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından kamuoyuna açıklanan deprem raporlarından elde edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından deprem sonrasında yapılan faaliyetlerin şehrin yeniden kalkınmasına, özellikle temel yaşamsal ve ekonomik faaliyetler açısından olumlu katkıda bulunduğu fakat yapılan çalışmaların sadece ekonomik ve yaşamsal faaliyetlere yönelik olduğu ve beşeri sermayenin yeniden güçlendirilmesine katkı sağlayacak projelerin geliştirilmediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Afet, Deprem, Kalkınma, Yerel Yönetimler

ABSTRACT

Natural and human-caused disasters occur in Turkey, as well as all over the world. Earthquakes are extraordinary events that have the power to affect social life and large geographical areas. The earthquake, which centered in Kahramanmaraş on February 6, 2023 and was described as the disaster of the century, affected a large geographical area. 11 provinces in Turkey were

seriously affected by this earthquake. The aim of this study is to investigate the contributions of the work carried out by local government units in eliminating the effects of the negativities that occurred in the region where the disaster occurred, on the level of development after disasters. In the research, the studies carried out by Malatya Metropolitan Municipality and its affiliated organizations in order to eliminate the negativities that occurred in Malatya after the earthquake on February 6 were discussed.

The works carried out by Malatya Metropolitan Municipality were examined in two groups, mainly aimed at the revitalization of vital activities and economic/commercial areas. The aim of the research is to determine the effects of the earthquake on the development level in the regions where earthquake disasters occurred and to examine the effects of the post-disaster activities of the local government units established by the relevant laws in the same region on the development level. The data constituting the purpose of the study were obtained from the analysis reports compiling post-earthquake studies by Malatya Metropolitan Municipality between 06.02.2023 and 31.12.2023 and the earthquake reports made public by the Ministry of Environment, Urbanization and Climate Change. When the results obtained in the study were evaluated, it was determined that the activities carried out by Malatya Metropolitan Municipality after the earthquake had positive effects on the development of the city and contributed positively to the resumption of basic vital and commercial activities, but the activities carried out were only for commercial and vital activities and projects that would contribute to the re-strengthening of human capital were not developed. .

Key Words: Disaster, Earthquake, Development, Local Governments

GİRİŞ

Kalkınma kelimesi Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; “*Durumunu düzeltmek, aşamalı bir biçimde gelişmek, ilerlemek*” ve “*iyileşme, şifa bulma*” anlamlarına gelirken İngilizce

sözlüklerde ise “geliş(tir)mek, genişle(t)mek” anlamlarına gelmektedir. Kalkınma kavramı; sürekli değişim, dönüşüm ve gelişimi ifade etmektedir. İnsanoğlu var olduğu süre boyunca kalkınma sürecinin içerisinde yer almış, sürekli değişim ve dönüşüm göstermiş, ilerleme kaydetmiştir. İktisadi/ekonomik kalkınma kavramı “*Dar anlamıyla temelde insanoğlunun ekonomik koşullarının zaman içerisinde nasıl değiştiğini ve bu koşulları değiştirmek için neler yapabildiğini gösterir. Ancak insanın daha iyi/mutlu bir yaşama olan gereksinimi, bizi sadece ekonomik olandan farklı, daha geniş bir tanım yapmaya zorlar. Dolayısıyla ekonomik kalkınmanın tanımının içine sadece ekonomik koşullar değil, şüphesiz bu koşulların da büyük ölçüde belirleyici olduğu; insana ait sıkıntuların, acuların, yoksulluğun ve yoksun kalıp dışlanmanın, açlığın ve hastalıkların, eğitimin, hak ve özgürlüklerin, kültürel açıdan yeterliliklerin ve yetersizliklerin, kısaca insan yaşamı ile ilgili tüm unsurların girmesi gerekir. Bu nedenle hem ekonomik hem de ekonomi dışı faktörler, ekonomik kalkınma kavramı içerisinde bir arada değerlendirilmelidir.*” (Gönel,2016:5) Gönel tarafından yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere iktisadi/ekonomik kalkınma kavramı; ekonomik anlamda büyümeyi yani Gayri Safi Milli Hasıla’daki (GSMH) artışın yanı sıra sosyal değişim, dönüşümü de ifade etmektedir. İktisadi/ekonomik kalkınma kavramını sadece ekonomik büyüme ile açıklamak yetersiz olacaktır. Bu sebeple ekonomik gelişmenin yanı sıra insanoğlunun yaşamsal faaliyetlerini kolaylaştıran her türlü ilerlemeyi de iktisadi/ekonomik kalkınmanın içine katmalıyız. Ayrıca iktisadi/ekonomik kalkınma kavramı coğrafyaya ve ülke şartlarına göre farklı süreçleri ifade edebilmektedir. Örneğin, gelişmiş ülkeler için iktisadi/ekonomik kalkınma eğitim süresindeki artışı ifade ederken az gelişmiş ülkelerde ise temiz suya erişimi ifade edebilmektedir. Kalkınma kavramı her ne kadar farklı coğrafyalar için farklı ilerlemeleri işaret etse de kalkınma yalnızca gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkeler için önemli bir mesele olmayıp gelişmiş ülkeler içinde önemli bir uğraş konusudur.

İktisadi/ekonomik kalkınmanın sağlanması için sunulan öneriler; tarihsel süreç boyunca hâkim olan ekonomik anlayıştan etkilenmiş ve kalkınma teorileri, hâkim ekonomik anlayışa göre şekillenmiş olup tarihsel süreç içerisinde geliştirilen tüm kalkınma teorileri, dünya üzerinde var olan ülkeler arasındaki gelişmişlik farklarının giderilmesini ve görece geri kalmış ve geliştirmekte olan ülkeleri gelişmiş ülkeler seviyesine yükseltmeyi amaçlamıştır.

Zaman içerisinde yaşanan değişim ve hâkim olan ekonomik anlayışta yaşanan dönüşüme bağlı olarak Yeni kalkınma modeli geliştirilmiştir. Yeni kalkınma modeline göre iktisadi/ekonomik kalkınmada;

- Sanayileşme büyüme ile özdeş görülmemiş,
- Gerek mikro ölçekte yerel ve somut sorunların gerekse makro ölçekteki milli ve somut sorunların kazan-kazan sonucunu verecek şekilde çözümünü arayan proje odaklı bir kavram olarak görülmeye başlanmış,
- Devlet-özel sektör- sivil toplum kuruluşlarının iş birliğine yani yönetişime dayandırılmış,
- Kurumsal tasarım yoluyla sorunlara ülkenin kendisine özgü çözüm önerileri sunulmaya başlanılmıştır. (Mert, 2019; 127-129)

Yeni kalkınma modeli ile ülkelerin kalkınma süreçlerinin gerçekleşmesi için önerilen tek reçete formülünden vazgeçilmiş, bunun yerine her ülkenin içinde bulunduğu şartları göz önünde bulunduran, ülkenin kaynaklarına ve ihtiyaçlarına göre dizayn edilen ve bu süreci yönetim ile gerçekleştirilen bir model oluşturulmuştur.

Ayrıca yeni kalkınma modelinde öne çıkan bir diğer kavram ise sürdürülebilir kalkınma kavramıdır. Sürdürülebilir kalkınma kavramı ülkelere belirli hedefler sunar. Bu hedefler ekonomik refah, sosyal kapsayıcılık ve uyum, çevresel sürdürülebilirlik, hükümetler ve diğer aktörler arasında iyi yönetişimdir. (Sachs;2019;23) Yönetişim, belirli bir organizasyonun karar alma sürecini ve bu organizasyonun sahip olduğu tüm kaynakların kullanımını düzenleyen

kavramdır. Yönetişim şeffaflık, katılımcılık ve hesap verilebilirliğe dayanan bir yönetim anlayışını tarif etmektedir. Katılımcı bir anlayışla alınan kararların sonuçlarının tüm paydaşlara şeffaf bir şekilde hesap verilebilir olması, idari yönetime pozitif katkı sağlayacak olup kalkınma sürecini hızlandıracaktır.

Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonun 1987 tarihli raporunda sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme kabiliyetinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayabilmek olarak tanımlanmıştır. (UN, 1978, 16) Özetle sürdürülebilirlik kavramı doğal kaynaklar, çevre vb. faktörlerin kullanımı sırasında, bu kaynakların geçmişten alınan bir miras olarak değil de gelecek nesillere bir borç olarak bakmayı ifade etmektedir.

Kısaca iktisadi/ekonomik kalkınma kavramı dinamik bir süreci ifade etmekte, yani ekonomik ilerleme ile birlikte toplumsal değişim ve gelişimin süreklilik ifade ettiği bir durumu anlatmaktadır. Ülke ekonomisinde yaşanan gelişim ve ilerleme beraberinde toplumsal dönüşüm ve gelişimi de sağlamaktadır. Toplumsal gelişim/kalkınmada bazı dönemlerde duraksama yaşanırken bazı dönemlerde ise gerileme süreci yaşanabilmektedir. Özellikle belirli bir coğrafyada yaşanan afetler o alandaki gelişimi durdurmakta hatta tersine çevirerek gerilemeye neden olabilmektedir.

Afet kelimesi AFAD'ın Afet Yönetimi Terimler Sözlüğünde; "Toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan, etkilenen toplumun baş etme kapasitesinin yeterli olmadığı doğa, teknoloji veya insan kaynaklı olayların doğurduğu sonuç." olarak tanımlanmıştır. Afetin tanımından da anlaşılacağı üzere afet sonucunda ortaya çıkan durumun oluşturduğu fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıp ile toplumun mücadele etmesi çok zor olabilmektedir. Bu sebeple dünya üzerinde bulunan hemen hemen her ülke afet yönetim zinciri oluşturup, afet öncesi hazırlıklar yaparak afet riskini azaltmaya çalışmakta; afet müdahale planları yapmakta ve afet sonrası iyileştirme faaliyetlerini hazırlamaktadır. Bu planlar bölgesel,

ulusal hatta uluslararası düzeyde hazırlanan planlar olabilmektedir. 1994 yılında hazırlanan “Daha Güvenli Bir Dünya İçin Yokohama Stratejisi ve Eylem Planı” afet yönetim zincirinin uluslararası alanda ilk çerçeve belgesi özelliğini taşımaktadır. (Ekici, 2022; 33)

Afetlerin neden olduğu toplumsal zararlar ülkelerin kaynak tahsisine etki etmekte, ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilemekte ve iktisadi gelişimi/kalkınmayı sekteye uğratmaktadır. Fakat yaşanan bu afetler dünyanın her yerinde aynı etkiyi göstermemektedir. Afetlerin kalkınma üzerindeki etkileri gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, gelişmiş ülkelere oranla daha fazla olmaktadır. (Biçer, 2022; 242) Afetlerin farklı bölgelerde farklı etkiler ortaya çıkarmasının temel sebebi ülkelerin ya da bölgelerin afetlere karşı olan dirençlerinin farklı olmasıdır. Bu direnç farklılıkları özellikle afet öncesi dönemde oluşturulan süreci ifade etmektedir. Özellikle kalkınma kazanımlarının bölgede ekonomik, yaşamsal ve beşeri sermayede etkili olacak şekilde elde edilmesi ve her alana eşit ve sağlam bir yapı ile yerleştirilmesi dirençli bölgenin oluşturulmasında önemlidir.

Türkiye'nin coğrafi konumu, jeolojik özellikleri, kentleşme ve hızlı nüfus artışı vb. özellikleri göz önüne alındığında ülkede doğal ve insan kaynaklı afetlerin görülme ihtimali ve sıklığı çok yüksektir. Özellikle depremler Türkiye’de sıkça yaşanmakta hatta ülkenin bir gerçeği olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş/Pazarcık ve Kahramanmaraş/Elbistan merkezli depremler Kahramanmaraş, Gaziantep, Şanlıurfa, Diyarbakır, Adana, Adıyaman, Elazığ, Osmaniye, Hatay, Kilis ve Malatya olmak üzere 11 ili, 108 bin 812 kilometrekarelik bir alanı ve yaklaşık 13 milyonluk bir nüfusu etkilemiştir.

İlgili literatürde doğal afetlerin kalkınmaya etkilerini inceleyen çalışmalara rastlanılmaktadır. Ergünay (2009), Doğal Afetler ve Sürdürülebilir Kalkınma; Akar (2013) Doğal Afetlerin Kamu Maliyesine ve Makro Ekonomiye Etkileri: Türkiye Değerlendirmesi; Doğan (2022) Türkiye’de Afet Olaylarına Kalkınma Planlarının Yaklaşımı; Tenikler (2022)

Türkiye’de Planlı Dönemin Başlangıcından Günümüze Afetler ve Ulusal Kalkınma Politikaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme; Doğaner (2022) Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınma İçin Türkiye’de Dirençli Şehirler; Aydın ve Genç (2023) İklim Değişikliğine Bağlı Afetler ve Sürdürülebilir Kalkınma çalışmalarında söz konusu hususun incelendiği görülmüştür. Fakat deprem felaketleri sonrasında kalkınmanın yeniden sağlanmasında yerel yönetim birimlerinin çalışmalarının önemini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple araştırmanın ekonomik kalkınma çalışma alanına katkı sağlaması beklenmektedir.

6 ŞUBAT DEPREMİNİN MALATYA İLİNİN KALKINMASINA OLAN ETKİLERİ

6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye’de yaşanan deprem 100 yılın felaketi olarak anılmakta ve bu deprem dünya üzerinde yaşanan en büyük felaketler arasında sayılmaktadır. Özellikle yaşanan depremlerin şiddetleri, depremden etkilenen alanın büyüklüğü ve nüfusun yoğunluğu felaketin bilançosunun ağırlaşmasına neden olmuş ve deprem sonrasında ortaya çıkan felaketin etkilerinin azaltılması amacıyla Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından uluslararası yardım talebinde bulunulmuştur.

Deprem, etkisi altında kalan illerde büyük yıkımlara sebebiyet vermiş ve bu illerde barınma, beslenme vb. temel yaşam ihtiyacı sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamalara göre felaketin meydana geldiği alanda yer alan ve 4 milyon 750 bin bağımsız bölümden oluşan 1 milyon 520 bin yapının, 582 bin bağımsız bölüm ve 202 bin binanın acil yıkılacak, ağır hasarlı veya yıkık olduğunun tespit edildiği bildirilmiştir. (<https://www.csb.gov.tr/-38458>) Bakanlık tarafından açıklanan veriler göz önüne alındığında temel yaşamsal faaliyetlerin ilk sırasında yer alan barınma ihtiyacını karşılayacak olan yapı stoğunun neredeyse tamamının deprem felaketi sebebiyle kullanılamaz duruma geldiği anlaşılmaktadır.

Deprem sonrasında on binlerce vatandaşımız vefat etmiş, yüz binlerce vatandaşımız ise yaralanmış bunun yanı sıra milyonlarca vatandaşımız temel yaşam ihtiyaçlarını (barınma, beslenme, sağlık hizmeti v.b.) karşılama sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca deprem felaketinin etki alanı içerisinde bulunan illerdeki ekonomik faaliyetler durma noktasına gelmiştir.

Deprem felaketi gibi büyük felaketler şehrin ve toplumun tüm kazanımlarını yok etmektedir. Şehirler uzun sürede elde etmiş oldukları ekonomik gelişim ve toplumsal dönüşümü yani kalkınmışlık/gelişmişlik seviyelerini çok kısa sürede yitirebilmektedirler.

Deprem felaketinin etkisi altında olan alanlarda kalkınmışlık/gelişmişlik seviyesine olumsuz yönde etki eden sorunlar; barınma, beslenme, sağlık hizmetlerine erişim, güvenlik, temiz suya erişim ve kirli suyun yerleşim alanlarından uzaklaştırılması, enkaz ve beton atıkların depolanması ve bu atıkların çevreye zarar vermeden dönüştürülmesi, ekonomik ve ticari faaliyetlerin yeniden başlaması olarak gruplandırılabilir.

Yerel yönetim birimleri belirli coğrafi alanda ilgili kanunlarca kendilerine tanımlanmış görevleri yerine getiren kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Deprem gibi afetlerin neden olduğu felaketin büyüklüğü göz önüne alındığında yerel yönetim birimlerinin bu felaketin etkilerini gidermede sahip oldukları kaynakları ölçüsünde yetersiz kalabileceği değerlendirilmektedir. Merkezi yönetim kurum ve kuruluşlarına oranla yerel yönetim birimleri; afet sonrasında görev alanları içerisinde yer alan bölgede ortaya çıkan sorunların tespitini süratle yapabilmekte, bölgenin sahip olduğu kaynakları verimli ve etkin bir şekilde devreye alabilmektedirler. Bu durum yerel yönetim birimlerinin afetler sonrasında krize müdahale etme ve aksiyon alma noktasında son derece önemli kurumlar olduğunu ortaya koymaktadır.

6 ŞUBAT DEPREMİ SONRASI MALATYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ TARAFINDAN YAPILAN ÇALIŞMALAR

Afet sonrası insani yaşam koşullarının ve ekonomik faaliyetlerin yeniden sağlanabilmesi için yerel yönetim birimlerine önemli görevler düşmektedir. Afet sonrasında koordinasyonun sağlanması, zarar gören altyapı unsurlarının onarılması ve yenilenmesi, durma noktasına gelen ekonomik faaliyetlerin canlandırılması ve sonrasında depremzedelere yönelik rehabilitasyon faaliyetlerinin aktif bir şekilde yürütülmesi önem arz eden görevler arasındadır.

