

# Vizyoner

Dergisi

CİLT:15 SAYI:44 YIL:2024 ISSN: 1308-9552



Süleyman Demirel University

**Visionary**

VOLUME:15 ISSUE:44 YIL:2024 Journal

### Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. Mehmet SALTAN  
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

### Editör / Managing Editor

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

### Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN  
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE

### Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Onur DEMİREL

### Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Durmuş ACAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin DALGAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Metin TOPCUOĞLU Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Reşad Şahbazoğlu MURADOV Azerbaijan State University of Economics
Prof. Dr. Şeref KALAYCI Karadeniz Teknik Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Seil S. NAZHIMUDINOVA Kyrgyz-Turkish Manas University	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tiago André LOPES Oporto Global University

### Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Levent AYTEMİZ Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Metin DURGUT Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	Prof. Dr. Murat BASKICI Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Murat KAYALAR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Prof. Dr. Mustafa LAMBA Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Neşe KUMRAL Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Prof. Dr. Şenol BABUŞCU Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi	Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygun ALASGAROVA Azerbaijan State University of Economics
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Saadet GANDILOVA Azerbaijan State University of Economics	Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Habeebullah ZAKARIYAH International Islamic University

## Amaç / Aim

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında yayın hayatına başlayan hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmek için bilim insanlarının bilgi, görüş ve önerilerini paylaştıkları, özgür bilimsel düşünce gücünü destekleyen uluslararası bilimsel bir platform oluşturmaktır. Bu anlamda Vizyoner Dergisi'nin en temel vizyonu evrensel ölçekte bilgi üreterek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere ilham ve yön veren uluslararası bir dergi olmasıdır.

Süleyman Demirel University Visionary Journal is a refereed e-journal that begun to be issued in 2009 within the body of Süleyman Demirel University. In order to pioneer scientific endeavors related to all the fields of economic and administrative sciences the aim of the journal is to form an international scientific platform where the knowledge, opinion and proposals of the scientists are shared, and that supports free scientific thoughts. In this context, the major vision of Visionary Journal is to be an international journal that would inspire and direct social, economic and political developments according to the needs and expectations of the society by producing universal knowledge creation.

## Kapsam / Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda Türkçe veya İngilizce hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleleri kabul etmektedir. Dergi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programından geçirilmektedir. Vizyoner Dergisi açık erişim politikası benimsemiş bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm eserler Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY) ile lisanslanmaktadır. Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts research articles and review articles on all the subjects of the fields of economics and administrative sciences that are written in Turkish or English. The journal is published four times in a year, namely in February, May, August and November. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics. In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics). The articles that are sent to the Journal are going to be scanned thought the iThenticate or the Turnitin plagiarism program. Visionary Journal is a journal that adopts open access policy. All the papers published in the Journal are licensed by Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors.

## Dizgi / Type Setting

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

## Kapak Tasarım / Cover Design

Grafiker / Graphic Designer Durmuş Ali GÜRTOKLU

## İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi  
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, Isparta / TURKEY  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner>  
vizyoner@sdu.edu.tr  
+90 246 2110548

## İndeksler / Indexes

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:



EBSCOHOST (2011)



Academic Resource Index (ResearchBib) (2016)



MIAR (2016)



Journal Factor (2016)



Sosyal Bilimler Atf Dizini (SOBIAD) (2017)



Arastirmax (2017)



CiteFactor (2017)



Akademik Dergiler Endeksi (ajindex.com) (2017)



TR Dizin (2017)



Eurasian Scientific Journal Index (2019)



Directory of Open Access Journals (DOAJ) (2019)



EuroPub (2019)



Open Academic Journals Index (OAJI.net) (2020)



Directory of Research Journals Indexing (2022)



Rootindexing (2022)



Online Dergi Platformu ve İndeksleme Derneği (OJOP) (2022)



Scientific Indexing Services (SIS) (2022)



International Institute of Organized Research (I2OR) (2022)

## Hakem Kurulu / Referee Board

- Prof. Dr. Atıncı OLCAY  
Gaziantep Üniversitesi
- Prof. Dr. Bilal ÇANKIR  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
- Prof. Dr. Elif Türkan ARSLAN  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Prof. Dr. Hasan GÜL  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- Prof. Dr. Kadriye AVCI  
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Serkan DİLEK  
Kastamonu Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ahmet Oğuz AKGÜNEŞ  
Kırıkkale Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ahmet YILDIRIM  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ayşe Elif YAZGAN  
Necmettin Erbakan Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Bülent ARPAT  
Bandırma Onyedinci Eylül Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Elif KAYA  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU  
Hitit Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. İsa GÜL  
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Murat KAYA  
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Nalan ALBUZ  
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Petek TOSUN  
Kadir Has Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Tahsin AKÇAKANAT  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Arif ÇİLEK  
Giresun Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Demet ÖZOCAKLI  
Gaziantep Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Güneş Açıyla SİPAHİ  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. İhsan YILKAN  
Kafkas Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Mustafa YILMAZ  
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Onur ŞEYRANLIOĞLU  
Giresun Üniversitesi
- Prof. Dr. Ayşe İRMIŞ  
Pamukkale Üniversitesi
- Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL  
Akdeniz Üniversitesi
- Prof. Dr. Harun DEMİRKAYA  
İstanbul Arel Üniversitesi
- Prof. Dr. Işık Özge YUMURTACI HÜSEYİNOĞLU  
İzmir Ekonomi Üniversitesi
- Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT  
Sakarya Üniversitesi
- Prof. Dr. Ömer TURUNÇ  
Antalya Bilim Üniversitesi
- Prof. Dr. Ümit ARKLAN  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ahmet Sait ÖZKUL  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aslı BORU İPEK  
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Bayram Oğuz AYDIN  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Dilruba İZGÜDEN  
Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENER  
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan DUMAN  
İzmir Demokrasi Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Harun KIRILMAZ  
Sakarya Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Kemal YAMAN  
Karabük Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Mustafa AMARAT  
Ordu Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Ömer Faruk TEKİN  
Selçuk Üniversitesi
- Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Sefa ÖZBEK  
Tarsus Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Alper Tunga ŞEN  
Kastamonu Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Ceyhan SERÇEMELİ  
Atatürk Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Fatma TANRIKULU  
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Hilal AKMAN DÖNBEKÇİ  
Selçuk Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Kubilay ÖZER  
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Olga UNTİLA KAPLAN  
İstanbul Medipol Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tuğçe SARIOĞLU  
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

# Vizyoner

Dergisi



Yıl / Year: 2024

Cilt / Volume: 15

Sayı / No: 44

ISSN: 1308-9552

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tülay POLAT ÜZÜMCÜ  
Kocaeli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Ümit ALPEREN  
Süleyman Demirel Üniversitesi

Hakem kurulu listesi, dergimizin bu sayısında yayınlanan ve yayınlanması uygun bulunmayan makaleleri değerlendiren hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerimize dergimize yapmış oldukları katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

This list of Reviewer Board constitutes of the referees that evaluate the articles that are published in this volume of our Journal and the articles that are found to be insufficient to be published. We thank all the referees for their priceless contributions to our Journal.