Depremın yıkıcı etkilerinin en fazla görüldüğü iller sıralamasında Malatya, Hatay şehriden sonra ikinci sırada yer almaktadır. Malatya özellikle Elbistan merkezli yaşanan ikinci depremde büyük hasar almış ve binden fazla insan yaşamını yitirirken altı binden fazla insan ise yaralanmıştır. Deprem sonrasında gerçekleştirilen arama, kurtarma ve enkaz kaldırma çalışmaları sonrasında bölgede ekonomik faaliyetlerin başlaması; insani yaşam kalitesinin deprem öncesi şartlara kavuşturulması amacıyla çalışmalara başlanmış olup hem merkezi hükümet kurum ve kuruluşları hem de yerel yönetim birimleri tarafından gerekli önlemler alınmıştır. Malatya şehri deprem felaketinin yaşandığı ana kadar elde etmiş olduğu kalkınmışlık/gelişmişlik seviyesini neredeyse tamamen yitirmiş olup yaşamsal ve ekonomik faaliyetlerin deprem felaketi öncesindeki şartlara getirilmesi ve sürdürülebilmesi açısından önemli sorunlar ortaya çıkmıştır.

Şehirde ortaya çıkan temiz suya erişim ve kirli suyun yaşam alanlarından uzaklaştırılması; enkaz, beton atıkların depolanması ve bu atıkların çevreye zarar vermeden dönüştürülmesi; geçici barınma merkezleri için oluşturulacak alanlar için altyapı hizmetlerinin sunumu ve şehir içinde yer alan deprem sebebiyle hasar gören yol ve altyapı tesislerinin onarımı Malatya Büyükşehir Belediyesinin faaliyet konuları içerisinde yer almaktadır. Bu hizmetlerin sunumu, yasal mevzuatlar gereğince Malatya Büyükşehir Belediyesinin sorumluluğundadır.

Deprem sonrasında afetten olumsuz etkilenen ticari yaşamın yeniden başlaması, barınma sorunun çözüme kavuşturulması amacıyla Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından yol ve altyapı çalışmalarına başlanmış olup 31.989 konteyner için toplamda 22.000 km asfaltlama ve altyapı çalışması, içme suyu, kanalizasyon, elektrik altyapısı çalışmaları tamamlanmıştır. Ekonomik hayatın canlanması noktasında ise depremde iş yerleri zarar gören esnaf ve ticarethane sahipleri için şehir merkezinde bulunan Matim İş Merkezi, Cumhuriyet Meydanı, Millet Bahçesi gibi sağlam yapıların dönüşümü sağlanarak faaliyet göstermek isteyen iş yeri sahipleri için bu alanlar hazır hale getirilmiştir. Ayrıca 3 adet geçici iş merkezi kurulmuş ve bir sanayi merkezi yenilenmiştir. Bu faaliyetler kentin büyük ölçüde zarar gören ve durma noktasına gelen ticari yaşamının yeniden hareketlenmesine büyük oranda katkı sağlamıştır.

En temel gelişmişlik göstergesi olan temiz suya erişimin sağlanması ve kirli suyun yaşam alanlarından çevreye zarar vermeden uzaklaştırılması hizmeti, deprem sonrasında zarar gören altyapı sistemleri sebebiyle tıkanma noktasına gelmiştir. Şehrin içme suyu ve kanalizasyon sistemleri de önemli ölçüde hasar almış, tahribatın giderilmesi amacıyla ivedilikle çalışmalara başlanmıştır. Şehirde kalmaya devam eden vatandaşların yeniden bu hizmetlere erişmeleri amacıyla Malatya Büyükşehir Belediyesi Malatya Su ve Kanalizasyon Genel Müdürlüğü (MASKİ) tarafından çalışmalara başlanmış olup yapılan çalışmalar ve ekonomik değerleri tablo halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. MASKİ tarafından deprem sonrasında yapılan çalışmalar

ÇALIŞMA TÜRÜ	BİRİM	MİKTAR	TUTAR
İÇME SUYU ŞEBEKE ÇALIŞMASI	metre	201.673	₺42.876.546,97
KANALİZASYON HAT ÇALIŞMASI	metre	111.548	₺92.919.052,93
İÇME SUYU ABONE KÖRLEME ÇALIŞMASI	adet	12.172	₺16.837.027,40
İÇME SUYU ARIZALARINA MÜDAHALE	adet	29.191	₺104.784.345,12
KANALİZASYON ARIZALARINA MÜDAHALE	adet	38.464	₺44.183.909,89
<i>Vidanjör ile Foseptik Kuyusu Çekimi</i>			
<i>Keççe ile Kanalizasyon Arızası Yapımı</i>			
<i>Kanal Açma Aracı ile Kanalizasyon Arızası Yapımı</i>			
İÇME SUYU TESİSLERİNDEKİ ELEKTRİK ARIZALARINA MÜDAHALE	adet	2.198	₺60.683.747,35

ENERJİ BAĞLANTILARININ YAPILMASI	adet	252	₺11.355.721,83
İÇME SUYU ARITMA SİSTEMLERİNİN KURULMASI	adet	9	₺493.000,00
DİĞER ÇALIŞMALAR			₺96.400.161,90
TOPLAM			₺470.533.513,39

Kaynak: Maski Kurumsal Gelişim Müdürlüğü Deprem Çalışmaları Raporu 2023

MASKİ Genel Müdürlüğü tarafından yapılan çalışmalar neticesinde ilk safhada Malatya iline kısa sürede kullanım suyu hizmeti verilmeye başlanmış ve kirli suların yaşam alanlarından uzaklaştırılması sağlanmıştır. Fakat şehrin içme suyu ihtiyacının tek doğal kaynaktan sağlanıyor olması ve bu kaynağın depremden etkilenmesi sebebiyle içme suyunda bulanıklık oluşmuştur. Bu sebeple MASKİ tarafından yapılan çalışmaların ikinci safhasında ise deprem sebebiyle bulanıklaşan içme suyu kaynaklarının artırılması için gerekli olan arıtma alt yapı sistemleri kurulmuştur.

Malatya Büyükşehir Belediyesi ve bağlı birimi olan MASKİ Genel Müdürlüğü tarafından yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde özellikle barınma, ulaşım yollarının bakım ve onarımının yapılması, ticari hayatın canlanması ve içme suyunun sunumu ve kirli suyun yaşam alanlarından uzaklaştırılması vb. çalışmalar şehirde yaşamsal faaliyetlerin canlanması hususunda önemli katkılar sağlamıştır. Deprem felaketi nedeniyle oluşan olumsuz yaşam koşullarının bir nebze giderildiği, temel hizmetlerin afet sonrasında şehirde kalmaya devam eden vatandaşlara sunumunun sağlandığı tespit edilmiştir. Deprem sonrasında kendileri de depremlerde olan kurum ve kuruluş personellerinin yapmış olduğu çalışmalar depremin etkisinin silinmesi noktasında önemli etkiler oluşturmuş ve bu faaliyetlerin ekonomik kalkınmayı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Konusu, Amacı ve Problemi

Afetlerin meydana geldiği alanlarda ekonomik kalkınmışlık seviyelerinde yaşanan olumsuz durumun giderilmesi için yerel yönetimlerin yapmış olduğu faaliyetler araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Afet sonrasında yaşanan barınma sorunu ve ekonomik faaliyetlerdeki olumsuzlukların giderilmesi amacıyla yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da araştırma konusu içinde yer almaktadır. Özellikle 6 Şubat depremi sonrasında Malatya şehrinde Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Evren, Örneklem ve Ölçek Geliştirme

Çalışmanın evrenini 6 Şubat depremi sonrasında Malatya Büyükşehir Belediyesinin yapmış olduğu çalışmalar oluşturmuştur. Makalede kullanılan veriler Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının raporları ile Malatya Büyükşehir Belediyesi ve belediyenin bağlı kuruluşu olan Malatya Su ve Kanalizasyon Genel Müdürlüğü Strateji Daire Başkanlığının 2023 yılı verilerinden alınmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de gerek doğal kaynaklı gerekse de insani faktörlerin neden olduğu afetlerin görülme ihtimali çok fazladır. Özellikle deprem felaketleri Türkiye’de sıkça yaşanmakta olup ülkenin önemli bir gerçeği konumuna gelmiştir. Cumhuriyet tarihi boyunca yaşanan deprem felaketleri sebebiyle yüz binden fazla insan yaşamını yitirirken sekiz yüz bine yakın bağımsız bölüm yıkılmıştır. Deprem felaketleri yıkıcılıkları sebebiyle diğer afetlere göre yaşandığı bölgelerde daha büyük olumsuz durumların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple Türkiye’de yaşanan depremlerden sonra oluşan olumsuz durumlar felaketin yaşandığı bölgede gerek yaşamsal yönden gerekse de ekonomik büyüme açısından gerilemelerin yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Bu bölgelerin ihtiyaçlarının karşılanması için yasal düzenlemelerde sürekli

bir değişim gözlenmiş ve afet yönetim zinciri kapsamında yeni planların oluşturulması ihtiyacı hâsıl olmuştur.

Deprem felaketi sonrasında depremin etkilediği alanda meydana gelen tahribata bağlı olarak oluşan ve o alanın kalkınmışlık/gelişmişlik seviyesini olumsuz etkileyen şartların düzeltilmesinde kalkınmanın/gelişmenin yeniden tahsis edilmesi amacıyla uygun ortamın oluşturulması sürecinde yerel yönetim birimleri önemli ve stratejik bir görevi ifa etmektedir. Özellikle yerel yönetim birimleri felaketten etkilenen bölgelerdeki temel ihtiyaçların tespiti, karşılanması, geçici barınma ve ticaret alanlarının oluşturulması görevlerini üstlenmektedir. Bu sebeple afet sonrasında oluşan olumsuz etkilerin giderilmesi ve minimize edilmesi için güçlü yerel yönetim birimlerinin oluşturulması önem arz etmektedir.

6 Şubat tarihinde yaşanan, geniş coğrafi alanları ve büyük insan topluluklarını etkileyen bu afet de göstermiştir ki depremden etkilenen alanlarda sorunların hızla tespit edilmesi, sorunlara çözüm üretilmesi, kaynakların etkin ve süratli kullanımında yerel yönetim birimleri hayati önemi sahiptir. Bu sebeple dirençli kentlerin inşası sürecinde bu şehirlerde görev yapan yerel yönetimlerin kurumsal ve teknik anlamda güçlendirilmesi, sürdürülebilir yerel yönetim birimlerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu şekilde oluşturulacak yerel yönetim birimleri, afet yönetim zinciri kapsamında afet öncesi hazırlıklar yapacak ve afet riskini azaltmaya çalışacaktır. Ayrıca oluşturulacak olan afet yönetim zinciri ile meydana gelebilecek afete müdahale planları yapılarak afet sonrası iyileştirme faaliyetleri en uygun şekilde hazırlanacaktır.

6 Şubat depremi sonrasında Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan hizmetler, özellikle temel yaşamsal faaliyetlerin ve ticari hayatın yeniden başlamasına yönelik olmuştur. Fakat 6 Şubat deprem felaketinin kalkınma üzerindeki etkileri sadece temel yaşamsal ve ticari faaliyetler üzerinde olmamıştır. Araştırmada da bahsedildiği üzere yeni kalkınma olgusunda ekonomik kalkınma, ekonomik büyümenin de içinde olduğu insani yaşamı kolaylaştıracak

diğer faktörleri de kapsamaktadır. Bu sebeple Malatya Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan deprem sonrası hizmetlerin kalkınmanın deprem öncesi duruma erişmesini sağlamada yetersiz kaldığı, özellikle sosyal sermayenin yeniden güçlenmesini sağlayacak girişimlerin sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Sosyal sermaye kavramı toplumu oluşturan bireyler ve grupların kendi aralarındaki ilişkileri, toplumsal güveni, birlikteliği ve içinde bulunulan topluluğa olan aidiyet duygusu gibi sosyal birliktelikleri ifade eder. Bu birliktelik güçlü bir toplumsal yapının oluşmasını sağlar. Sosyal sermaye kavramı aynı zamanda yönetim ile ilgilidir hep birlikte sorunlara çözüm üretilmesini ifade eder. Sosyal sermayenin geliştirilmesi kalkınmanın sürekliliği için çok önemlidir. Çünkü sosyal sermayenin güçlendirilmesine bağlı olarak ekonomik faaliyetler kolaylaşır ve ekonomik güven ortamı oluşur. Ayrıca sosyal sermayenin güçlendirilmesi toplumsal krizlerde toplumsal dayanıklılığı artırarak insanların refahını ve mutluluğunu sağlanmasına olumlu katkı yapar.

Afetlerin neden olduğu ve ekonomik kalkınmayı/gelişmeyi olumsuz etkileyen olayların etkisinin azaltılmasında güçlü yerel yönetim birimlerinin inşa edilmesi, oluşturulacak afet yönetim zincirlerinde afet sonrası müdahalelerde ekonomik kalkınmışlık düzeyinin yeniden oluşturulması için gerekli planların hazırlanması son derece önemlidir. Bu planlarda ekonomik kalkınma/gelişme kavramının geniş anlamı ile düşünülerek tedbir alınması, sadece yaşamsal ve temel ticari faaliyetlerin güçlendirilmesi için değil aynı zamanda sosyal sermayenin güçlendirilmesine de katkı sağlayacak hizmetlerin devreye alınması gerekmektedir. Özellikle afet sonrasında oluşacak olan travmatik durumun etkisi ile yaşanan nitelikli insan göçünün tersine dönüşünü sağlayacak gerekli alt yapının oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, S. (2013). Doğal Afetlerin Kamu Maliyesine ve Makro Ekonomiye Etkileri: Türkiye Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonmi Araştırmalar Dergisi*, 185-206.
- Akpınar, R. T. (2001). *Teoride ve Uygulamada Bölgesel Kalkınma Politikaları*. İstanbul: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Aydın, G. &. (2023). İklim Değişikliğine Bağlı Afetler ve Sürdürülebilir Kalkınma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 563-590.
- Aydın, H. İ. (2016). *Sosyal Sermaye ve Kalkınma*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Bozkurt, Ö. (2022). *Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde Afet Politikaları*. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2023). *Afet Yönetim Zinciri*. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.
- Çevre, Ş. v. (2024, 01 20). <https://www.csb.gov.tr>. <https://www.csb.gov.tr/bakan-kurum-582-bin-bagimsiz-bolum-ve-202-bin-binanin-acil-yikilacak-agir-hasarli-veya-yikik-oldugu-tespitini-yaptik-bakanlik-faaliyetleri-38458> adresinden alındı
- D., S. J. (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma Çağı*. İstanbul : İstanbul Yeditepe Üniversitesi Yayınevi.
- Doğan, H. (2022). Türkiye’de Afet Olaylarına Kalkınma Planlarının Yaklaşımı. *İdeal kent Dergisi*, 1873-1912.
- Doğaner, A. (2024, Ocak 12). Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınma İçin Türkiye’de Dirençli Şehirler. *Çevre ve Şehir İklim Dergisi*, 59-80.
- Ergünay, O. (2009). Doğal Afetler ve Sürdürülebilir Kalkınma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Deprem Sempozyumu* (s. 1-11). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınevi.
- Gönel, D. F. (2016). *Kalkınma Ekonomisi*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Mert, M. (2019). *Kalkınma ve Büyüme İktisadı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Nations, U. (2024, Ocak 12). *Sürdürülebilir Kalkınma Raporu*. <https://sustainabledevelopment.un.org>: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> adresinden alındı
- Tenikler, G. (2022). Türkiye’de Planlı Dönemin Başlangıcından Günümüze Afetler ve Ulusal Kalkınma Politikaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Hastane Öncesi Dergisi*, 379-409.
- Tiyakioğlu, M. (2021). *Afetlerle Yoksullaşma Salgınlar. Göçler ve Eşitsizlikler*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.



**KISKANÇLIĞIN DEDİKODUYA ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

The Effect of Envy on Gossip: A Study on Nurses

Nuri KARACA

İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,

nuri.karaca@inonu.edu.tr, Malatya / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-6735-9574>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1436744>

Karaca, N. (2024). "Kıskançlığın dedikoduya etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma". R&S-Research Studies Anatolia Journal, 7(2). 139-153.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 13.02.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 25.04.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.04.2024

ÖZ

Örgütlerin refahı için çalışanların duygularının anlaşılması ve yönetilmeye çalışılması önem arz etmektedir. Nitekim çalışanlar arasındaki olumlu duygular daha yüksek motivasyona, daha iyi performansa, örgütsel güvene ve iş tatminine yol açabilirken; olumsuz duygular nezaketsizliğe, strese, tükenmişliğe, işten ayrılmaya ve dedikoduya yol açabilir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı olumsuz duygular arasında gösterilen kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 600 hemşire araştırmanın ana kütlesi olarak seçilmiştir. Tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 290 hemşirenin oluşturduğu örneklemde anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kıskançlık, bağımlı değişken olan dedikoduyu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kıskançlık, İş Yeri Kıskançlığı, Dedikodu, Örgütsel Dedikodu

ABSTRACT

For the welfare of organizations, it is important to understand and try to manage employees' emotions. Indeed, positive emotions among employees can lead to higher motivation, better performance, organizational trust, and job satisfaction, while negative emotions can lead to incivility, stress, burnout, turnover, and gossip. In this context, the purpose of this study is to determine the effect of jealousy, which is shown among negative emotions, on gossip. For this purpose, 600 nurses working in a training and research hospital were selected as the main body of the study. Data were collected by survey technique from a sample of 290 nurses determined by random sampling method. The collected data were analyzed with the help of SPSS software. According to the results of the analysis, envy, which is the independent variable, has a significant positive effect on gossip, which is the dependent variable.

Keywords: Envy, Workplace Envy, Gossip, Organisational Gossip

GİRİŞ

Duyguların, bireylerin yaşamında önemli bir role sahip oldukları bilinmektedir. Bu yüzden duyguları anlayabilmek, bireylerin tepkilerini kontrol etmek adına oldukça önem arz etmektedir. Özellikle örgütlerde bu önem daha da artmaktadır. İş yerindeki diğer insanlarla, yani meslektaşlarla, amirlerle veya astlarla olan etkileşimlere duygusal bir yük eşlik eder ve çalışanların duyguları örgütsel yaşamı önemli ölçüde etkileyebilir.

Bir örgütte her çalışanın kendine ait kişilik özellikleri, duyguları, normları ve değerleri vardır. Çalışanlar arasındaki olumlu duygular, daha yüksek motivasyon, örgütsel güven ve daha iyi performans gibi örgütsel sonuçlarda önemli bir rol oynarken; kıskançlık gibi olumsuz duygular; dışlanmaya, sosyal baltalamaya, nezaketsizliğe, strese, tükenmişliğe ve işten ayrılmaya yol açabilmektedir (Li, Xu ve Kwan, 2021 Taştan ve Aydın Küçük, 2019, Elçi, Şener, Karabay ve Erman, 2021, Khan ve Noor, 2020: 170).

Kıskançlığı açıklama noktasında birçok teori mevcuttur. Bu teorilerden biri Festinger (1954) tarafından kavramsallaştırılan sosyal karşılaştırma teorisidir. Bu teoriye göre bireyler, yeteneklerini veya fikirlerini başkalarıyla karşılaştırma eğilimindedirler. Çevresindeki kişilerle eşit şartlara sahip olan bireyler karşısındaki kişinin ek bir avantaja sahip olması durumunda benlik saygısında azalma ve tehdit algılamaktadırlar (Li, Xu ve Kwan, 2021; Achhnani ve Gupta, 2022; Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; Khan ve Noor, 2020; Durmaz ve Gümüştekin, 2021). Böyle durumlarda kıskançlık (Duffy, Lee ve Adair, 2021; 20), çekememezlik gibi duygular ortaya çıkabilmekte ve çalışanlar dedikodu yapmaya yönelebilmektedirler (Himmetoğlu, Ayduğ ve Bayrak, 2018: 76). Çalışanlar, dedikodu yaparak kıskanılan kişinin pozisyonunu sarsmaya çalışmaktadırlar (Günalan, 2019: 328- 329). Nitekim yapmış olduğu çalışmada kıskançlık ile dedikodu arasında olumlu bir ilişki tespit eden Warber (2006)'e göre bireyler, kıskançlıkla başa çıkma stratejisi olarak dedikoduya başvurmaktadırlar. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisini tespit

etmektedir. Eşkin Bacaksız ve Yıldırım (2015), hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada; çoğunluğunun kadın oluşu, iş ortamındaki stres, çeşitli bireysel gereksinimler, beklentiler, rol ve sorumlulukların belirsizliği, kurum içindeki genel belirsizlikler gibi faktörlerin hemşirelerin sıklıkla kendi meslektaşlarıyla, kurumla ilgili konularda dedikodu yapmalarına yol açtığını tespit etmişlerdir (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015). Bu durum hemşirelerin örneklem olarak seçilmesinde etkili olmuş ve bu nedenle bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler araştırmanın evreni olarak seçilmiştir. Ayrıca literatür taramasının yapıldığı dönemde kıskançlığın dedikodu üzerindeki etkisi uluslararası literatürde araştırılmışken (Warber, 2006), ulusal literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmanın ulusal literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KISKANÇLIK

Bireyler kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak çevrelerindeki dünyayı ve bu dünyadaki yerlerini anlamaya çalışırlar. Bireyler; düşüncelerinin, görüşlerinin, başkalarına göre sosyal konumlarının önemini bu karşılaştırmalar neticesinde anlamlandırır (Achhmani ve Gupta, 2022: 5215). Başka bir ifade ile bireyler genellikle düşüncelerini, becerilerini ve duygularını analiz etmek için kendilerini başkalarıyla karşılaştırırlar. Böylelikle sosyal sıralamaları ve benzerlik-farklılıkları hakkında bilgi sahibi olabilirler. Kişinin kendi yeteneğini ve başarısını başkalarıyla karşılaştırması, öz değerlendirme'nin önemli bir işlevine hizmet eden yaygın bir uygulamadır. İnsanlar genellikle kendilerini, kendilerine benzer gördükleri kişilerle karşılaştırmayı tercih ederler (Khan ve Noor, 2020: 171).

Festinger (1954) tarafından kavramsallaştırılan sosyal karşılaştırma teorisi, bireylerin yeteneklerini veya fikirlerini başkalarıyla karşılaştırma eğiliminde olduklarını varsaymaktadır (Li, Xu ve Kwan, 2021: 5). Bireyler bu karşılaştırma neticesinde elde ettikleri bilgileri öz

değerlendirme yapmak, tutum ve davranışlarını yönetmek için kullanırlar (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1249).

Sosyal karşılaştırma teorisi, bazı kişilerin neden kıskandığını açıklamak için teorik bir temel sağlar. Bu perspektiften bakıldığında kıskançlık, genellikle başkalarıyla yapılan yukarı doğru sosyal karşılaştırmalardan kaynaklanır (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1249). Resmi veya gayri resmi fırsatlar karşılaştırmayı arttırabilmekte ve bu durum kıskançlığı tetikleyerek bireylerin davranışlarını (Khan ve Noor, 2020: 169) ve performanslarını belirleyebilmektedir. Bu tür resmi veya gayri resmi sosyal karşılaştırmalar nedeniyle kıskançlık tetiklenebilir (Achhnani ve Gupta, 2022: 5215).

Yunan filozoflar kıskançlığı, bir başkasının sahip oldukları iyi şanstı dolayısı yaşanan acı olarak ifade etmişlerdir (Khan ve Noor, 2020: 170-172). Bu açıdan bakıldığında kıskançlık, olumsuz sosyal karşılaştırmalardan kaynaklanan acı, düşmanlık, aşağılık, kırgınlık (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1248), sinir, mutsuzluk ve endişe gibi (Kayrak, Çaplı, Aksakallı ve Karaaziz, 2023: 1080) nahoş bir duygudur (Li, Xu ve Kwan, 2021: 4). Bireyler; başkalarının üstün niteliklerinden, başarılarından ve sahip olduklarından yoksun olduklarında ve bunları arzuladıklarında, kıskançlık ortaya çıkmaktadır (Duffy, Lee ve Adair, 2021; 20; Üçok, 2019: 2).

Vecchio (1995; 2000)'ya göre kıskançlık, başkasının sahip olduğu şeylere sahip olma arzusundan kaynaklanan bir düşünce, duygu ve davranış modelidir ve bireyler için önemli olan maddi nesnelere veya kişisel özelliklere başkalarının sahip olması neticesinde ortaya çıkan öz saygı kaybıdır. Van de Ven ve arkadaşlarına (2009) göre kıskançlık, başkalarının iyi şansından dolayı kaynaklanan acı verici bir duygudur. Başka bir tanıma göre kıskançlık, bir başkasının arzulanan bir şeyi elde etmesinden dolayı duyduğu mutluluğun oluşturduğu; aşağılık, düşmanlık, nahoş ve acı verici duygulardır (Smith ve Kim, 2007). Başka bir ifade ile kıskançlık, başka bir kişinin elde ettiği olumlu durumlara olumsuz duygularla karşılık vermektir (Smith,

Parrott, Diener, Hoyle ve Kim, 1999). Labianca (2015)'ya göre ise kıskançlık, en temel düzeyde, bir başkasının iyi şansını karşısında hissedilen acıdır (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1248- 1251). Bu durumu Amerikalı yazar Gore Vidal şu sözleriyle özetlemiştir: “Ne zaman bir arkadaşım başarılı olsa, benim bir parçam ölüyor (Li, Xu ve Kwan, 2021: 2).

İlişkiler, para, hiyerarşi, fonksiyonel bölüm (Durmaz ve Gümüştekin, 2021: 721), ücret artışı, terfi, özel ekipman, övgü, takdir, eğitim olanakları, ilgi, prestij vb. faktörler (Özdemir, 2021: 663) kişilere ve topluma zarar veren, hastalıklı zihinsel bir durum olarak ifade edilen kıskançlığın nedeni olarak gösterilebilmektedirler (Durmaz ve Gümüştekin, 2021: 718). Örgüt içerisinde yer alan ekiplerin yeniden düzenlenmesi, yeni birinin katılması, fonksiyonel departmanların birleşmesi, önemli bir ilişkiyi kaybetme tehdidi vb. gibi durumlar kıskançlığı tetikleyen diğer faktörlerdir (Achhnani ve Gupta, 2022: 5216).

DEDİKODU

İnsanlık tarihi boyunca en eski basın aracı olarak bilinen dedikodu (Alakaşlı ve Tösten, 2022: 45; Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015: 114), Türk Dil Kurumu tarafından “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma; kov, gıybet, kılükal, laf” olarak tanımlanmaktadır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018: 5). Dedikodu genel olarak, ortamda olmayan veya durumdan habersiz olan bir hedef (Sun, Schilpzand ve Liu, 2023: 311) hakkındaki kişisel bilgilerin (olumlu veya olumsuz) değerlendirici bir şekilde (olumsuz veya olumlu) başkasıyla paylaşılmasıdır (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454). Başka bir ifade ile dedikodu, bir örgütte birkaç kişinin, çalışma arkadaşlarıyla veya örgüt dışındakilerle ilgili yapmış oldukları konuşmalardır (Kniffin ve Sloan Wilson, 2010: 153). Kurland ve Pelled (2000)'e göre dedikodu, bir örgütte o an orda olmayan örgütün başka bir üyesi hakkında gayri resmi ve değerlendirici konuşmalardır (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 193).

Dedikodu, üretkenlik karşıtı iş davranışının bir biçimi olarak kavramsallaştırılır. Dedikodu, insanın yaşadığı ve dolayısıyla sosyal ilişkilerin bulunduğu her yerde mevcuttur. Yapılan çalışmalarda dedikodu, örgütlerdeki molalarda yapılan sohbetlerin yaklaşık %14'ünü (Kong, 2018: 1) ve bireyler arasındaki genel iletişimin yaklaşık %65'ini oluşturan bir olgu olarak ifade edilmektedir (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012: 193). Yapılan çalışmalarda insanların yaklaşık %90'ının iş yerinde dedikodu yaptığı ve e-postalarının %15'inin dedikodu içerdiği tespit edilmiştir (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454).

Örgütsel alanda dedikodu sıklıkla zararlı olarak görülür ve kötü muamele biçimi, sapkınlık ve zarar verici davranış olarak kabul edilir (Sun, Schilpzand ve Liu, 2023: 311). Doğu Zhou Hanedanlığı'nın yıllıklarında dedikodunun zararları şu şekilde özetlenmektedir: "Küçük dedikodunun zararı bir kişinin iyi/kötü şansıyla ilgilidir. Büyük dedikodunun zararı ise bir ülkenin yükselişi/gerileyişiyle ilgilidir." (Kong, 2018: 2).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Evreni, Yöntemi ve Kısıtları

Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 600 hemşire çalışmanın ana kütleli olarak belirlenmiştir. Ana kütleli verileri toplamak için basit tesadüfi ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Tüm hemşirelerin araştırmaya katılmaları hedeflenmiştir ancak geniş kapsamlı alan araştırmalarını birebir görüşme imkanları, maliyet ve zaman sınırlamaktadır.

Araştırmanın örneklemini, anket formunu dolduran 290 hemşire oluşturmaktadır. Yapılan hesaplamalar neticesinde (%95/ $\sigma=0.05$) 600 kişiden oluşan bir ana kütleli örneklem temsil yeterliliği 234 olarak belirlenmiştir. Bu yüzden çalışmaya katılan 290 hemşirenin ana kütleli temsil yeterliliğine sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Hemşirelerden veri toplamak için oluşturulan anket formu toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, hemşirelerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan 5 madde vardır. Bu maddeler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve örgütteki çalışma süresinden oluşmaktadır.

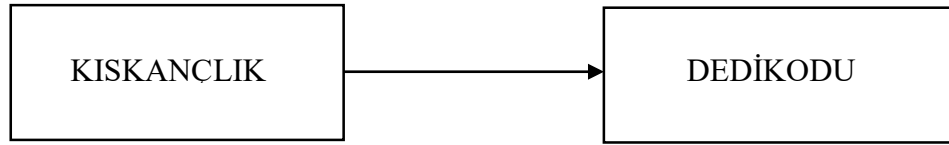
İkinci bölümde, hemşirelerin kıskanma algılarını belirlemek için Elçi ve arkadaşlarının (2021), Vecchio (2005) tarafından geliştirilen iş yeri kıskançlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasından faydalanarak geliştirdikleri, geçerlilik ve güvenirlik analizi yaptıkları ölçek kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan (kıskanılma, kıskanma) ve 8 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 5’li likert yöntemiyle (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. Bu çalışmada sadece “kıskanma” boyutu bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde, çalışanların dedikodu eğilimlerini belirlemek için Kuo ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 2 boyuttan (pozitif dedikodu, negatif dedikodu) ve 10 madden oluşmaktadır. Maddeler 5’li likert yöntemiyle (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmiştir. Bu çalışmada sadece “negatif dedikodu” boyutu bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Model, doğrudan gözlemlenemeyen olguların anlaşılmasını basitleştirmek, karmaşık ve kavranması zor olan örüntüleri daha anlaşılır hale getirmek için kullanılan analitik çerçevelerdir. Hipotezler ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin test edilmesine olanak veren önermelerdir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 73-76). Bu kapsamda araştırmanın modelinde, “kıskançlık” bağımsız değişken, “dedikodu” bağımlı değişken olarak belirlenmiş

ve değişkenler arasındaki örüntüyü ortaya koyabilmek için araştırmanın modeli ve hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:



Şekil.1. Araştırma Modeli

Hipotez;

H1: Kıskançlık dedikoduyu pozitif yönde etkilemektedir

Verilerin Analizi

Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerine bakıldığında büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu (%84,8), evli (%61,4), lisan mezunu (%70,3), 30-39 (%45,5) yaş aralığında olduğu ve buldukları kurumda 15 yıldan (%34,5) daha fazla çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Çarpıklık ve Basıklık Analizi

Değişkenler	Skewness	Standart Hata	Kurtosis	Standart Hata
1.Kıskançlık	-,349	,143	-,073	,285
2.Dedikodu	,068	,143	-,628	,285

Tablo 1 incelendiğinde değişkenlerin Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu durumda verilerin normal dağılıma sahip olduğu ve parametrik testlerin yapılacağı söylenebilir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	M	SS
1.Kıskançlık	1		2,65	1,37
2.Dedikodu	,252**	1	3,70	1,43

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2 incelediğinde basit korelasyon analizi sonuçlarına göre kıskançlık ile dedikodu arasında pozitif yönlü zayıf düzey (**,252****) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analiz

Dedikodu	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	B	SH	β	P
Kıskançlık	,252 ^a	,064	,060	,263	,060	,252	,000

Tablo 3 incelendiğinde regresyon analizi sonuçlarına göre kıskançlık dedikoduyu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Kıskançlık, dedikodunun toplam varyansının %6'sını açıklamaktadır. Kıskançlık değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin dedikodu değişkeninde .263'lük bir farklılığa yol açacağı söylenebilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre **H1** hipotezi kabul görmüştür.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanların duyguları; astlara, meslektaşlarla veya üstlerle olan etkileşimden olumlu veya olumsuz etkilenebilmektedir. Olumlu duygular çalışanların örgüte pozitif katkılarını arttırabilirken, olumsuz duygular azaltabilmektedir. Bu olumsuz duygular arasında kıskançlık da vardır. Çalışanların; düşmanlık, kırgınlık, sinirlilik, mutsuzluk veya endişe gibi olumsuz bir duygu olan kıskançlığı deneyimlemeleri, dedikodu gibi birçok olumsuzluğa yol açabilmektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre kıskançlık ile dedikodu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki (.252) tespit edilmiştir. Diğer bir analiz sonucuna göre kıskançlık dedikoduyu yordamakta ve dedikodunun toplam varyansının %6'sını açıklamaktadır. Kıskançlık değişkeninde oluşabilecek 1 birimlik değişimin dedikodu değişkeninde .263'lük bir farklılığa neden olacağı söylenebilir. Bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Nitekim Warber (2006) yapmış olduğu çalışmada kıskançlığın dedikodu ile önemli bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Yine Durmaz ve Gümüştakin (2021) tarafından yapılan çalışmada kıskançlığın dedikoduyu besleyebileceği ifade edilmektedir. Kıskançlık dedikoyu yanı sıra; işten ayrılma niyetini, ahlaki çözülmeyi (Achhnani ve Gupta, 2022), rekabetçi bir iklim algısını (Zurriaga, González-Navarro ve Buunk, 2020; 1252), istismarcı yönetimi, dışlanmayı, sosyal baltalamayı, nezaketsizliği, negatif duygulanımı (Li, Xu ve Kwan, 2021),

üretkenlik karşıtı iş davranışını (Taştan ve Aydın Küçük, 2019), saldırgan davranışları, sessizliği ve psikolojik rahatsızlıkları da arttırabilir (Durmaz ve Gümüştakin, 2021). Ayrıca kıskançlık; performansı (Khan ve Noor, 2020), örgütsel vatandaşlık davranışını, bağlılığı, memnuniyeti (Li, Xu ve Kwan, 2021), psikolojik sahiplenmeyi (Elçi, Şener, Karabay ve Erman, 2021), benlik saygısını ve iş tatminini azaltabilir (Achhnani ve Gupta, 2022).