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU

Öznur YILMAZ

Minel ÇETİN

Sağlık Çalışanlarının Kalite Algısı: Bir Özel Hastane Uygulaması  
*Health Workers' Perception of Quality: A Private Hospital Application*

1121-1135

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Doç. Dr. Derya TOKSÖZ

Arş. Gör. Hazal Ezgi GÜNDÜZ

Davraz Kayak Merkezi'ne Yönelik Çevrimiçi Müşteri Şikayetlerinin İncelenmesi  
*Investigation of Online Customer Complaints Regarding Davraz Ski Center*

1136-1151

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Asst. Prof. Dr. Ahmet Yasin ŞENYURT

Res. Asst. Dr. Dilek KOCABAŞ

Burnout Levels of Healthcare Professionals During the Covid-19 Pandemic Period: A Mixed Model Research  
*Covid-19 Pandemisi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Karma Model Bir Araştırma*

1152-1164

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Dr. Öğr. Üyesi Duygu ULUDAĞ

Dr. Öğr. Üyesi Melis SOYER

Dr. Öğr. Üyesi Sefa CEYHAN

Dijital İyi Oluşun Yapay Zekâ Kaygısı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma  
*The Effect of Digital Well-Being on Artificial Intelligence Anxiety and Job Satisfaction: A Research on Academics*

1165-1180

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Dr. Öğr. Üyesi Hakkı ÇILGINOĞLU

Coğrafi İşaretli Türk Baklavaları

*Turkish Baklavas with Geographical Indication*

1181-1196

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Öğr. Gör. Dr. Volkan AŞKUN

Yerel ve Küresel Risklerin Arttığı 21. Yüzyılda Kariyer Şokları

*Career Shocks in the 21st Century with Increasing Local and Global Risks*

1197-1215

### **Arastırma Makalesi / Research Article**

Dr. Ayoola Olugbenga OLADELE

Dr. Ibrahim, MAHARAZU

Prof. Dr. Olugbenga Omotayo ALABI

Dr. Jeremiah Samuel ALUWONG

Estimating Farm Level Financing Gap and Allocative Efficiency Among Tomato Producers in North West, Nigeria  
*Kuzey Batı Nijerya'daki Domates Üreticileri Arasında Çiftlik Düzeyindeki Finansman Açığı ve Tahsis Etkinliğinin Tahmini*

1216-1228

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Dr. Bağdat Sıla AVCI

Kapsayıcı Büyüme Karbon Emisyonu İlişkisi: Türkiye Örneği  
*The Relationship between Inclusive Growth and Carbon Emission: The Case of Türkiye*

1229-1248

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Dr. Mine SÖNMEZAY

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

Problems and Solution Suggestions Related to Logistics Processes in Cross-Border E-Commerce: Evaluations Towards E-Export in Bursa Province

*Sınırötesi E-Ticarette Lojistik Süreçlere İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Bursa İlinde E-İhracata Yönelik Değerlendirmeler*

1249-1271

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Dr. Salih PARMAKSIZ

Makroekonomik Değişkenler ile Enerji Piyasaları Arasındaki İlişkinin Keşfi: Türkiye Örneği  
*Exploration of the Relationship between Energy Markets and Macroeconomic Variables: The Case of Turkey*

1272-1298

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Öğr. Gör. Hatice KARACA

Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL

Öğr. Gör. Hatice AY

Yönetici Asistanlarının Dijital Mobbing ve Sessiz İstifa Deneyimlerinin İncelenmesi  
*Investigation of Digital Mobbing and Quiet Quitting Experiences of Executive Assistants*

1299-1323

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Arş. Gör. Pınar ÜNKÜR

Arş. Gör. Mesut Can TÜRKOĞLU

Bireylerin Anksiyete Okuryazarlığı Düzeylerinin Belirlenmesi ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi  
*Determination of Anxiety Literacy Levels of Individuals and Examination of Related Factors*

1324-1337

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Arş. Gör. Zeynep ERDOĞAN

Doç. Dr. Buket ÖZOĞLU

Sürdürülebilirlik, Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (eWOM) ve Ekonomik Motivasyonların Tüketicilerin İkinci El Ürün Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkisi

*The Impact of Second-Hand Products on Consumers' Purchase Intentions Towards Sustainability, Electronic Word-of-Mouth (eWOM) and Economic Motivations*

1338-1362

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Bilge GÜLEÇ

Doç. Dr. Ahmet ALKAN

Yoğun Bakım Ünitelerinde Hasta Mahremiyetinin Değerlendirilmesi  
*Evaluation of Patient Privacy in Intensive Care Units*

1363-1383



**Araştırma Makalesi / Research Article**

Dr. Öğr. Üyesi Safa ACAR

Dr. Ahmet SARNIÇ

6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası Kurumsal Vatandaşlık ve Sosyal Sorumluluk Bağlamında Kriz Yönetimi:  
Firmalar Üzerine Bir İnceleme

*Crisis Management in the Context of Corporate Citizenship and Social Responsibility After the February 6, 2023 Kahramanmaraş Earthquakes: A Study on Companies*

**1384-1405**

**Araştırma Makalesi / Research Article**

Hande AKDEMİR

Osman TÜRKÖZ

Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

Doç. Dr. Ertuğrul BAYER

Özel Güvenlik Mensuplarında Çalışmaya Tutkunluk ve Araçsal-Maddi İş Değerlerinin Mental İyi Oluşa Etkisi