Yöneticilerin etik davranışlar sergilemeleri çalışanların kıskançlık duygularını (Durmuş ve Akyüz, 2021) ve dedikodu yapmalarını azaltabilir. Yöneticilerin istismarcı yönetim anlayışını benimsemeleri (Çoban ve Çiçek, 2023), çalışanların yöneticilere veya örgüte güven duymamaları dedikoduyu arttırabilir (Karasu ve Cömert, 2022). Ayrıca çalışanların ikiyüzlülük algılarının artması (Gezen ve Kaya, 2022), düşük öz saygıya ve yüksek şüpheciliğe sahip olmaları dedikoduyu arttıran diğer faktörlerdir (Wax, Rodriguez ve Asencio, 2022: 454). Bir örgütte dedikodunun artması çalışanların rol içi davranışlarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Kong, 2018), sorumluluk üstlenme davranışı, psikolojik rahatlığı (Seçkin, 2018) ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir (Alakaşlı ve Tösten, 2022). Ayrıca dedikodu, intikam ve (Şantaş, Akbolat ve Sağlam, 2019) işten ayrılma niyetini arttırabilir (Sürücü, 2022). Örgütlerin bu tür sorunlarla karşılaşmamaları, kıskançlığın ve dedikodunun önüne geçebilmeleri için şu önerilerde bulunulabilir:

- Açık kapı politikası benimsenmeli, ulaşılabilirlik sağlanmalı, açık bir iletişim ortamı yaratılmalı ve çalışanlarla düzenli bir iletişim kurulmalıdır.
- Şeffaf ve adil bir örgütsel politika benimsenmelidir.
- Çalışanlara faaliyetler hakkında bilgi verilmelidir ve onlardan geribildirim alınmalıdır.
- Çalışanlara eşit imkanlar sağlanmalıdır.
- Ücret, terfi, eğitim, birim değiştirme gibi avantajlı veya dezavantajlı uygulamalarda çalışanlara eşit davranılmalıdır.

- Çalışanların olumsuz duyguların üstesinden gelebilmeleri için kişisel rehberlik hizmeti sunulmalıdır.

- Kıskançlığın ve dedikodunun olumsuz etkileri hakkında eğitimler verilmelidir.

Bütün çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları vardır. Alan araştırması zaman ve maliyet gerektirdiğinden bir eğitim ve araştırma hastanesiyle sınırlandırılmıştır. Çalışmanın sadece bir alanda hizmet veren bir kurumla sınırlandırılması çalışmanın genelleştirilmesini engellemektedir. Bu yüzden gelecekte yapılacak olan araştırmalar farklı alanlarda veya sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerde yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Achhmani, B., & Gupta, B. (2022). Consequences of Workplace Envy and it's Antecedents—A Theoretical Framework. *International Journal of Special Education*, 37(3), 5214-5235.

Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Akademisyenlerin Akademik Başarı Çabası ile Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışı, Yöneticiye Sadakat, Kuruma Sadakat ve Akademik Kıskançlık Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 227-263.

Alakaşlı, H., & Tösten, R. (2022). Okullarda Örgütsel Dedikodu İle Bağlılık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.

Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal Karşılaştırma Bakış Açısından Dedikodu, Rekabet ve Etik İklim İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.

Çoban, R., & Çiçek, B. (2023). İstismarcı Yönetimin Negatif İşyeri Dedikodusuna Etkisinde Duygusal Öz Yeterliliğin Rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 439-460.

Duffy, M. K., Lee, K., & Adair, E. A. (2021). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-44.

- Durmaz, M. G., & Gümüştekin, G. (2022). Negatif Duyguların Bir Yansıması Olarak İşyeri Kıskançlığı. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 5(2), 716-731.
- Elçi, M., Şener, İ., Karabay, M. E., & Erman, H (2021). İşyerinde Kıskanma ve Kıskanılma: Ölçek Uyarlama ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., & Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and Negative Gossip at Work?: A Social Network Perspective on Workplace Gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Eşkin Bacaksız, F., & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2, 113-120.
- Gezen, H., & Kaya, A. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu ve Örgütsel İkiyüzlülük Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Doctoral dissertation, Kahramanmaraş Sutcu Imam University). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1211-1230
- Günalan, M. (2020). Olumsuz Bir Duygu Olarak İş Yerinde Kıskançlık ve Örgüt Algıları İlişkisi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *The Journal of Social Sciences*, (43), 323-335.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe- yöntem- analiz*. Seçkin Yayıncılık (5.Baskı).
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2018). Eğitim Örgütlerinde İnfomal İletişim Araçları Olarak Söylenti ve Dedikodunun Yönetimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 62-85.
- Karasu, Y., & Cömert, M. (2022). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Dedikodu Ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2723-2748.
- Kayrak, M. E., Çaplı, M., Aksakallı, G., & Karaaziz, M. (2023). Kıskançlık Duygusu İle İlgili Bir Derleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 1079-1090.

- Khan, M. H., & Noor, A. (2020). Does Employee Envy Trigger the Positive Outcomes at Workplace? A Study of upward social comparison, envy and Employee Performance. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 169-188.
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip can Serve Groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on Employees' Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The Antecedents and Consequences of Workplace Envy: A Meta-Analytic Review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 652-676.
- Seçkin, Ş. (2018). İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 973-986.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), 46.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace Gossip: An Integrative Review of its Antecedents, Functions, and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Sürücü, L. (2022). Örgütlerde Bir Tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 1022-1035.

- Şantaş, G., Akbolat, M., & Sağlam, H. (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Affetme ve Örgütsel Dedikodunun İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36).
- Taştan, S., & Küçük, B. A. (2019). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 55-79.
- Usta, M. E., Kaya, A., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Üçok, D. I. (2019). Çalışanlardaki Statü Endişesi ve İşbirliğine Dayalı Amaç Yapılarının İşyeri Kıskançlığı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Kuramsal Bir Çalışma. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 1-12.
- Warber, K. M. (2006). *The Role Interpersonal Jealousy in Gossip: An Evolutionary Perspective*. [Doktora Tezi, University of Arizona].
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling Tea at the Water Cooler: A Meta-Analysis of the Literature on Workplace Gossip. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 453-506.
- Zurriaga, R., González-Navarro, P., & Buunk, A. P. (2020). Envy in the Workplace: A Systematic Review of the Past Five Years. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1247-1256.



**YÖNETİM ALANINDAKİ WHISTLEBLOWING ARAŞTIRMALARININ
BİBLİYOMETRİK ANALİZİ**

Bibliometric Analysis of Whistleblowing Researches in the Field of Management

Bengü HIRLAK

Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
benguhirlak@kilis.edu.tr, Kilis/ Türkiye
<https://orcid.org/0000-0001-6345-0074>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1451312>

Hırlak, B. (2024). “Yönetim alanındaki whistleblowing araştırmalarının bibliyometrik analizi”. R&S- Research Studies Anatolia Journal, 7(2). 154-185.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 12.03.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 05.04.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.04.2024

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, whistleblowing kavramının önemini ortaya koymak, mevcut bilgi birikimini görünür kılmak, bu alana katkıda bulunacak gelecekteki araştırmalar için bir yol haritası çizmek ve whistleblowing üzerine yapılan yayınların bibliyometrik profilini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda Web of Science Core Collection (WOS) veri tabanında, başlığında, özetinde veya anahtar kelimelerinde “whistleblowing” ifadesini içeren çalışmalar taranmıştır. Herhangi bir yıl kısıtlaması yapılmamış, dil olarak sadece İngilizce yayınlar ve WOS kategorisi olarak Ethics (Etik), Business (İşletme), Management (Yönetim), Business Finance (İşletme Finansmanı), Public Administration (Kamu Yönetimi), Economics (Ekonomi), Political Science (Siyaset Bilimi), Nursing (Hemşirelik), Industrial Relations Labor (Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü), Social Science Interdisciplinary (Disiplinlerarası Sosyal Bilimler) adlı 10 alan seçilmiştir. Bu kısıtlamalar sonucunda toplam 704 yayından oluşan veri setine ulaşılmıştır. Elde edilen verilerle R yazılımı kullanılarak bibliyometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analizler, whistleblowing ile ilgili yayınların, kaynakların, yazarların, ülkelerin, anahtar kelimelerin yıl, atıf ve sıklık kriterlerine ilişkin performanslarını ortaya koymuştur. Çalışma ayrıca konu çerçevesinde oluşan kavramsal, entellektüel ve sosyal yapıları da görünür kılmıştır. Araştırma sonuçlarının whistleblowing konusunda çalışma yapan araştırmacılara konunun ana hatlarını, konuyla ilgili eğilimleri ve yayınlanan en önemli dergi ile makaleleri göstermesi, kurumların, ülkelerin ve yazarların kavramla ilgili bilimsel yayın performanslarını değerlendirmesi, birbirini tekrar eden araştırmaların önüne geçilmesi ve literatürdeki araştırma boşluğunu gidermeye çalışması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Whistleblowing, Bibliyometrik Analiz, WOS.

ABSTRACT

The aim of this study is to highlight the importance of the concept of whistleblowing, to make the existing knowledge visible, to draw a roadmap for future research that will contribute to the field, and to reveal the bibliometric profile of publications on whistleblowing. For this purpose, the Web of Science Core Collection (WOS) database was searched for studies that contain the term “whistleblowing” in the title, abstract, or key words. No year restriction was applied, only English publications were selected as language, and 10 fields were selected as WOS categories, namely Ethics, Business, Management, Business Finance, Public Administration, Economics, Political Science, Nursing, Industrial Relations Labor, Social Science Interdisciplinary. As a result of these limitations, a total data set consisting of 704 publications was reached. Bibliometric analysis was conducted using R software with the obtained data. The analyses revealed the performance of whistleblowing-related publications, sources, authors, countries, and keywords in terms of year, citation, and frequency criteria. The study has also made visible the conceptual, intellectual, and social structures that have formed around the subject. It is expected that the results of the research will be useful for researchers working on whistleblowing in terms of showing the main outlines of the subject, trends in the subject, and the most important journals and articles published, evaluating the scientific publication performance of institutions, countries, and authors on the concept, preventing repetitive research, and trying to fill the research gap in the literature.

Keywords: Whistleblowing, Bibliometric Analysis, WOS.

GİRİŞ

Modern iş dünyasında birçok etik olmayan ve yasadışı eylemlerle, yolsuzluk vakalarıyla karşılaşılabilir. Bu durum etik kavramını daha da ön plana çıkarmaktadır. Örgütler yaşanan bu etik skandallar, küresel krizler, yolsuzluk ve ihmaller nedeniyle yasalar çerçevesinde etik kararlar almak ve yasadışı faaliyetleri önlemek için yeni mekanizmalara ve organlara ihtiyaç duymaktadır. Whistleblowing, örgütlerdeki bu etik olmayan veya yasadışı eylemleri ve zararlı davranışları ortaya çıkaran, düzeltici önlemlerin alınmasını sağlayan bir kontrol mekanizması görevi görmektedir (Demirtaş, 2014). Bu nedenle whistleblowing yönetim ve örgütsel davranış alanında giderek daha fazla dikkat çeken ve tartışılan konulardan bir tanesi haline gelmiştir.

“Whistleblowing” kavramı ilk kez 1963 yılında güvenlik riskleriyle ilgili gizli belgelerin kamuoyuna duyurulması için kullanılmıştır (Hersh, 2002). Bu kavram, tarihteki en büyük muhasebe skandalı olarak kabul edilen Enron’da yapılan muhasebe hilelerinin örgüt çalışanları tarafından ifşa edilmesiyle birlikte daha fazla kullanılmaya ve araştırılmaya başlanmıştır (Aktan, 2006). Ancak bu kavramın yönetim literatüründe evrensel kabul görmüş bir tanımı halen bulunmamaktadır.

Whistleblowing, İngilizce kökenli bir terim olup “whistle (düdük)” ve “blow (çalmak)” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Whistleblowing kavramının, hakem gibi bir otorite figürünün okul oyun alanları gibi ortamlarda düzeni sağlamak için düdük çalması eyleminden geldiği söylenmektedir (Jubb, 1999). Whistleblowing, muhbirlik veya ihbarcılık olarak olumsuz bir şekilde algılanmasına rağmen, bilgi uçurma, şeffaflık ve hesap verebilirliğin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerde whsitleblowing, etik olmayan ve yasadışı uygulamaların önlenmesi, etik değerlerin oluşturulması ve içselleştirilmesi, etik bir iklimin tesis edilmesi için önemli bir prososyal davranıştır (Demirtaş ve Biçkes, 2014). Bu prososyal davranış, kar amacı güden ya da gütmeyen herhangi bir örgütün mevcut ya da eski bir çalışanın

kendi örgütündeki yasadışı, etik olmayan ya da yanlış eylemleri (önemsiz olmayan, tehlikeli, yasadışı ve yasadışılıkla sınırlı olmayan tüm ahlaksızlıklar ve haksızlıklar, etik olmayan, ayrımcılık, ihmalkar, savurgan, yanlış beyan edilen ve güvenliği ihlal eden, kötü yönetim, cinsel taciz, hırsızlık, rüşvet), bunları durdurma ya da önleme gücüne sahip kişi ya da örgütlere kasıtlı bildirmesi olarak tanımlanmaktadır (Near ve Miceli, 1985; Jubb, 1999; Dawson, 2000; Hersh, 2002). En basit şekliyle whistleblowing, bir örgüt içindeki yanlış uygulamaların örgüt içi veya örgüt dışı taraflara bildirilmesi eylemini içerir (Eaton ve Akers, 2007). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kavram ilk bakışta olumsuz gibi görünse de, örgütler için önemli avantajlar sağlayabilmektedir.

Whistleblowing'e konu olan eylemleri rapor eden kişiler genellikle whistleblower olarak adlandırılır (Near ve Miceli, 1985). Bu kişiler; örgütün mevcut ya da eski üyeleri olabilir (Near ve Miceli, 1985), örgütün faaliyetlerini değiştirme yetkisinden yoksun olabilir ve değişimi gerçekleştirecek meşru bir güç tabanına sahip olmadıkları için gayri resmi güç tabanlarına dayanabilir (Weinstein, 1979; Elliston, 1982), bazı durumlarda anonim (isimsiz) olarak raporlama yapmaları gerekebilir ve ombudsman, iç denetçi vs. gibi pozisyonlarda olabilirler (Near ve Miceli, 1985). Whistleblower'lar genellikle dış destek aramadan önce iç kanalları kullanırlar (Dworkin ve Near, 1997). Bu kişiler etik olmayan ve yasadışı bir eylemle karşı karşıya kaldıklarında bazen hiçbir şey yapmayabilirler, bu durumu diğer meslektaşlarına anlatabilirler, örgüt içinde/dışında yer alan kişilere ya da dış kurumlara raporlayabilirler (Gorta ve Forrel, 1995; Rothschild ve Miethe, 1999). Durum örgüt içine ya da dışına raporlandığında bu eylem artık whistleblowing olarak değerlendirilmektedir (Gorta ve Forrel, 1995).

Literatürde whistleblowing türleriyle ilgili farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Genellikle whistleblowing; örgütün mevcut veya eski bir çalışanın etik olmayan veya yasadışı olduğuna inandığı bir davranışı üst yönetime (içsel whistleblowing) ya da dış bir makama veya kamuoyuna (dışsal whistleblowing) bildirmesine göre iki çeşit yapılabilir (Bouville, 2008).

Park ve diğerklerine (2008) göre whistleblowing, içsel-dışsal, kimliğı belirli ve belirsiz (anonim), resmi ve gayri resmi olarak kategorize edilebilmektedir. MacNab ve diğerklerine (2007) göre ise, içsel-dışsal whistleblowing ve içsel-dışsal raporlama şeklinde sınıflandırılabilir.