*The Effect of Work Engagement and Work Values as Instrumental Material on Mental Well-Being in Private Security Staff*

**1406-1420**

**Derleme Makalesi / Review Article**

Dr. Öğr. Üyesi İlknur SAYAN

Döngüsel Ekonomi Yaklaşımıyla Sağlık Sektöründe Atık Yönetiminin Dönüşümü: Politika ve Uygulama Önerileri

*Transformation of Waste Management in the Healthcare Sector Through Circular Economy Approach: Policy and Implementation Recommendations*

**1421-1438**

**Derleme Makalesi / Review Article**

Dr. Mehmet TATAR

Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri: Çocuk İşçiliği İzleme Merkezlerinin Kurulması

*Child Labor Problem in Turkey and Solution Suggestions: Establishment of Child Labor Monitoring Centers*

**1439-1453**

**Derleme Makalesi / Review Article**

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli ve 1990 Sonrası Yaşadığı Değişim

*The Japanese Human Resources Management Model and Its Change After 1990*

**1454-1475**

**Derleme Makalesi / Review Article**

Muharrem Nuri YAZICIOĞLU

Prof. Dr. Mehmet AKTEL

1999 Marmara Depremi’nin Türk Kriz Yönetimine Etkileri

*The Effects of the 1999 Marmara Earthquake on Turkish Crisis Management*

**1476-1492**

## ETİK İLKELER

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE ([Committee on Publication Ethics](https://publicationethics.org)) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Buna göre kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de buna dahildir. Yayın etiği kapsamında tüm paydaşların özetle aşağıdaki etik sorumlulukları taşıması beklenmekte olup, her türlü etik vakası “başarılı bir editöryal ofis için etik araç kiti ((ethics toolkit for a successful editorial office), bilimsel yayıncılıkta şeffaflık ve en iyi uygulama İlkeleri (transparency and best practice in scholarly publishing), tıbbi vaka raporlarının yayınlanmasına yönelik rızanın sağlanması için dergilerin en iyi uygulamaları: COPE'den rehberlik (journals' best practices for ensuring consent for publishing medical case reports: guidance from COPE), hakem değerlendiriciler için etik ilkeler (ethical guidelines for peer reviewers)” vb. gibi COPE tarafından oluşturulan rehber ve politikalarda (<https://publicationethics.org/guidance/Guidelines>) belirtilen kurallara göre değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

### Yazarların Etik Sorumlulukları:

- Yazarlar dergiye gönderdikleri makaleleri başka bir yerde yayınlamamış ya da yayınlamak üzere göndermemiş olmalıdır.
- Yazarlar makalelerinde kullandıkları tüm alıntılara kaynak göstermiş olmalıdır.
- Yazarlar makalenin kendi çalışmaları olduğunu, hiçbir şekilde intihal yapmadıklarını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmalıdır.
- Yazarlar makaleye bilimsel katkı verdiklerini garanti etmeli ve tüm yazarların makale üzerinde eşit sorumluluğa sahip olduğu bilinmelidir.
- Sorumlu yazar makalede adı geçen tüm ortak yazarların yayına ve ortak yazar olarak adlandırılmaya razı olduğunu garanti etmelidir. Çalışmaya önemli katkılar sağlayan tüm kişiler ortak yazar olarak adlandırılmalıdır. Bunun dışındaki kişilere teşekkür kısmında yer verilmelidir.
- Yazarlar gönderdikleri çalışmaları destekleyen kuruluşları, finansal kaynakları veya çıkar çatışmasını beyan etmekte yükümlüdür.
- Yazarlar gerekli görülmesi halinde makalede yer alan veri setlerine ulaşım imkanı sağlamalıdır.
- Yazarlar dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleleri Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesine uygun olarak hazırlamış olmalıdır. Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

### Hakemlerin Etik Sorumlulukları:

- Araştırmayı incelemek için yeterli nitelikte olmayan veya makaleyi hızlı bir şekilde değerlendirmesinin imkansız olacağını bilen seçilmiş herhangi bir hakem, editöre bu durumu bildirmeli ve inceleme sürecinden mazurunu istemelidir.
- Hakemler kendilerine ulaşan makaleleri gizli tutmak ve hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler.
- Hakemler raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır ve editörün izni olmadan yazarlarla doğrudan iletişim kurmamalıdır.
- Hakemler makaledeki potansiyel etik meseleler konusunda özenli olmalı ve bunları editörün dikkatine sunmalıdır. Buna, değerlendirmedeki makale ile hakemin kişisel bilgi sahibi olduğu herhangi başka bir yayınlanmış çalışma arasındaki özlü benzerlik ve örtüşme dâhildir.
- Hakemlik nesnel bir şekilde yapılmalıdır. Yazarlara dair kişisel eleştirilerde bulunulmamalı, değerlendirmeler yapıcı, dürüst ve kibar olmalıdır.
- Hakemler yazarlarından herhangi biriyle rekabetçi, işbirlikçi veya başka türlü bir ilişki veya bağlantıdan kaynaklanabilecek potansiyel bir çıkar çatışmasına sahip olduğu bir makaleyi değerlendirmeyi kabul etmeden önce editöre danışmalıdır.

### Editör Kurulunun Etik Sorumlulukları:

- Editör kurulu, bilimsel yayıncılıktaki şeffaflık ilkelerine bağlı kalarak hakemlere, yazarlara, akademisyenlere ve okuyuculara açık ve şeffaf bir iletişim sağlamaya özen göstermelidir.
- Editör kurulu, kör hakem incelemesi ve değerlendirme süreçleri politikalarına bağlı kalarak, yazarların ve hakemlerin kişisel bilgilerinin gizliliğini sağlamalı ve öngörülen süreler içerisinde tarafsız değerlendirmelerin yapılmasını kolaylaştırmalıdır.
- Editör kurulu değerlendirme süreci sırasında yazarlar ve hakemler arasındaki olası çıkar çatışmalarının veya işbirliklerinin varlığını titizlikle değerlendirmelidir.