Whistleblowing sürecinin ilk aşamasında whistleblower gözlemlediğı faaliyetin gerçekten yanlış olup olmadığını belirlemelidir. Eğer faaliyet whistleblower'ın kendi veya örgütün değerleriyle çelişiyorsa ve yeterli kanıt varsa, yasadışı bir uygulama olarak kabul edilecektir. Sonraki aşama, whistleblower'ın etik olmayan ya da yasadışı faaliyeti rapor etme kararıdır ve bu karar çeşitli faktörlere (duygusal ve finansal desteklere sahip olup/olmama, durumun kendileri için nelere mal olacağı vs.) bağlıdır. Bu aşamada whistleblower'ın etik olmayan ya da yasadışı faaliyeti ciddi olarak algılaması ve bu faaliyeti yetkili mercilere bildirmeden durdurmanın mümkün olup olmayacağını değerlendirmesi gerekmektedir. Daha sonraki aşama, örgütün whistleblowing'e vereceğı yanıtı içerir. Bu yanıt, hiçbir önlem almamayı ve faaliyetlerine devam etmeyi seçmek şeklinde olabilir. Ancak önlem alma gerekliliğı göz önüne alındığında bu seçenek maliyetli olabilir. Son aşama ise, örgütün whistleblowing'e karşılık vermesini kapsar. Bu noktada örgüt whistleblower'ı görmezden gelebilir veya susturmak için adımlar atabilir, suçlamaların anlamsız ve geçersiz olduğuna karar verebilir (Near ve Miceli, 1985). Örgütlerdeki bu whistleblowing süreci; whitleblowing türü ve belgesi, kullanılan kitle iletişim aracı, intikam ya da misilleme ve yasal koruma gibi faktörlerden etkilenebilmektedir (Apaza ve Chang, 2011).

Whistleblower'lar intikam tehditleri (Chiu, 2003), meslektaşları tarafından eleştirilme ve dışlanma (Rothschild ve Miethe, 1999; Chiu, 2003), kovulma (Jos vd., 1989; Chiu, 2003) veya istifa etmeye zorlama (Jos vd., 1989), emekliye ayırma, olumsuz performans değerlendirme, denetçiler tarafından yakından takip etme, kara listeye alma ve başka yerde iş verdirmeme (Rothschild ve Miethe, 1999), acımasız missilleme (Apaza ve Chang, 2011), sadakatsiz,

ispiyoncu, gammaz çalışan şeklinde damgalama (Larmer, 1992; Esen ve Kaplan, 2012) gibi sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sonuçlarla karşı karşıya kalmamak adına örgütün; yasadışı ve etik olmayan faaliyetlerle suçlananlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların haklarını koruması ve şüpheden uzak bir çalışma ortamı sağlaması, örgütteki şüpheli faaliyetlerin bildirilmesini teşvik etmesi, çalışan muhalefetine hoşgörülü davranması, örgütsel yanlışları düzeltmekte başarılı olması (Barnett vd., 1993), uygulanabilir bir whistleblowing politikası (örneğin; takip edilmesi gereken süreç adımlarına, misilleme yapılmayacağına, whistleblower'ların kimliğinin gizli tutulacağına ilişkin bilgilerin yer alması) geliştirmesi ve bunu da örgütün yönetim ve denetim kuruluna sunması (Eaton ve Akers, 2007), içsel whistleblowing'i teşvik etmek adına ödüllendirme sistemini oluşturması (Miceli vd., 2009), whistleblowing için uygun yöntem ve kanalları çalışanlara açıklaması gerekmektedir. Örgütlerin yasadışı ve etik olmayan faaliyetlerin gerçekleşmesini önlemek adına gerekli tüm tedbirleri almaları, örgütün paydaşlarına karşı kurumsal imajını ve itibarını koruyabilmesi için oldukça önemli bir konudur (Yıldız, 2023).

Bu çalışmanın amacı, whistleblowing kavramının önemini ortaya koymak, kavramla ilgili kurumların, ülkelerin ve yazarların bilimsel yayın performansını değerlendirmek, mevcut bilgi birikimini görünür kılmak ve bu alana katkıda bulunacak gelecekteki araştırmalar için bir yol haritası çizmek için 1980-2024 yılları arasında yayımlanmış olan whistleblowing yayınlarının bibliyometrik profilini ortaya çıkarmaktır. Böylelikle whistleblowing konusu ayrıntılı ve bütüncül bir bakış açısıyla ele alınarak mevcut bilimsel çerçeve ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Yapılan bu çalışmayla kavramla ilgili yazarların, dergilerin, ülkelerin etkileri ve birbirleri ile olan bağlantıları aracılığıyla ortaya çıkan yeni eğilimleri ve ekolleri görünür hale getirmeye, yayınlanan en önemli dergi ve makaleleri tespit etmeye, kavramın yeterince araştırılıp araştırılmadığını belirlemeye, gelecekteki araştırmaların önceki çalışmaları tekrar etmesini

önlemeye, çalışma konusunun belirlenmesinde araştırmalara yol göstermeye ve böylelikle literatürdeki araştırma boşluğunu doldurmaya çalışılmıştır.

Çalışmada bundan sonra sırasıyla araştırma yöntemi, analiz sonucunda elde edilen bulgular ve araştırma sonuçları yer almaktadır.

YÖNTEM VE METODOLOJİ

Bu çalışmada, whistleblowing ile ilgili yapılan yayınları değerlendirmek için bibliyometrik analiz yönteminden yararlanılmıştır. Bibliyometrik analiz, herhangi bir alanda yayınlanan çalışmaları incelemek için matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kullanılmasını içerir (Pritchard, 1969) ve ilgili konu veya alandaki çalışmaların literatürdeki bilimsel gelişimini göstermesi açısından önemlidir (Kamdem vd., 2019). Bir başka deyişle bu analiz, bilimsel yayınların nicel ve nitel özelliklerini inceleyerek bilimsel araştırma ve yayınlanma eğilimlerini, yayın performansını ve bilimsel etkileşimi değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Beyazgül vd., 2023). Bu doğrultuda incelenen yayınlar üzerinde yıl, kurum, yazar sayısı, atıf profili ve anahtar kelimeler gibi çeşitli kriterler kullanılarak bibliyometrik açıdan incelenmektedir (Hou vd., 2015).

Bibliyometrik analiz tipik olarak iki ana bileşenden oluşur: Performans analizi ve bilim haritalama. Performans analizi, araştırma bileşenlerinin katkılarını açıklamayı, bilim haritalama ise araştırma bileşenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlar. Bibliyometrik analiz yönteminin ayırt edici özelliği, doğası gereği tanımlayıcı olan performans analizidir. Performans analizi için en yaygın kullanılan ölçütler; yayın sayısı, yıllık veya yayın başına düşen atıf sayısıdır. Yayın sayısı üretkenliği, atıf sayısı ise etki ve nüfuzu gösterir. Yayın başına düşen atıf sayısı ve h-indeksi gibi kriterler, araştırma bileşenlerinin performansını ölçmek için atıflar ile yayınları birleştirir (Donthu vd., 2021; Hırlak ve Çolakoğlu, 2023). Bu çalışmada yayınlar, kaynaklar (dergiler, kitaplar vb.), yazarlar, ülkeler, kurumlar ve kelimeler gibi

araştırma bileşenleri analiz edilmiştir. Performans analizi yayın sayısı, atıf sayısı ve sıklık kriterlerine göre yapılmıştır. Bilim haritalama ise, kavramsal (eş kelime ağı analizi ve tematik harita yöntemleri), entellektüel (birlikte atıf ağı analizi) ve sosyal yapı (yazarlar ve ülkeler arası iş birliği ağı, kurumlar arası iş birliği yoğunluğu ve ülkeler arası iş birliği haritası) analizi şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada analiz edilecek verileri elde edebilmek için 05.03.2024 tarihinde Web of Science Core Collection (WOS) veri tabanında, başlığında, özetinde veya anahtar kelimelerinde “whistleblowing” ifadesini içeren çalışmalar taranmıştır. Herhangi bir yıl kısıtlaması yapılmamış, dil olarak sadece İngilizce yayınlar ve WOS kategorisi olarak Ethics (Etik), Business (İşletme), Management (Yönetim), Business Finance (İşletme Finansmanı), Public Administration (Kamu Yönetimi), Economics (Ekonomi), Political Science (Siyaset Bilimi), Nursing (Hemşirelik), Industrial Relations Labor (Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü), Social Science Interdisciplinary (Disiplinlerarası Sosyal Bilimler) adlı 10 alan seçilmiştir. Bu kısıtlamalar sonucunda toplam 704 yayından oluşan veri setine ulaşılmıştır. Elde edilen verilerle R yazılımında yer alan Bibliometrix paketi ve Biblioshiny web ara yüzü (Aria ve Cuccurullo, 2017) aracılığıyla bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

WOS veri tabanından elde edilen veriler, whistleblowing kavramına ilişkin yayınların literatürde ilk olarak 1980 yılında ortaya çıktığını göstermektedir. 1980-2024 yılları arasında dergiler, kitaplar vs. dâhil olmak üzere 316 farklı kaynaktan toplam 704 yayın yapılmıştır. Bu yayınların büyük çoğunluğu (431 makale) akademik dergilerde yer almıştır. Yıllık ortalama %3,73’lük bir artışla yılda ortalama 10,4 yayın yapılmıştır. Toplam 22027 farklı referansın kullanıldığı yayınlarda yazarlar whistleblowing kavramını 1296 farklı anahtar kelime ile ele

almışlardır. Yayınlar toplam 1085 yazar tarafından yapılmış olup, yayın başına ortalama 2,09 yazar düşmektedir. Uluslararası ortak yazar oranı ise %18,04 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

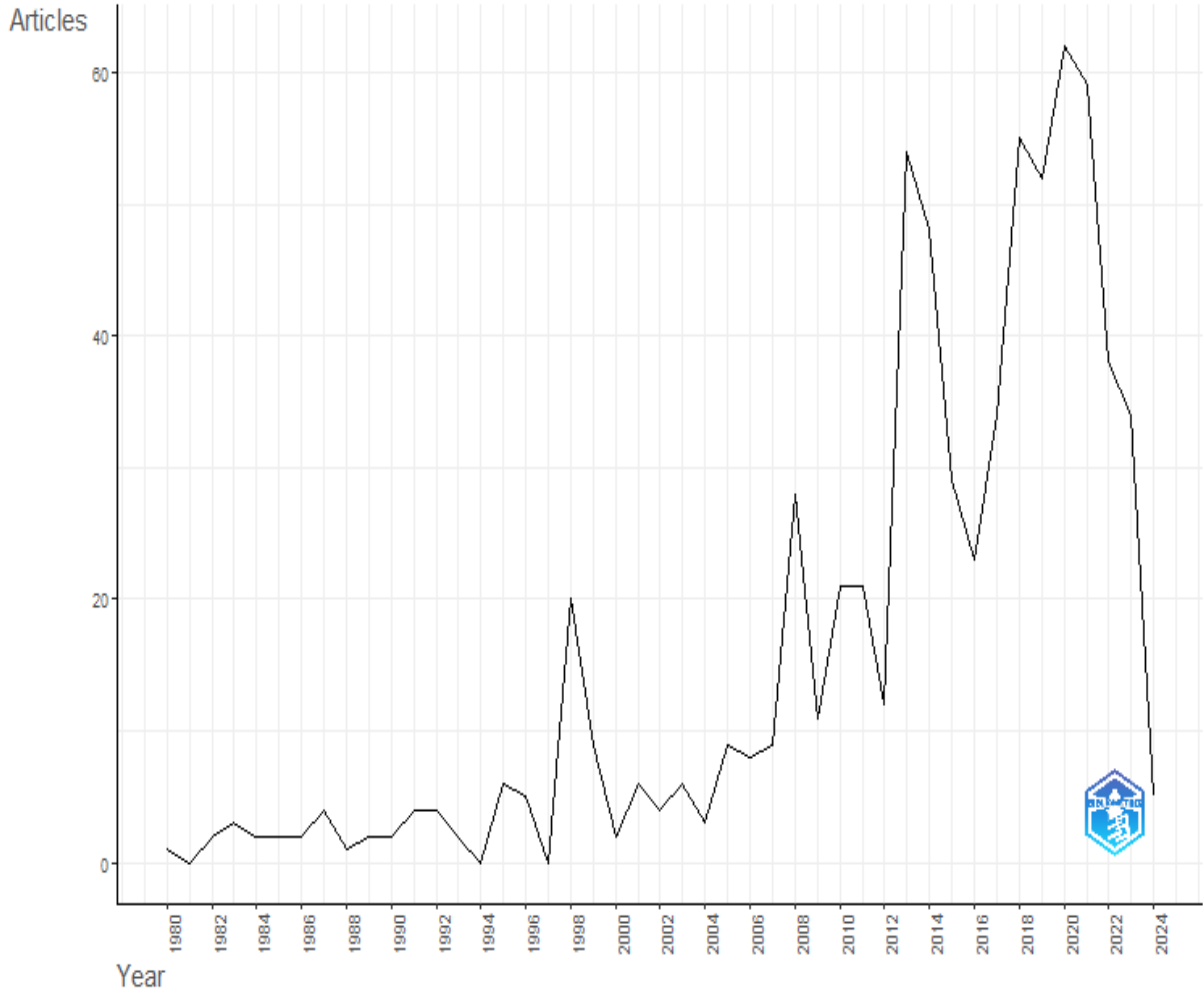
Tablo 1. Veri Setine İlişkin Genel Bilgiler

Zaman Aralığı	1980-2024
Kaynaklar (Dergiler, Kitaplar vs.)	316
Toplam Yayın	704
Makale	431
Kitap	8
Kitap Bölümü	148
Konferans Bildirileri	17
Bildiri Kitaplarında Yayın	31
İnceleme	18
Yayınların Yıllık Büyüme Oranı (%)	3,73
Yıl Başına Düşen Yayın Sayısı	10,4
Yayın Başına Ortalama Atıf Sayısı	16,45
Referanslar	22027
Anahtar Kelime	1296
Yazar	1085
Tek Yazarlı Yayınlar	271
Yayın Başına Ortak Yazar	2,09
Uluslararası Ortak Yazarlık (%)	18,04

Performans Analizleri

Performans analizinde yayınlar, dergiler, yazarlar ve yayınların ait olduğu ülkelerin yanı sıra yayınlarda kullanılan kelimeler de incelenmiş ve bu bileşenlerin whistleblowing alanına katkılarını değerlendirmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Şekil 1, whistleblowing kavramıyla ilgili yayınların yıllara göre dağılımını göstermektedir. Kavramla ilgili ilk çalışma 1980 yılında yayınlanmıştır. 1980-1997 yılları arasında yayın sayısı 1 ile 6 arasında kalmıştır. 1998 yılında 20 yayın ile önemli bir artış yaşanmıştır. Yayın sayısı 2008'de 28'e ulaşsa da 2009'da sadece 11 yayınlara keskin bir düşüş yaşanmıştır. 2020 yılında, bugüne kadarki en yüksek sayı olan 62 çalışma yayınlanmıştır. Sadece 5 çalışma ile 2024 yılında daha düşük sayıda yayın yapılmasının nedeni, muhtemelen veri setinin o yılın başlarında elde edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır.



Şekil 1. Yıllara Göre Yayınların Dağılımı

Tablo 2, atıf sayısına göre sıralanmış ilk on yayını göstermektedir. Dyck ve diğerleri (2010) tarafından yayınlanan “Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?” başlıklı çalışma 809 atıfla ilk sırada yer almaktadır. Bu çalışmada kurumsal yolsuzlukların tespit edilmesinde hangi dış kontrol mekanizmalarının etkili olduğunu tespit etmek için 1996 ve 2004 yılları arasında ABD işletmelerinde rapor edilen tüm kurumsal yolsuzluk vakaları derinlemesine incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, yolsuzluk tespitinin tek bir mekanizmaya yani standart kurumsal yönetim aktörlerine (yatırımcılar, denetçiler, vs.) dayanmadığı, bunun yerine geleneksel olmayan birkaç aktöre (çalışanlar, medya ve sektör düzenleyicileri) dayandığı tespit edilmiştir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) tarafından yayınlanan “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and

Retaliation” başlıklı çalışma 443 atıfla ikinci sırada yer almaktadır. Bu çalışmada whistleblowing ve whistleblowing niyeti ile whistleblower’lara karşı misillemenin öncüllerini ve aralarındaki ilişkileri inceleyerek bunların whistleblowing sürecindeki rollerini daha iyi anlamak istenmiştir. Çalışma sonucunda whistleblowing niyeti ile whistleblowing eyleminin öncüllerinin aynı olmadığı tespit edilmiştir. Barnett ve diğerleri (1996) tarafından yayınlanan “Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer’s Wrongdoing” başlıklı çalışma 222 atıfla üçüncü sırada yer almaktadır. 267 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada bir öğrencinin akranının yanlış davranışını ifşa etme kararını etkilediği düşünülen bireysel değişkenler (dindarlık ve etik ideoloji; etik ideoloji ve akranın yanlış davranışını ifşa etmeye ilişkin etik yargılar; etik yargılar ve akranın yanlış davranışını ifşa etme niyeti) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda dindarlığın görecelikten uzak bir etik ideoloji ile pozitif ilişkili olduğu, etik ideolojileri idealist ve göreceli olmayan olarak tanımlanabilecek öğrencilerin, bir akranının yanlış davranışlarını ifşa etmesinin etik olduğunu belirtme olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur.

Tablo 2. Yayınlarla İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Yayın	Başlık	Atıf
Dyck ve diğerleri (2010)	“Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?”	809
Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005)	“Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”	443
Barnett ve diğerleri (1996)	“Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer’s Wrongdoing”	222
Jubb (1999)	“Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation”	201
Kaptein (2011)	“From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing”	174
Chiu (2003)	“Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control”	173
Appelbaum ve diğerleri (2007)	“Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions”	172
Dworkin ve Baucus (1998)	“External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes”	162
Miceli ve diğerleri (2009)	“A Word to the Wise: How Managers and Policy-Makers can Encourage Employees to Report Wrongdoing”	141
Sims ve Keenan (1998)	“Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables”	131

Tablo 3, h, g ve m endekslerine göre sıralanmış en etkili 10 dergiye ilişkin verileri sunmaktadır. 1982 yılında whistleblowing ile ilgili ilk makalesini yayınlayan “Journal of Business Ethics”, yayın sayısı, toplam atıf sayısı ile h-endeksi puanları açısından en etkili dergi olmuştur. İlk makalesini geç sayılabilecek bir tarih olan 2014 yılında yayınlayan “International Handbook on Whistleblowing Research” dergisi ise ikinci sırada yer almaktadır. İlk makalesini 1998 yılında yayınlayan “Science and Engineering Ethics” dergisi ise 278 atıfla ikinci sıradaki dergiden daha fazla atıf almasına rağmen etki büyüklüğü açısından üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 3. Kaynaklara İlişkin Bilgiler

Dergiler	h	g	m	Toplam Atıf	Yayın Sayısı	Başlangıç Yılı
Journal of Business Ethics	39	67	0,9069767	4635	91	1982
International Handbook on Whistleblowing Research	10	14	0,9090909	232	23	2014
Science and Engineering Ethics	8	16	0,2962963	278	28	1998
Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations	7	14	0,4117647	217	15	2008
American Business Law Journal	6	8	0,15	160	8	1985
Nursing Ethics	6	10	0,2307692	114	10	1999
Behavioral Research in Accounting	5	7	0,3333333	162	7	2010
Business Ethics-A European Review	5	5	0,3571429	121	5	2011
Journal of Advanced Nursing	5	7	0,1666667	194	7	1995
Public Integrity	5	8	0,3571429	74	10	2011

Tablo 4’te h, g ve m endekslerine göre sıralanmış en etkili 10 yazara ilişkin bilgiler sunulmaktadır. En yüksek h endeksi puanına sahip yazarlar 2008 yılında yayın yapan David Lewis, A. J. Brown ve Wim Vandekerckhove’dır. David Lewis ve Wim Vandekerckhove’ın h, g ve m endeks puanları eşit olup, Wim Vandekerckhove’ın daha fazla atıf sayısına sahip olmasına rağmen üçüncü sırada yer almaktadır. İlk olarak 1987 yılında yayın yapan ve atıf sayısı en yüksek olan Terry Morehead Dworkin ise h, g ve m endeksi puanları ilk üç sıradaki yazarlara göre daha düşük olduğundan dolayı dördüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 4. Yazarlara İlişkin Bilgiler

Yazarlar	h	g	m	Toplam Atıf	Yayın Sayısı	Başlangıç Yılı
David Lewis	8	15	0,4705882	236	18	2008
A. J. Brown	8	13	0,4705882	199	17	2008
Wim Vandekerckhove	8	15	0,4705882	252	16	2008
Terry Morehead Dworkin	7	8	0,1842105	458	8	1987
Debra Jackson	7	7	0,35	263	7	2005
Mary B. Curtis	6	6	0,4	279	6	2010
Janet P. Near	6	8	0,1428571	373	8	1983
Heungsik Park	6	6	0,3	297	6	2005
Sharon Andrew	5	5	0,3333333	199	5	2010
Brita Bjørkelo	5	6	0,3333333	211	6	2010

Tablo 5, toplam yayın sayısına göre ilk 10 ülke için yayın, toplam atıf ile yayın başına ortalama atıf sayısını göstermektedir. ABD whistleblowing'e ilişkin yayın ve toplam atıf sayısında ilk sırada yer almaktadır. Kanada toplam atıf sayısı yüksek olan ikinci ülke olarak yer alsa da yayın sayısı yüksek olan ABD, Avustralya ve Birleşik Krallık'a göre oldukça düşük kalmaktadır. Kore toplam atıf sayısına göre altıncı sırada yer almasına rağmen yayın başına ortalama atıfın en yüksek olduğu ülkedir.

Tablo 5. Ülkelere İlişkin Bilgiler

Ülke	Yayın Sayısı	Toplam Atıf	Yayın Başına Ortalama Atıf
ABD	395	4478	20,6
Kanada	45	1450	45,3
Avustralya	172	1361	17,4
Birleşik Krallık	153	690	9
Çin	31	560	46,7
Kore	15	412	68,7
Hollanda	32	368	15,3
Norveç	20	223	22,3
Avusturya	7	171	42,8
Fransa	18	166	11,9

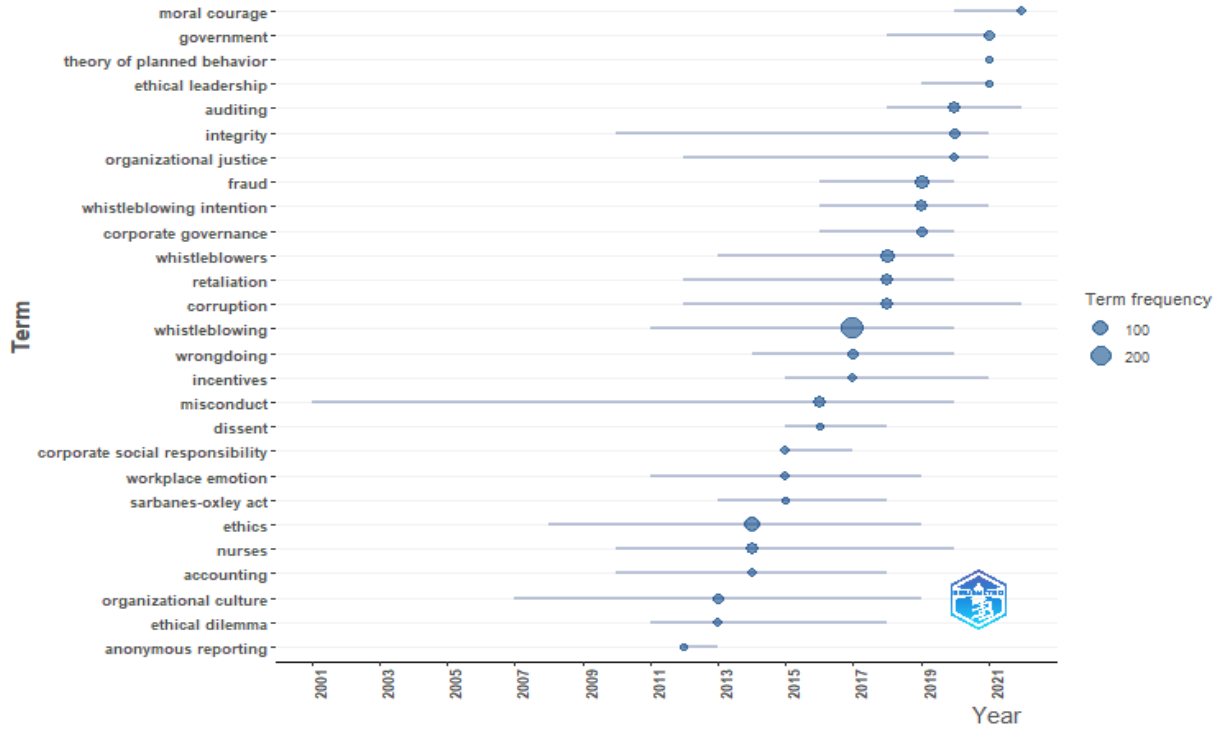
Tablo 6'da ilk 50 anahtar kelime ve kullanım sıklıkları gösterilmektedir. Veri seti 1296 farklı anahtar kelime içermektedir. Frekansa göre sıralandığında, ilk on kelime şunlardır:

Whistleblowing [whistleblowing] (292), ethics [etik] (85), fraud [dolandırıcılık] (55), whistleblowers [whistleblower'lar] (46), whistleblowing intention [whistleblowing niyeti] (34), auditing [denetim] (32), misconduct [görevi kötüye kullanma] (31), corruption [yolsuzluk] (27), nurses [hemşireler] (27) ve retaliation [misilleme] (27).

Tablo 6. Anahtar Kelimeler ve Kullanım Sıklıklarına İlişkin Bilgiler

Anahtar Kelimeler	Sıklık	Anahtar Kelimeler	Sıklık
1. Whistleblowing [Whistleblowing]	292	26. Trust [Güven]	7
2. Ethics [Etik]	85	27. Whistleblower Rewards [Whistleblower'ları Ödüllendirme]	7
3. Fraud [Dolandırıcılık]	55	28. Advocacy [Savunma]	6
4. Whistleblowers [Whistleblower'lar]	46	29. Business Regulation [İş Mevzuatı]	6
5. Whistleblowing Intention [Whistleblowing Niyeti]	34	30. Ethical Climate [Etik İklim]	6
6. Auditing [Denetim]	32	31. Ethical Dilemma [Etik İkilem]	6
7. Misconduct [Görevi Kötüye Kullanma]	31	32. Legislation [Yasa]	6
8. Corruption [Yolsuzluk]	27	33. Moral Courage [Manevi Cesaret]	6
9. Nurses [Hemşireler]	27	34. Organizational Commitment [Örgütsel Bağlılık]	6
10. Retaliation [Misilleme]	27	35. Public Interest [Kamu Yararı]	6
11. Wrongdoing [Yanlış Yapma]	23	36. Public Sector [Kamu Sektörü]	6
12. Integrity [Doğruluk ve Dürüstlük]	17	37. Workplace Emotion [İşyeri Hakkında Duygular]	6
13. Corporate Governance [Kurumsal Yönetim]	16	38. Anonymous Reporting [Anonim Raporlama]	5
14. Organizational Culture [Örgüt Kültürü]	13	39. Dissent [Muhalefet]	5
15. Ethical Decision-Making [Etik Karar Verme]	12	40. Ethical Leadership [Etik Liderlik]	5
16. Government [Hükümet]	12	41. Loyalty [Sadakat]	5
17. Accounting [Muhasebe]	11	42. Sarbanes-Oxley Act [Sarbanes Oxley Yasası]	5
18. Incentives [Teşvikler]	10	43. Theory of Planned Behavior [Planlı Davranış Teorisi]	5
19. Internal Whistleblowing [İçsel Whistleblowing]	9	44. Unethical Behavior [Etik Dışı Davranış]	5
20. Organizational Justice [Örgütsel Adalet]	9	45. Abuse of Power [Gücün Kötüye Kullanılması]	4
21. Enforcement [Yaptırım]	8	46. Accountability [Hesap Verebilirlik]	4
22. Social Media [Sosyal Medya]	8	47. Australia [Avustralya]	4
23. Whistleblower Protection [Whistleblower'ları Koruma]	8	48. Bribery [Rüşvet]	4
24. Corporate Social Responsibility [Kurumsal Sosyal Sorumluluk]	7	49. Compliance [Uyumluluk]	4
25. Power Distance [Güç Mesafesi]	7	50. Dodd-Frank Act [Dodd-Frank Yasası]	4

Şekil 2, whistleblowing kavramıyla ilgili yayınların özetlerindeki kelime gruplarının zaman içindeki gelişimini ve her yıl en sık kullanılan üç kelime çiftini göstermektedir. Eğer bir kelime çifti beş kereden az tekrarlanmışsa, daire olarak gösterilmemiştir. Dairelerin belirgin oldukları yıllara bakıldığı zaman 2012 yılında anonymous reporting [anonim raporlama] (5) kavramının whistleblowing ile birlikte daha sık kullanıldığı görülmektedir. 2013 yılında ethical dilemma [etik ikilem] (6) ve organizational culture [örgüt kültürü] (13); 2014 yılında accounting [muhasabe] (11), nurses [hemşireler] (27) ve ethics [etik] (85); 2015 yılında sarbanes-oxley act [sarbanes oxley yasası] (5), workplace emotion [işyeri hakkında duygular] (6) ve corporate social responsibility [kurumsal sosyal sorumluluk] (7); 2016 yılında dissent [muhalefet] (5) ve misconduct [görevi kötüye kullanma] (31); 2017 yılında incentives [teşvikler] (10) ve wrongdoing [yanlış yapma] (23), whistleblowing [whistleblowing] (292); 2018 yılında corruption [yolsuzluk] (27), retaliation [misilleme] (27) ve whistleblowers [whistleblower'lar] (46); 2019 yılında corporate governance [kurumsal yönetim] (16), whistleblowing intention [whistleblowing niyeti] (34) ve fraud [dolandırıcılık] (55); 2020 yılında organizational justice [örgütsel adalet] (9), integrity [doğruluk ve dürüstlük] (17) ve auditing [denetim] (32); 2021 yılında ethical leadership [etik liderlik] (5), theory of planned behavior [planlı davranış teorisi] (5) ve government [hükümet] (12); 2022 yılında moral courage [manevi cesaret] (6) kavramlarının ön plana çıktıkları belirlenmiştir.



Şekil 2. Özetlerdeki Kelime Gruplarında Zaman İçinde Meydana Gelen Değişimler

Bilim Haritalama

Bilim haritalama bölümünde kavramsal yapı analizi için eş kelime ağı analizi ve tematik harita yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca, entellektüel yapı analizi için birlikte atıf ağı analizi kullanılırken, sosyal yapı analizi için yazarlar arası ve ülkeler arası işbirliği ağları, kurumlar arası işbirliği yoğunluğu ve ülkeler arası işbirliği haritaları kullanılmıştır.

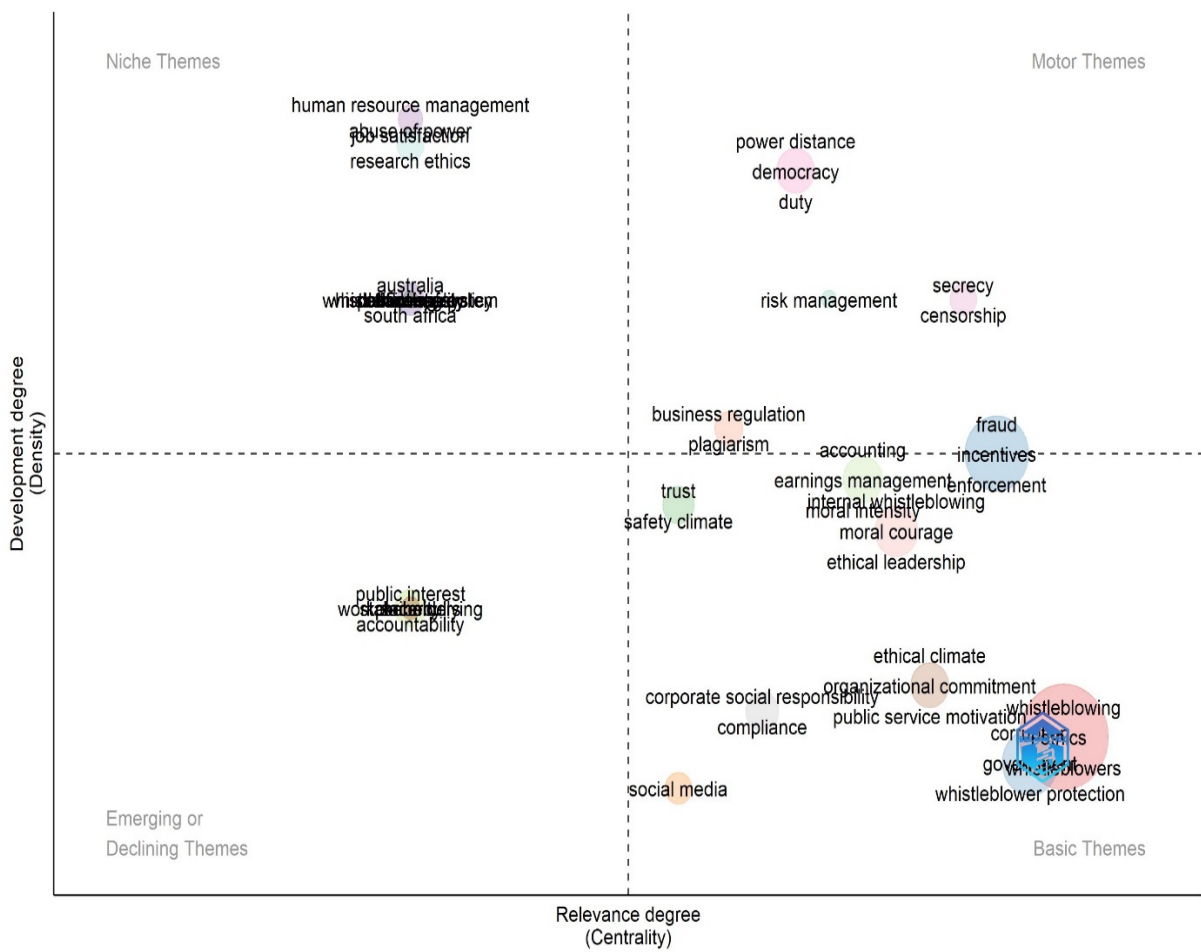
Veri setinde yer alan yayınlardaki kavramsal yapıları ortaya çıkarmak için eş kelime ağı analizi ve tematik harita yöntemleri kullanılmıştır. Eş kelime ağı analizi, yayınlardaki anahtar kelimeler arasında ilişkiler kurmak ve incelenen alanın kavramsal bir yapısını oluşturmak için kullanılan bir içerik analizi tekniğidir (Callon vd., 1983). Eş kelime ağı, yayınlardaki anahtar kelime beraber kullanım durumuna göre düğümleri ve bağlantıları göstermektedir. Aynı renkteki düğümler kümeleri, düğüm boyutu ise kelime sıklığını göstermektedir. Birlikte oluşma sıklığı, aynı küme içindeki düğümler arasındaki mesafeden ve aralarındaki bağlantıların kalınlığından anlaşılabilir (Atabay vd., 2019). Şekil 3, analiz sonucunda ortaya çıkan ve kırmızı, mavi, yeşil, mor ve sarı renklerle temsil edilen beş kümeyi içeren ağı göstermektedir. Bu durum

yeni ortaya çıkmaktadır. Sağ alt bölüm, düşük yoğunluklarına rağmen yüksek merkezilikleri nedeniyle motor temalardan sonra araştırma alanı için çok önemli olan temel temaları içermektedir (Yay vd., 2022).