- Editör kurulu, gönderilen makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasını ön planda tutmalı, makalelerde adı geçen tüm katılımcıların açık ve belgeli onamlarının alınması gerektiğinin altını çizmeli ve katılımcılar için etik kurul onayı ve deneysel araştırma izni bulunmayan makaleleri reddetmelidir.
- Dergide hangi makalelerin yayınlanacağına karar vermek editör kurulunun sorumluluğundadır. Yazarların makalelerini değerlendiren editör kurulu; ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, etnik köken, vatandaşlık ya da politik felsefelerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmalıdır. Alınacak karar, makalenin doğruluğu, geçerliliği ve önemi ile derginin kapsamının uygunluğuna dayanmalıdır. İftira, telif hakkı ihlali ve intihal ile ilgili mevcut yasal gereklilikler de dikkate alınmalıdır.
- Editör veya herhangi bir editör kurulu üyesi, ilgili yazar, hakemler, potansiyel hakemler, diğer editör danışmanları ve yayıncılardan başka kimseye bir makale hakkında bilgi ifşa etmemelidir.
- Sunulan bir makalede açıklanan yayınlanmamış malzemeler, yazarın açık yazılı izni olmaksızın editörün veya editör kurulunun kendi araştırmalarında kullanılmamalıdır.

#### **Yayıncının Etik Sorumlulukları:**

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi yayıncısı olan Süleyman Demirel Üniversitesi, kâr amacı gütmeyen bir devlet üniversitesidir ve Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'ne ilişkin etik sorumluluklarının bilinciyle hareket etmektedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi açısından, dergi editör kurulu gönderilen çalışmaların tüm süreçlerinden sorumludur. Bu çerçevede ekonomik ya da politik kazançlar göz önüne alınmaksızın karar verici statüsündedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi, bağımsız ve şeffaf bir şekilde editör kurulu kararı oluşturulmasını taahhüt etmektedir.
- Süleyman Demirel Üniversitesi, editör kuruluna ilişkin her türlü bilimsel suistimal, atıf çeteciliği ve intihalle ilgili önlemleri alma sorumluluğuna sahiptir.

#### **Etik Dışı Durum Bildirimleri:**

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nde yukarıda bahsedilen etik sorumluluklar ve dışında etik olmayan bir davranış veya içerikle karşılaşırsanız [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr) adresine e-posta yoluyla bildiriniz.

## YAYIN POLİTİKASI

### Kapsam:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan hakemli bir e-dergidir.
- Dergiye iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleler gönderilebilir. Dergide yayımlanan derleme makale sayısı toplam makale sayısının %25'ini geçemez. Makale türü yazarların önerilerine göre değil, yapılan inceleme sonunda editör kurulu tarafından belirlenmektedir.
- Kongre veya sempozyumlarda sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayımlanan bildiriler dergimize gönderilemez. Sadece tam metni yayımlanmayan bildiriler, bu durumu belirtmek şartıyla gönderilebilir.
- Dergiye makale gönderen bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz. Dolayısıyla dergide yayımlanması için birden fazla makale gönderen yazarlar bu kuralı kabul etmiş sayılmaktadır.
- Dergide yayımlanan makalelerin en fazla %25'i aynı kurumdan olabilir. Aynı kurumdan olan kabul edilmiş makale sayısı bu oranı aştığı takdirde makaleler geliş tarihi, türü, konusu ve yayın dili gibi hususlar dikkate alınarak yayın sürecine alınmaktadır.
- Etik ilkeler ve yayın politikasına uygun olmayan makalelerin başvuruları kabul edilmeyecektir. Eksiklikleri sonradan tespit edilen makalelerin ise hangi aşamada olduğuna bakılmaksızın değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Dergide yayımlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir ve tüm sorumluluk yazarlarına aittir.

### Ücret Politikası:

- Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır.

### İntihal Politikası:

- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programlarından geçirilmektedir.
- Makalenin değerlendirme sürecine geçebilmesi için benzerlik indeksi oranının %20'den az olması gerekmektedir.
- Makaleye ilişkin intihal değerlendirmesi dergi tarafından yapılacak olup, yazarların herhangi bir intihal raporu göndermesine gerek bulunmamaktadır.
- Benzerlik indeksi oranı %40'ın üzerinde çıkan makaleler doğrudan reddedilmektedir. Benzerlik indeksi oranı %20-%40 arasında olan makalelerde ise sorumlu yazardan gerekli şartı sağlaması için düzenleme yapması istenmektedir.
- Çalışmalarını gönderen yazarlar; makalede hiçbir şekilde intihal yapmadığını, intihalden doğan tüm sorumlulukların kendilerine ait olduğunu, bu konuda derginin hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmiş olmaktadır.

### Özel Sayı Yayımlama Politikası:

- Dergi, normal aralıklarla çıkarılan düzenli sayılarına ek olarak belli bir temayı kapsayan makalelerden veya kongre/sempozyum vb. etkinlik bildirilerinden oluşan özel sayı çıkarabilir.
- Özel sayılar normal periyodun 1/3'ünden fazla olamaz. Kongre bildiri özetlerini içeren özel sayılar bu kapsama dâhil edilmezler.
- Özel sayıda konuk editör olabilir.
- Derginin etik ilkeler ve yayın politikası ile yazım kuralları özel sayılar için de geçerlidir. Fakat özel sayılarda; derleme makalelerdeki %25 kısıtı, bir yazarın üst üste iki sayıda ve aynı yıl içerisinde birden fazla sayıda makalesi yayımlanamaz kısıtı ve yayımlanan makalelerin en fazla %25'i aynı kurumdan olabilir kısıtı aranmaz.

### Başvuru Süreci:

- Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
- Makaleler web sayfamızdan elde edilebilecek dergi makale şablonu kullanılarak hazırlanmalıdır.
- Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak DergiPark sistemi üzerinden gönderilmelidir.
- Makaleler ile birlikte tüm yazarlar tarafından imzalanarak hazırlanmış Makale Başvuru Formunun da sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Yazarlar; unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim bilgilerini ve Orcid ID bilgilerini sisteme eksiksiz bir şekilde eklemelidir.
- DergiPark sistemi üzerinden makale gönderemeyen yazarlar [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr) adresine mail atarak teknik destek alabilirler.