Şekil 4’de yer alan tematik haritada 15 tematik kümenin oluştuğu görülmektedir. Motor bölümünde yer alan kümeler incelendiğinde; whistleblowing kavramının ele alındığı çalışmalarda kırmızı kümenin temsil ettiği power distance [güç mesafesi], democracy [demokrasi], duty [görev]; turuncu kümenin temsil ettiği business regulation [iş mevzuatı], plagiarism [eser hırsızlığı] ve pembe kümenin temsil ettiği secrecy [gizlilik], censorship [sansür] kavramlarının en çok çalışılan ana akım kavramlar olduğu görülmektedir. Motor bölümünde yer alan mavi kümenin temsil ettiği fraud [dolandırıcılık], incentives [teşvikler] ve enforcement [yaptırım] kavramlarının ise temel bölümlere kaydığı görülmektedir. Bir başka deyişle söz konusu bu kavramların giderek yoğunluklarının düştüğü ve motor temalardan sonra alanda sıklıkla çalışılan önemli kavramlar olduğu söylenebilir.

Temel bölümdeki kümeler incelendiğinde; kırmızı kümenin temsil ettiği whistleblowing [whistleblowing], ethics [etik], whistleblowers [whistleblower’lar]; mavi kümenin temsil ettiği corruption [yolsuzluk], government [hükümet], whistleblower protection [whistleblower’ları koruma]; kahverengi kümenin temsil ettiği ethical climate [etik iklim], organizational commitment [örgütsel bağlılık], public service motivation [kamu hizmetinden duyulan tatmin]; pembe kümenin temsil ettiği internal whistleblowing [içsel whistleblowing], moral courage [manevi cesaret], ethical leadership [etik liderlik]; açık yeşil kümenin temsil ettiği accounting [muhasebe], earnings management [kazanç yönetimi], moral intensity [ahlaki yoğunluk]; koyu yeşil kümenin temsil ettiği trust [güven], safety climate [güvenlik iklimi]; gri kümenin temsil ettiği corporate social responsibility [kurumsal sosyal sorumluluk], compliance [uyum] kavramların motor temalar kadar önemli olmasalar da, bu alanda sıklıkla çalışıldığı ortaya koyulmuştur.

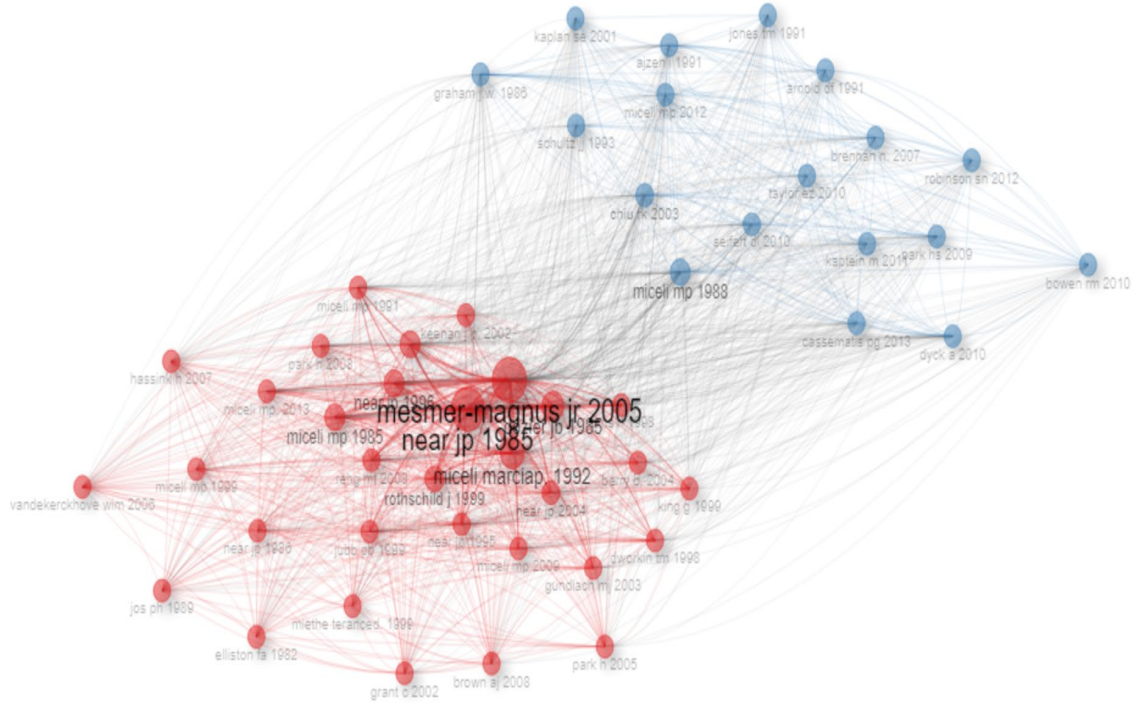
Niş bölümündeki mor kümenin temsil ettiği human resource management [insan kaynakları yönetimi], job satisfaction [iş tatmini]; yeşil kümenin temsil ettiği abuse of power [gücün kötüye kullanılması], research ethics [araştırma etiği] ve koyu gri kümenin temsil ettiği Australia [Avustralya], South Africa [Güney Afrika] kavramların akımın dışında kalan spesifik kavramlar olduğu tespit edilmiştir. Son bölümde yer alan yeşil kümenin temsil ettiği public interest [kamu yararı] ve accountability [hesap verebilirlik] kavramların yeni ortaya çıkan veya artık çalışılmayan kavramlar olduğu belirlenmiştir.



Şekil 4. Tematik Harita Analizi

Entellektüel yapı analizi için birlikte atıf ağı analizinden yararlanılmıştır. Bu yöntem, yayınların kaynakçalarındaki referans kaynaklarını analiz ederek yayınlar arasındaki ilişkilerin haritasını çıkarır (Kişi, 2022). Birlikte atıf ağları, birbiriyle ilişkili yayınları ortaya çıkarır ve

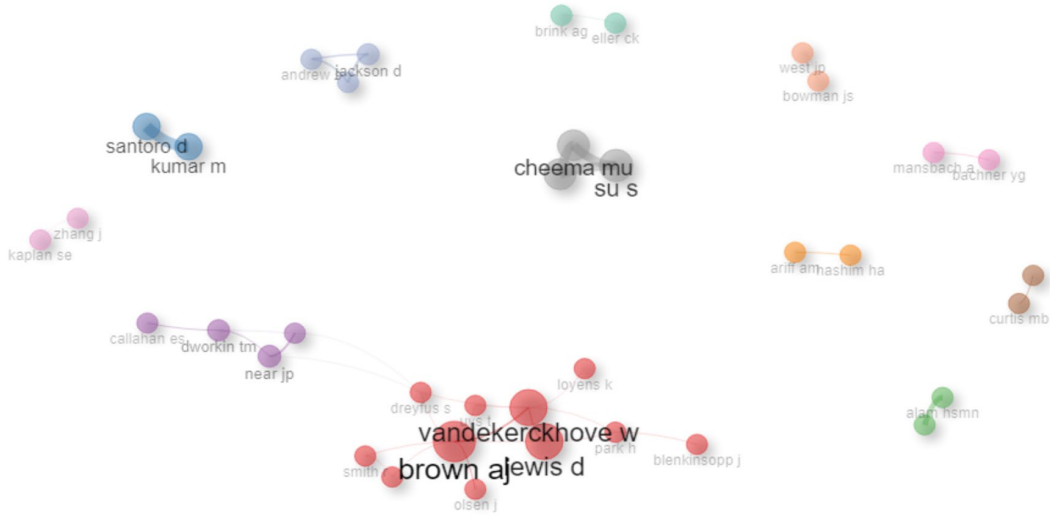
iki kaynak dokümanın diğer dokümanlarla birlikte görülme sıklığı incelenir. Kaynakların diğerleriyle birlikte görülme sıklığı, birlikte atıf ağındaki düğümlerinin boyutunu ve yakınlığını etkiler (Atabay vd., 2019). Şekil 5, whistleblowing ile ilgili yayınların birlikte atıf ağlarını göstermekte ve farklı ekolleri temsil eden iki farklı kümeyi ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, whistleblowing kavramının iki farklı entellektüel ekol etkisinde şekillendiği söylenebilir. Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Near ve Miceli (1985) yayınlarının en çok atıf aldığı kırmızı küme en etkili entellektüel yapıdır.



Şekil 5. Birlikte Atıf Ağı Analizi

Sosyal yapının analizi, yazarların ve ülkelerin iş birliği ağlarının, kurumların iş birliği yoğunluğunun ve ülkelerin iş birliği haritasının oluşturulmasıyla gerçekleştirilmiştir. Yazarlar arasındaki iş birliği ağlarını analiz etmek için en az iki yayını olan 37 yazar incelenmiştir. Şekil 6'da yer alan kümelerin içindeki düğümlerin boyutu yazarların yayın sayılarını, bağlantıların kalınlığı ise yazarların aralarındaki işbirliklerinin gücünü temsil etmektedir (Kurnaz, 2021).

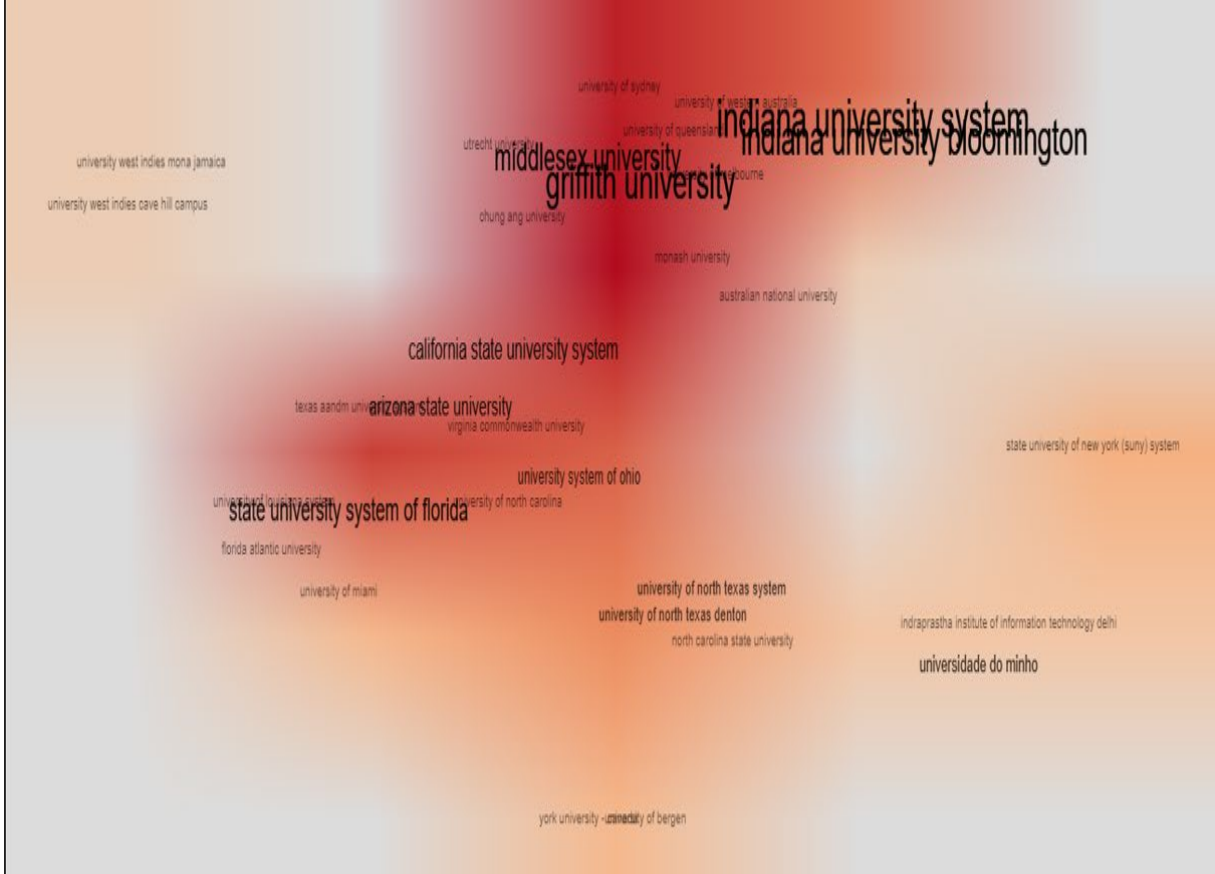
Analiz sonucunda, çoğunlukla iki veya üç yazardan oluşan 12 iş birliği kümesi ortaya çıkmıştır. En büyük küme, on bir yazarı içeren ve A. J. Brown, Wim Vandekerckhove ve David Lewis etrafında toplanan kırmızı kümedir. İkinci büyük küme dört yazarı içeren Janet P. Near, Marcia P. Miceli, Terry Morehead Dworkin ve Elletta Sangrey Callahan etrafında toplanan mor kümedir. Moeen Umar Cheema, Rahat Munir ve Sophia Su merkezli üç yazarlı gri küme, üçüncü en büyük iş birliği ağını temsil etmektedir.



Şekil 6. Yazarlar Arası İş Birliği Ağı

Kurumlar arası iş birliği ağı analizi sonucunda, 38 kurumu kapsayan ve en az iki kurumdan oluşan 9 iş birliği kümesi olduğu tespit edilmiştir. En kalabalık birinci küme, on iki kurumu içeren ve Griffith University, Middlesex University, University of Greenwich kurumlarının etrafında toplanan kümedir. California State University System, Arizona State University ve University System of Ohio kurumlarının etrafında toplanan küme ikinci en kalabalık iş birliği kümesini temsil etmektedir. State University System of Florida, University of Miami ve University of Louisiana System kurumlarının etrafında toplanan küme üçüncü en kalabalık iş birliği kümesini temsil etmektedir. Indiana University System, Indiana University Bloomington ve Kelley School of Business at Indiana University merkezli üç kurumun etrafında toplanan

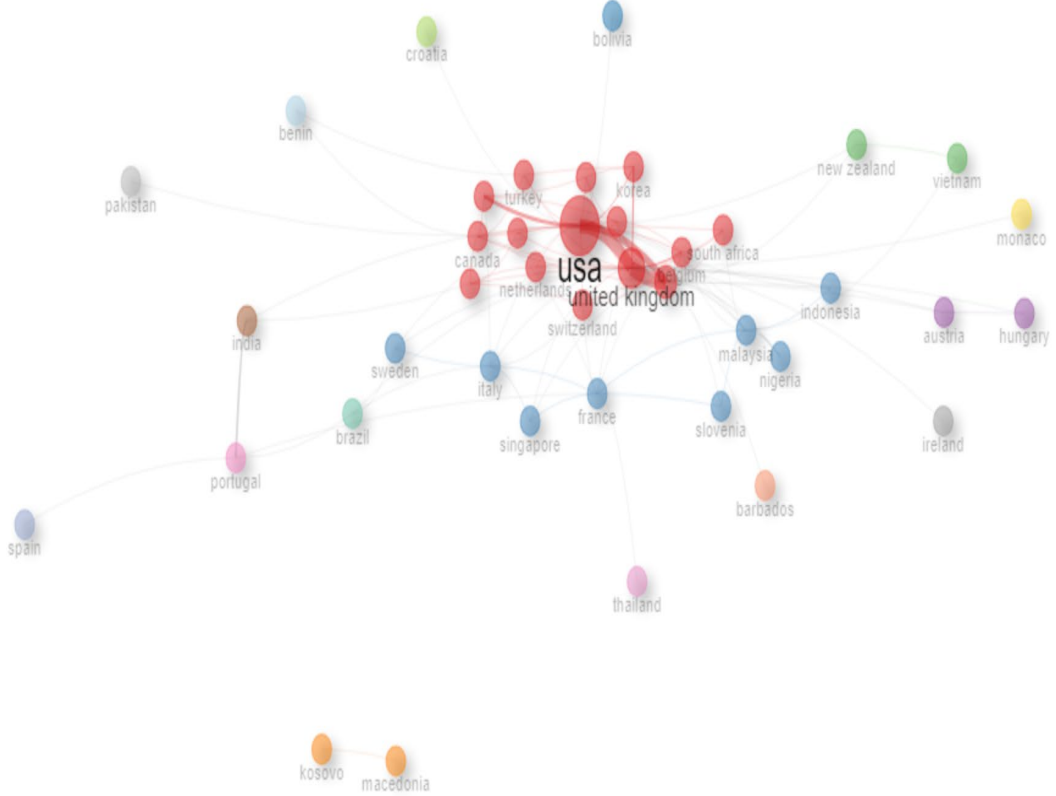
küme dördüncü en kalabalık iş birliği kümesini temsil etmektedir. Bu kümeler arasındaki iş birliğinin yoğunluk haritası Şekil 7’de gösterilmektedir. Haritada kurumlar arası iş birliğinin yoğun olduğu yerler daha koyu, iş birliğinin az olduğu yerler ise açık renklerle gösterilmektedir. Yoğunluk haritası incelendiğinde birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü kümede yer alan kurumlar arası iş birliğinin daha yoğun olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Kurumlar Arası İş Birliği Yoğunluğu Haritası