## Etik Beyanlar:

- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır.
- Yayın etiği konusunda yazarların COPE (Committee on Publication Ethics) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini dikkate alması gerekmektedir.
- Dergiye gönderilen makalelerin bir bölümünün veya tamamının Yapay Zeka (AI) araçlarıyla yazılması kesinlikle yasaktır. Yapay zeka araçları şekil veya grafik oluşturmak, yazım ve dilbilgisini geliştirmek ve makalenin genel okunabilirliğini artırmak gibi amaçlarla kullanılabilir. Bu gibi durumlarda yazarların yapay zeka araçlarının bilimsel çalışmalarda kullanımına ilişkin olarak COPE'nin bu yöndeki beyanına katılmaktadır: *"Araştırma yayınlarında ChatGPT veya Geniş Dil Modelleri gibi yapay zeka (AI) araçlarının kullanımı hızla artmaktadır. COPE'un, diğerlerinin yanında WAME ve JAMA Network gibi yan kuruluşları, yapay zeka araçlarının bir makalenin yazarı olarak listelenemeyeceğini belirtmektedir. Yapay zeka araçları, sunulan çalışmanın sorumluluğunu üstlenemedikleri için yazarlık gereksinimlerini karşılayamazlar. Yasal varlıklar olmadıkları için, çıkar çatışması olup olmadığını iddia edemezler ve telif hakkı ve lisans anlaşmalarını yönetemezler. Bir makalenin yazılmasında, görsel öğelerin üretilmesinde veya verilerin toplanması ve analizinde yapay zeka araçlarını kullanan yazarlar, makalenin Materyal ve Metotlar (veya benzeri bölümünde) yapay zeka aracının nasıl kullanıldığını ve hangi aracın kullanıldığını açık bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazarlar, yapay zeka aracı tarafından üretilen bölümler de dahil olmak üzere, makalelerinin içeriğinden tamamen sorumludur ve bu nedenle tüm yayın etiği ihlallerinden sorumludur."*
- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney ve görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmadan çalışmanın ne zaman yapıldığına bakılmaksızın etik kurul izin belgesi istenmektedir.
- Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Dolayısıyla etik kurul izin belgesi gerektirdiği halde bu belgeyi göndermeyen makaleler değerlendirmeye alınmayacak ve reddedilecektir.
- Dergiye gönderilen makalelerde araştırmacıların katkı oranı beyanına, varsa destek ve teşekkür beyanına ve çatışma beyanına yer verilmelidir.

## Değerlendirme Süreci:

- Dergiye gönderilen bir makale ön kontrol, değerlendirme ve yayın süreci şeklinde üç aşamadan geçmektedir.
- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ilk olarak ön kontrol aşamasından geçirilmektedir. Bu aşama, makale gönderildiği tarihten itibaren en geç 30 gün içerisinde tamamlanmaktadır. Bu aşamada makalenin etik ilkeler ve yayın politikası ile yazım kurallarına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığı kontrol edilmektedir. Yapılan değerlendirme çerçevesinde makalenin hakem değerlendirme sürecine geçebileceği, hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği veya hakem değerlendirme sürecine alınması ve yayımlanmasının uygun olmadığı kararı verilebilmektedir. Makaleye ilişkin hakem değerlendirme sürecine geçebilmesi için belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerektiği kararı verilirse yazarlar tarafından en geç 30 gün içerisinde bu eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler ön kontrol aşamasında iThenticate veya Turnitin intihal programları aracılığıyla intihal kontrolünden geçirilmektedir. Makalenin değerlendirme sürecine geçebilmesi için benzerlik indeksi oranının %20'den az olması gerekmektedir.
- Ön kontrol aşamasından sonra makaleler değerlendirme aşamasına geçmektedir. Değerlendirme aşamasının başında makaleler editör kurulu veya yayın kurulu tarafından kalitesi, özgünlüğü ve bilime katkısı açısından incelenmekte ve en geç 10 gün içerisinde makalenin hakem değerlendirme sürecinin başlamasına veya hakem değerlendirme sürecine alınmadan reddedilmesine karar verilmektedir.
- Makalenin hakem değerlendirme süreci başlayabilir kararından sonra ise makale içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme (çift kör hakeme) gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara, makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir. Makale, hakemlerine gönderildikten sonra makaleleri değerlendirip değerlendiremeyeceği kararını en geç 10 gün içerisinde vermeleri, değerlendirmeyi kabul ettikleri takdirde 30 günlük süre içerisinde değerlendirme raporlarını göndermeleri istenmektedir. Verilen sürede geri dönüş yapmayan hakemlere uyarıda bulunularak en fazla iki defa olmak üzere 10'ar günlük ek süre verilmektedir. Hakemin verilen ek sürelerde de geri dönüş yapmaması durumunda makaleye yeni bir hakem atanmaktadır. Hakemler ilk tur değerlendirmesini tamamladıktan sonra ikinci ve üçüncü tur değerlendirmelere ihtiyaç duyarsa yukarıda belirtilen süreler tekrar baştan işlemektedir.

- Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin reddedilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 1 ay içerisinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir. Bu süreçte makalenin düzeltilmiş versiyonu dışında yapılan düzeltmeleri gösteren özet bir düzeltme raporunun da gönderilmesi zorunludur. Aksi durumda makalenin değerlendirme süreci sonlandırılacak ve makale reddedilecektir.
- Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, editör kurulu makaleyi üçüncü bir hakeme gönderebilir veya hakem raporları çerçevesinde makalenin reddedilmesine karar verebilir. Dolayısıyla dergiye gönderilen bir makalenin yayımlanabilmesi için en az iki ayrı hakemden olumlu görüş alması gerekmektedir.
- Değerlendirme aşamasından başarıyla geçen makaleler kabul edilerek yayın süreci aşamasına geçmektedir. Yayın süreci aşamasında makaleler; geliş tarihi, makale türü, makale konusu ve yayın dili dikkate alınarak editör kurulu kararına göre yayın sürecine alınmaktadır. Bu aşamada her ne sebeple olursa olsun makalelerin yayım sürecini öne çekmeye ilişkin yazarların istekleri dikkate alınmamaktadır. Bu anlamda Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi belli bir sayıda yayımlanmak için makale kabul etmemekte, yazarlar istedikleri zaman dergiye makale gönderebilmektedir.
- Yayın süreci aşamasında, makalenin yayınlanma sırası geldiğinde dizgi ve mizanpaj işlemleri başlamaktadır. Dizgi ve mizanpaj işlemleri bittikten sonra makale kontrol amaçlı son bir kez yazarlarına gönderilmektedir. Yazardan gelecek geri dönüşten sonra makaleler mizanpaj editörümüzün son kontrolünden geçecek ve makaleye DOI numarası verilerek yayın süreci başlayacaktır. Yazarlar kontrollere ilişkin belirtilen süre içinde geri dönüş yapmadıkları takdirde editör kurulu kararıyla makale bir sonraki sayıya kaydırılacak veya mevcut haliyle yayımlanacaktır.

#### Düzeltilme ve Geri Çekme Politikası:

- Yazarlar, yayın öncesi makalelerini değerlendirme süreçleri tamamlanıp yayın sürecine alınmaya kadar her aşamada geri çekebilir.
- Yayın sonrası çeşitli nedenlerle yazarlar veya editör kurulu bir makale için geri çekme veya düzeltme talebinde bulunulabilir. Bu talepler [COPE yönergeleri](#) doğrultusunda işleme alınır.
- Yazarlar veya editör kurulu yayımlanan makalede, bulguları, yorumları ve sonuçları etkilemeyen küçük hatalar tespit ederse düzeltme yayınlanmasını talep edebilir. Bulguları ve sonuçları geçersiz kılan büyük hatalar ve ihlaller söz konusu olduğunda, makaleyi geri çekmek değerlendirilebilir.
- Yazarlar tarafından araştırma veya yayımı kötüye kullanmaya yönelik olasılık söz konusu ise; bulguların güvenilir olmadığına ve yazarların kurumlarının olayı soruşturmadığına dair kanıtlar var veya olası soruşturma haksız veya sonuçsuz görünüyor ise editör kurulu endişe ifadesi yayımlayabilir.

#### Açık Erişim ve Telif Hakkı Politikası:

- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi bilimsel araştırmaları halka ücretsiz sunmanın bilginin küresel paylaşımını artıracığı ilkesini benimseyerek, içeriğine anında açık erişim sağlamaktadır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Açık Erişim politikasını benimsemiş bir dergi olup, [Budapeşte Açık Erişim Girişimi \(BOAI\) deklarasyonunu](#) kabul eder.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Budapeşte Açık Erişim Girişimi (BOAI) tanımına uygun olarak hakem değerlendirmesinden geçmiş bilimsel çalışmaların, internet aracılığıyla; finansal, yasal ve teknik engeller olmaksızın, serbestçe erişilebilir, okunabilir, indirilebilir, kopyalanabilir, dağıtılabilir, basılabilir, taranabilir, tam metinlere bağlantı verilebilir, dizinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olmasını kabul etmektedir. Yazarlar ve telif hakkı sahipleri bütün kullanıcıların ücretsiz olarak erişim olanağına sahip olduğunu kabul ederler. Makaleleri kabul edilen yazarlar telif hakkının korunması ve Creative Commons Attribution License altında bulunan derginin haklarının korunması için çalışmalarında yer alan bilgilerin referans gösterilerek paylaşılmasını kabul etmiş sayılırlar.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi'nin yayımlayacağı bütün makaleler [Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY\)](#) ile lisanslanmıştır.
- Dergide yayımlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