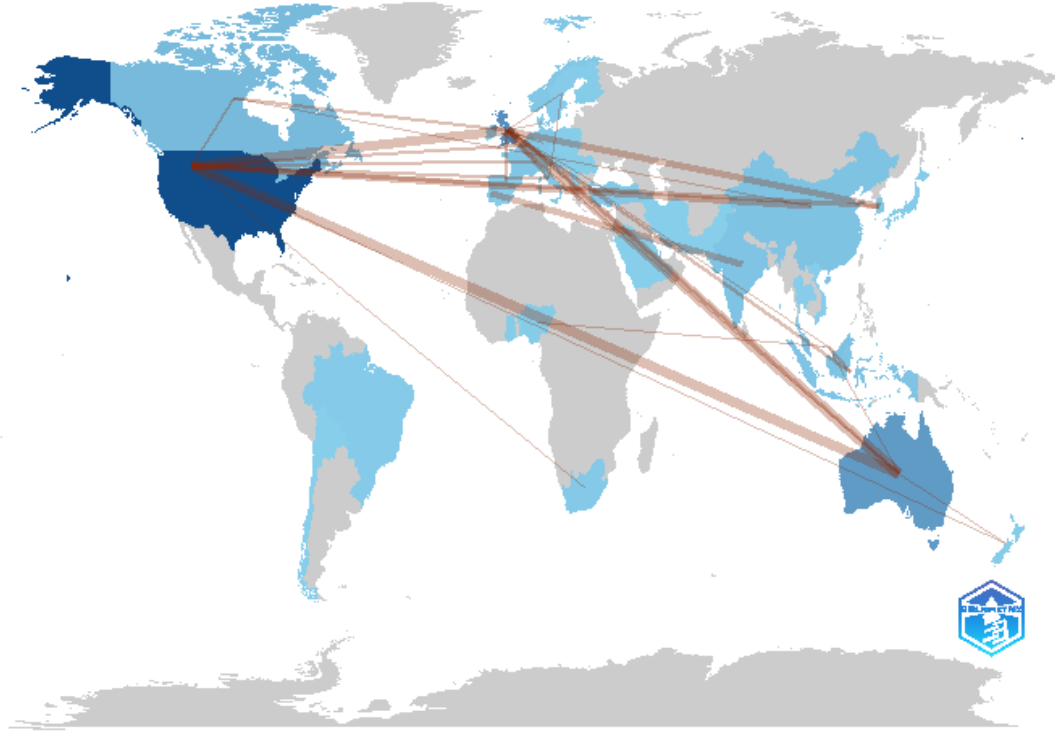
Sosyal yapı analizinde ülkeler arasındaki iş birliği düzeyini tespit etmek için ülkeler arası bir iş birliği ağı ve haritası oluşturulmuştur. Ülkeler arası iş birliği ağının analizi, en az 2 yazarlı yayına sahip 41 ülke arasındaki iş birliği yapılarına odaklanmıştır. Şekil 8, düğümlerin ülkeleri, bağlantıların ise aralarındaki iş birliğini temsil ettiği kümeleri göstermektedir. Düğümlerin boyutu yayın sayısına karşılık gelirken, bağlantıların kalınlığı iş birliğinin gücünü göstermektedir. Şekil 8, analiz sonucunda ortaya çıkan beş kümeyi göstermektedir. ABD’yi

merkez alan en büyük iş birliği ağını temsil eden kırmızı küme on beş ülkeyi içermektedir. Bu kümedeki başlıca iş birliği ABD, Avustralya ve Birleşik Krallık arasında gerçekleşmektedir. Malezya'yı merkez alan ikinci büyük iş birliği ağını temsil eden mavi kümede de sekiz ülke yer almaktadır.



Şekil 8. Ülkeler Arası İş Birliği Ağı

Şekil 9 ortak yayın sayısına göre ülkeler arasındaki iş birliği haritasını göstermektedir. Ortak yayın sayısına göre, Avustralya ve Birleşik Krallık 18 yayımla en yüksek iş birliği düzeyine sahipken, onları ABD ve Birleşik Krallık 17 yayımla takip etmektedir. Daha sonra 13 yayımla ABD ve Avustralya ile 9 yayımla ABD ve Çin yer almaktadır.



Şekil 9. Ülkeler Arası İş Birliği Haritası

SONUÇ

Çalışmada önemi giderek artan ancak halen üzerinde çalışılması gereken whistleblowing kavramı bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak sistematik bir şekilde incelenmiştir. Bu doğrultuda analiz edilecek verileri elde edebilmek için 05.03.2024 tarihinde Web of Science Core Collection (WOS) veri tabanında, başlığında, özetinde veya anahtar kelimelerinde “whistleblowing” ifadesini içeren çalışmalar taranmıştır. Herhangi bir yıl kısıtlaması yapılmamış, dil olarak sadece İngilizce yayınlar ve WOS kategorisi olarak Ethics (Etik), Business (İşletme), Management (Yönetim), Business Finance (İşletme Finansmanı), Public Administration (Kamu Yönetimi), Economics (Ekonomi), Political Science (Siyaset Bilimi), Nursing (Hemşirelik), Industrial Relations Labor (Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü), Social Science Interdisciplinary (Disiplinlerarası Sosyal Bilimler) adlı 10 alan seçilmiştir. Bu kısıtlamalar sonucunda toplam 704 yayından oluşan veri setine ulaşılmıştır. Elde edilen

verilerle R yazılımında bulunan Bibliometrix paketi ve Biblioshiny web ara yüzü (Aria ve Cuccurullo, 2017) aracılığıyla bibliyometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yayınlar, kaynaklar (dergiler, kitaplar vb.), yazarlar, ülkeler, kurumlar ve kelimeler gibi araştırma bileşenleri analiz edilmiştir. Analizler performans analizi ve bilim haritalaması olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Performans analizi yayın sayısı, atıf sayısı ve sıklık kriterlerine göre yapılmış ve kavramsal (eş kelime ağı analizi ve tematik harita yöntemleri), entellektüel (birlikte atıf ağı analizi) ve sosyal yapı (yazarlar ve ülkeler arası iş birliği ağı, kurumlar arası iş birliği yoğunluğu ve ülkeler arası iş birliği haritası) analizi olmak üzere üç başlık altında bilim haritalaması uygulanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, whistleblowing kavramına ilişkin ilk yayın 1980 yılında yapılmıştır. 1998 yılında yayın sayısında önemli bir artış yaşanmış ve 2020 yılında en yüksek yayın sayısına ulaşılmıştır. Ancak 2009 yılında yayın sayısında keskin bir düşüş yaşanmıştır. Dyck ve diğerlerinin (2010) çalışmasının en etkili yayın olduğu tespit edilmiştir. “Journal of Business Ethics” en etkili dergi olarak belirlenmiştir. David Lewis, A. J. Brown ve Wim Vandekerckhove’in eşit h, m, g indeksine sahip olduğu ve Wim Vandekerckhove’in daha fazla atıf sayısına sahip olmasına rağmen üçüncü sırada yer aldığı tespit edilmiştir. ABD en fazla yayın ve toplam atıf sayısına sahiptir. Whistleblowing üzerine yapılan araştırmalarda en sık whistleblowing, etik, dolandırıcılık, whistleblower’lar, whistleblowing niyeti, denetim, görevi kötüye kullanma, yolsuzluk, hemşireler ve misilleme anahtar kelimeleri kullanılmaktadır.

Yıllara göre yayınların özetlerinde geçen kelime çiftleri incelendiğinde, anonim raporlama, etik ikilem, örgüt kültürü, muhasebe, hemşireler, etik, sarbanes oxley yasası, işyeri hakkında duygular, kurumsal sosyal sorumluluk, muhalefet, görevi kötüye kullanma, teşvikler ve yanlış yapma gibi bazı kavramların önceki yıllarda daha yaygın kullanıldığı tespit edilmiştir. Ancak son yıllarda yolsuzluk, misilleme, whistleblower’lar, kurumsal yönetim, whistleblowing niyeti, dolandırıcılık, örgütsel adalet, doğruluk ve dürüstlük, denetim, etik liderlik, planlı davranış

teorisi, hükümet ve manevi cesaret gibi kavramların daha fazla ön plana çıktığı belirlenmiştir. Bu bulgu, gelecekte yapılacak araştırmaları bu konulara yönlendirmesi açısından önemli olabilir.

Whistleblowing üzerine yapılan yayınların merkezinde whistleblowing, misilleme, içsel whistleblowing, yolsuzluk ve kamu yararı kavramlarının yer aldığı birbiriyle ilişkili beş kavramsal yapı olduğu belirlenmiştir. Konuyla ilgili yayınlarda sıklıkla çalışılan kavramların güç mesafesi, demokrasi, görev, iş mevzuatı, eser hırsızlığı, gizlilik, sansür, dolandırıcılık, teşvikler, yaptırım, whistleblowing, etik, whistleblower'lar, yolsuzluk, hükümet, whistleblower'ları koruma, etik iklim, örgütsel bağlılık, kamu hizmetinden duyulan tatmin, içsel whistleblowing, manevi cesaret, etik liderlik, muhasebe, kazanç yönetimi, ahlaki yoğunluk, güven, güvenlik iklimi, kurumsal sosyal sorumluluk ve uyum olduğu tespit edilmiştir. Kamu yararı ve hesap verebilirlik gibi kavramların ise konuyla ilgili yayınlarda yeni ortaya çıkan veya artık çalışılmayan kavramlar olduğu belirlenmiştir. Whistleblowing kavramının iki entellektüel ekolün etkisinde şekillendiği ve konuyla ilgili yayınlarda en çok Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005) ve Near ve Miceli'nin (1985) atf aldığı bulunmuştur. Whistleblowing ile ilgili yayınların sosyal yapıları incelendiğinde ise, birlikte çalışan yazarların oluşturduğu 12 işbirliği ve kurumların oluşturduğu dokuz iş birliği yapısı ortaya çıkmıştır. ABD'yi merkeze alan ülkeler arası en büyük işbirliği ağı yapısı tespit edilmiştir. Bu ülkeler arasında Avustralya ile Birleşik Krallık, ABD ile Birleşik Krallık, ABD ile Avusturalya ve ABD ile Çin en fazla işbirliğine sahip ülkelerdir.

Bu çalışmada bibliyometrik analiz yönteminden yararlanılarak 1980 yılından bu yana literatürde yer alan whistleblowing kavramının dünü ve bugünü ortaya koyulmuştur. Çalışmanın whistleblowing'e ilişkin yapılan araştırmaların odak noktalarını ve kilit konuları belirleyerek ileride bu kavram üzerine yapılacak araştırmalara yol göstermesi beklenmektedir. Ayrıca ulusal literatürde whistleblowing üzerine yazılmış sadece lisansüstü tezlerin ve

muhasabe, denetim, eğitim gibi bir alanda yapılan ulusal yayınların bibliyometrik analiz yöntemiyle incelendiğinden dolayı, bu çalışmanın ulusal literatürdeki önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

Çalışma, yalnızca belirli bir tarihte erişilen uluslararası literatürü kapsadığı ve R yazılımının izin verdiği analiz türleriyle sınırlı olduğu için kısıtlamalara sahiptir. Ayrıca bu çalışmada sadece WOS veri tabanı veri elde etmek için kullanılmıştır. İlerde yapılacak araştırmalarda farklı veri tabanları birlikte kullanılarak karşılaştırmalar yapılabilir. Yine bu alandaki tüm çalışmalar birkaç alan kısıtlaması dışında herhangi bir kısıtlama olmaksızın dahil edilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda daha spesifik kısıtlamalardan faydalanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, Ç. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1-13.
- Apaza, C. R. & Chang, Y. (2011). What makes whistleblowing effective: Whistleblowing in Peru and South Korea. *Public Integrity*, 13(2), 113-129.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Atabay, E., Çizel, B. & Ajanovic, E. (2019). Akıllı şehir araştırmalarının R programı ile bibliyometrik analizi. O. Emir (Ed.), *Akıllı şehirler* (Cilt. 3, ss. 1130-1137), 20. Ulusal Turizm Kongresi, Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Barnett, T., Bass, K. & Brown, G. (1996). Religiosity, ethical ideology, and intentions to report a peer's wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15, 1161-1174.

- Barnett, T., Cochran, D. S. & Taylor, G. S. (1993). The internal disclosure policies of private-sector employers: An initial look at their relationship to employee whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 12, 127-136.
- Beyazgül, U., Beyazgül, A. & Kırar, G. (2023). Eğitimde whistleblowing: Öğretmenler örnekleminde yapılmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(73), 3876-3887.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Callon, M., Courtial, J.-P., Turner, W. A. & Bauin, S. (1983). From translations to problematic networks: An introduction to co-word analysis. *Social Science Information*, 22(2), 191-235.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgement and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 65-74.
- Dawson, S. (2000). *Whistleblowing: A broad definition and some issues for Australia*. Working Paper, Victoria University of Technology.
- Demirtaş, Ö. & Biçkes, M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 98-112.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296.
- Dworkin, T. M. & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of Business Ethics*, 17, 1281-1298.

- Dworkin, T. M. & Near, J. P. (1997). A better statutory approach to whistleblowing. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 1-16.
- Dyck, A., Morse, A. & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud?. *The Journal of Finance*, 65, 2213-2253.
- Eaton, T. V. & Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and good governance. *The CPA Journal*, 77(6), 66-71.
- Elliston, F. A. (1982). Anonymity and whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 1, 167-177.
- Esen, E. & Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.
- Gorta, A. & Forrel, S. (1995). Layers of decision: Linking social definitions of corruption and willingness to take action. *Crime, Law & Social Change*, 23, 315-343.
- Hersh, M. A. (2002). Whistleblowers-heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour. *Annual Reviews in Control*, 26(2), 243-262.
- Hırlak, B. & Çolakoğlu, E. (2023). Marka vatandaşlık davranışı literatürünün bibliyometrik analizi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1532-1551.
- Hou, Q., Mao, G., Zhao, L., Du, H. & Zuo, J. (2015). Mapping the scientific research on life cycle assessment: A bibliometric analysis. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 20(4), 541-555.
- Jos, P. H., Tompkins, M. E. & Hays, S. W. (1989). In praise of difficult people: A portrait of the committed whistleblower. *Public Administration Review*, 49(6), 552-561.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- Kamdem, J. P., Duarte, A. E., Lima, K. R. R., Rocha, J. B. T., Hassan, W., Barros, L. M., Roeder, T. & Tsopmo, A. (2019). Research trends in food chemistry: A bibliometric review of its 40 years anniversary (1976–2016). *Food Chemistry*, 294, 448-457.

- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98, 513-530.
- Kişi, N. (2022). İnsan kaynakları yönetiminde yapay zeka: Bibliyometrik bir analiz. *Journal of Research in Business*, 7(2), 490-514.
- Kurnaz, A. (2021). Etnosentrizm ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(2), 98-118.
- Larmer, R. A. (1992). Whistleblowing and employee loyalty. *Journal of Business Ethics*, 11(2), 125-128.
- MacNab, B., Brislin, R., Worthley, R., Galperin, B. L., Jenner, S., Lituchy, T. R., Maclean, J., Aguilera, G. M., Ravlin, E., Tiessen, J. H., Bess, D. & Turcotte, M. F. (2007). Culture and ethics management whistle-blowing and internal reporting within a NAFTA country context. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 5-28.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Miceli, M. P, Near, J. P. & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379-396.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K. & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.

- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Rothschild, J. & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128.
- Sims, R. L. & Keenan, J. P. (1998) Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17, 411-421.
- Weinstein, D. (1979). *Bureaucratic opposition*. Pergamon Press.
- Yay, Ö., Güneri, B. & Atabay, E. (2022). Turizmde sosyal medya araştırmalarına panoramik bir inceleme. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 115-132.
- Yıldız, D. (2023). Olumsuz durumları ifşa etme (whistleblowing). B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel davranış kavramlar ve araştırmalar-I* (ss. 451-468). Özgür Publications.