## YAZIM KURALLARI

1. Makaleler dergi makale şablonu kullanılarak “MS Office Word 2010” veya üzeri bir versiyonda, A4 boyutlarında hazırlanmalıdır. Uzunluğu en az 6000 kelimedenden oluşmalı ve dergi formatında 30 sayfayı geçmemelidir. Sayfa düzeni; Üst: 5 cm, Alt: 2,5 cm, Sol: 2,5 cm ve Sağ: 2,5 cm olmalıdır.
2. Dergi makale şablonunda belirtilen kısımlara yazar bilgileri, makale ek bilgileri ve yazar beyanları dergi kurallarına uygun olarak eklenmelidir.
3. Başlık sayfası ve genişletilmiş özet sayfası hariç olmak üzere makale, 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmamalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
4. Makalenin başlık sayfasında; tek satır aralığında ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak en az 120 en fazla 200 kelimedenden oluşan tek paragraf halinde Türkçe ve İngilizce öz, en az 3 en fazla 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler ve en fazla 5 tane olmak üzere JEL (Journal of Economic Literature) sınıflandırma kodları verilmelidir. Dili İngilizce olan makalelerde başlık, öz, anahtar kelimeler ve JEL sınıflandırma kodları, önce İngilizce sonra Türkçe olarak verilmelidir.
5. Makalede, dergi sayfa formatına göre toplamda 1 sayfayı geçmeyecek şekilde minimum 700, maksimum 1200 kelimedenden oluşan genişletilmiş özet bulunmalıdır. Genişletilmiş özet, Türkçe makaleler için İngilizce, İngilizce makaleler için Türkçe hazırlanmalıdır. Genişletilmiş özet; amaç ve kapsam (purpose and scope), yöntem (design/methodology/approach), bulgular (findings) ve sonuç ve tartışma (conclusion and discussion) şeklinde dört alt başlıktan oluşmalıdır. Her alt başlık tek paragraf halinde, 9 punto, tek satır aralığı, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk kullanılarak ve başlıklar arasında ilave boş satır bırakılmadan yazılmalıdır.
6. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak **1.**, **1.1.**, **1.1.1.**, **1.1.2.**, **1.1.2.1.** gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Numaralandırmaya “Giriş” başlığından başlanmalı ve “Sonuç” başlığına kadar devam etmelidir. Giriş ve sonuç başlıklarına alt başlık açılmamalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Ana başlıkların ve alt başlıkların hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır. Sadece ana başlıklarda paragraftan önce 12nk paragraftan sonra 6nk boşluk bırakılmamalıdır.
7. Makale içindeki tüm tablo ve şekiller metnin uygun yerlerinde sayfaya ortalı olarak gösterilmelidir. Her tablo ve şekle kalın yazı tipinde bir sıra numarası (**Tablo 1.**, **Şekil 2.** vb. gibi) ve normal yazı tipinde bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo ve şeklin üstünde, sayfaya ortalı, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde, 10 punto olarak, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Tablo ve şekil içindeki metin Times New Roman karakteri ile 8-9 punto aralığında ve tek satır olmalıdır. Grafik, çizelge, harita, çizim ve fotoğraf gibi tüm görseller şekil olarak nitelendirilmelidir. Tablolarda sadece yatay çizgiler olmalı, dikey çizgiler kullanılmamalıdır. Tüm tablo ve şekiller yukarıda verilen sayfa düzenine uygun ve kolaylıkla okunacak biçimde olmalıdır. Tablo ve şekillerde açıklama ve kaynaklar tablo ve şeklin altında 8 punto olarak, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir. Tablo ve şekilden önce ve sonra satır boşluğu bırakılmamalıdır.
8. Makalede ondalık ayrıcalık olarak Türkçe çalışmalarda virgül, İngilizce çalışmalarda nokta kullanılmalıdır. Binlik ayrıcalık olarak ise Türkçe çalışmalarda nokta, İngilizce çalışmalarda virgül kullanılmalıdır. Makale metni içerisinde 0-9 arasındaki sayılar yazıyla ifade edilmeli, 10 ve üstündeki sayılar ise rakamla yazılmalıdır.
9. Makalede denklem, model ve formüller sola yaslı yazılmalı, her biri sıralı bir şekilde numaralandırılmalı ve numaralar parantez içerisinde sağa yaslı yazılmalıdır. Denklem, model ve formüller öncesi ve sonrasında satır boşluğu bırakılmamalıdır.
10. Makalede madde işaretli metinler sola yaslı olarak paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak verilmelidir.
11. Makalede bir kaynaktan doğrudan alınan kelime sayısı 40 kelimenin altında ise alıntı yapılacak ifadeler tırnak içerisinde alınarak ve kaynak gösterilerek metin içerisinde kullanılmalıdır. Alıntı 40 kelimeyi aştığında ise alıntılar normal metinde değil; yeni bir satırda, sol ve sağdan içe 1,25 cm girintili şekilde, paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak ve kaynak gösterilerek yapılmalıdır.
12. Makalede “ek” yapılacaksa eklere, ek başlığı (**Ek 1.**, **Ek 2.**, vb. gibi) verilmek suretiyle kaynakçadan sonra yer verilmelidir.
13. Dergiye gönderilen makaleler; referans sistemi, dipnot gösterme biçimi ve kaynakça düzenlenmesinde American Psychological Association (**APA 7**) stilinde hazırlanmalıdır. Bu bağlamda atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde, iki yana yaslı, 8 punto ve Times New Roman karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 3nk boşluk bırakılarak yazılmalıdır.
14. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. 2 yazarlı çalışmalarda yazar isimleri arasında dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve”, İngilizce ise “&” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda atıf yapılırken önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.

- **Tek yazarlı yayınlarda atıf:** (Dulupçu, 2001, s. 28).
  - **2 yazarlı yayınlarda atıf:** (Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
  - **3 ve daha fazla yazarlı yayınlarda atıf:** (Çarıkçı vd., 2009, s. 55).
  - **Birden fazla kaynağa atıf:** (Schumpeter, 1934, s. 66; Wood, 2005, s. 36; Acar ve Tetik, 2018, s. 60).
  - **Kaynağın tamamı için atıf:** (Drucker, 1995).
  - **İkincil kaynağa atıf:** (Freud, 1901, aktaran Bonomi, 1998).
15. Yazar adı olarak kısaltması olan bir grup kullanılıyorsa ilk atıfta kısaltma yapılmazken, daha sonraki atıflarda kısaltılarak kullanılır. Kısaltması olmayan gruplarda ise ilk ve sonraki atıflarda farklılık yoktur.
- **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa ilk atıf:** (Süleyman Demirel Üniversitesi [SDÜ], 2022).
  - **Yazar adı kısaltması olan bir grupta kaynağa sonraki atıf:** (SDÜ, 2022).
16. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır.
- **Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:** (Bebbington ve Song, 2004).
  - **Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir.
- (Kirzner, 1973a, s. 30).
  - (Kirzner, 1973b, s. 45).
18. Yazar adının cümle içerisinde geçtiği anlatsal alıntılarda, çalışma 2 yazarlı ise dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve”, İngilizce ise “and” kullanılmalıdır. 3 ve daha fazla yazarlı çalışmalarda ise önce ilk yazarın soyadı yazılmalı, ardından Türkçe makalelerde “vd.” ifadesi, İngilizce makalelerde “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.
- Moran’a (1994, s. 36) göre, .....
  - Acar ve Tetik (2018) .....
  - Çarıkçı vd. (2009) .....
19. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en eski tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynaklar ilk satır sola yaslı, sonraki satırlar 1,25 cm sol içeriden başlatılmalıdır. Bunun için paragraf seçeneğindeki “ilk satır” kısmı “asılı” olarak değiştirilmeli ve değer olarak 1,25 girilmelidir. Kaynakça Times New Roman karakteri ile 10 punto, tek satır aralığı kullanılarak ve paragraftan önce ve sonra 0nk boşluk bırakılarak hazırlanmalıdır. Kaynakçada her kaynak arasında 1 satır boşluk bırakılmalıdır. Kaynakçada dergi adı hariç tüm yayınlarda (makale adı, kitap adı, bölüm adı, tez adı, vb) başlığın ilk harfi büyük, diğerleri ise özel isim veya kısaltma değilse küçük harfle yazılmalıdır. Dergi adında ise her kelimenin ilk harfi büyük olarak yazılmalıdır. 2 ve daha çok yazarlı çalışmalarda son yazardan önce dergiye gönderilen makalenin dili Türkçe ise “ve” ifadesi kullanılmalı, İngilizce ise “virgül” ve “&” işareti kullanılmalıdır. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.

#### **Kitaplar:**

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). Yayınevi.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. Baskı). Beta Basım Yayım.

Acar, D. ve Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16. Baskı). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

#### **Çeviri Kitaplar:**

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Kitabın adı* (Baskı Sayısı). (Çevirmenin adının baş harfi. Çevirmenin soyadı, Çev.), Yayınevi, (Orijinal eserin yayın tarihi).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2. Baskı). (H. Koçak, Çev.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 2013).

#### **Editörlü Kitaplar:**

Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bölümün adı. Editörün adının baş harfi. Editörün soyadı (Ed.), *Kitabın adı* içinde (Baskı sayısı, Bölümün sayfa aralığı). Yayınevi.

Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. H. H. Aygül ve E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* içinde (s. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.



#### Makaleler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Makalenin adı. *Derginin adı*, Cilt(Sayı), Sayfa aralığı. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>
- Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.
- Oruç, K. O. ve Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>
- Beyaz, R., Güngör, A. Y. ve Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks' internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

#### Tezler:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Tez başlığı* [Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi]. Üniversitenin / Kurumun Adı.
- Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

#### Sempozyum/Konferanslar:

- Yazarın Soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). Bildirinin adı. *Sempozyum/Konferans Adı* (Sayfa Aralığı). Sempozyum / Konferansın gerçekleştiği şehir, Ülke.
- Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E. ve Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. *15. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (s. 673-689). Isparta, Türkiye.

#### Araştırma Raporları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yıl). *Çalışmanın başlığı* (Rapor No. xxx). Yayıncı. İnternet Adresi
- Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T. ve Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

#### Medya Kaynakları (Film/Video vb.):

- Yapımcının/Konuşmacının Soyadı, Adının baş harfi. (Yıl). *Filmin/konuşmanın adı* [Film / Video / Sesli]. Prodüksiyon şirketi. Varsa İnternet Adresi
- Anadol, R. (2020, Temmuz). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Konferansları. [https://www.ted.com/talks/refik\\_anadol\\_art\\_in\\_the\\_age\\_of\\_machine\\_intelligence?language=tr#t-931](https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931)
- Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo's nest* [Film]. United Artists.

#### Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme Kararları:

- Kanun/Yönetmelik/Uluslararası Sözleşme/Mahkeme adı. (Yayınlanma tarihi). İnternet Adresi
- Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, 27 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, 20 Nisan). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

#### İnternet Kaynakları:

- Yazarın soyadı, Yazarın adının baş harfi. (Yayınlanma tarihi / Erişim tarihi). *Başlık*. URL adresinden ..... tarihinde alınmıştır.
- Bebbington, J. ve Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. <http://www.europe.canterbury.ac.nz/> adresinden 14 Temmuz 2008 tarihinde alınmıştır.
- Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53> adresinden 17 Mart 2010 tarihinde alınmıştır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon> adresinden 10 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.
- Gökçe, D. (2019, 19 Temmuz). *Çin'de 1992'den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522> adresinden 15 Ocak 2020 tarihinde alınmıştır.

20. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.

## ETHICAL PRINCIPLES

In terms of publication ethics Süleyman Demirel University Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by [COPE \(Committee on Publication Ethics\)](#). Accordingly, all the articles that do not comply with the accepted standards of ethics are rejected. The rule also applies for those articles that contains discrepancies which are detected after the publication. In the scope of publication ethics, in summary all stakeholders are expected to bear the following ethical responsibilities, and any ethical case would be evaluated according to all guidelines and policies created by COPE (<https://publicationethics.org/guidance/Guidelines>), such as 'ethics toolkit for a successful editorial office,' 'principles of transparency and best practice in scholarly publishing,' 'journals' best practices for ensuring consent for publishing medical case reports: guidance from COPE,' 'ethical guidelines for peer reviewers,' etc.

### Ethical Responsibilities of Authors:

- Authors should send those articles which have not been published elsewhere or which have not been sent anywhere.
- Authors should give references to all the citations in their articles.
- Authors are accepted to declare that the article belongs to themselves, they do not plagiarise, all the responsibilities due to plagiarism belong to themselves and the journal does not have any responsibility in such cases.
- Authors should guarantee that they give scientific contribution to the article and it should be accepted that all the authors of the article have equal responsibility.
- Corresponding author should guarantee that all the co-authors mentioned in the article have an agreement on the publication of the article and on being named as co-authors. All the writers who give crucial contributions to the article should be named as co-authors. Others should be given place in the acknowledgement.
- Authors are responsible for declaring the supporting institutions, financial sources or conflicts of interest.
- In case of necessity authors should give access to the data sets utilised in the articles.
- The authors should prepare the articles to be published in the Journal in accordance with the Scientific Research and Publication Ethics Directive of the Council of Higher Education. For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented.

### Ethical Responsibilities of Reviewers:

- Any reviewer who is selected for reviewing the article but whose qualifications do not match with the subject of the article and/or to whom the time limitation of the review process is not appropriate should inform the editor and ask for her/his removal from the review process.
- Reviewers are responsible for the concealment of the articles they received and for not using the information attained from the reviewing process for personal interests.
- Reviewers should not share their evaluations reports or information about the article with others and should not directly communicate with the authors without the permission of the editor.
- Reviewers should be intente about potential ethical incidences in the article and should present them to the editor. This includes similarities and overlapping's with the studies of the reviewer published elsewhere.
- Reviewing should be done objectively. Personal criticisms should be avoided and the evaluations should be constructive, honest and polite.
- Reviewers who may have potential conflict of interest with (at least) one of the authors due to a competitive, collaborative of other types of relationships or connections should inform the editor before accepting the reviewing process.

### Ethical Responsibilities of Editorial Board:

- Adhering to the principles of transparency in scholarly publishing the editorial board should strive to provide open and transparent communication to reviewers, authors, academics, and readers.
- The editorial board should ensure the confidentiality of personal information of authors and reviewers and facilitate unbiased evaluations within the specified timelines, in accordance with policies on blind peer review and evaluation processes.
- The editorial board should meticulously assess the potential conflicts of interest or collaborations between authors and reviewers during the evaluation process.
- The editorial board should prioritize the protection of human and animal rights in submitted articles, emphasize the necessity of obtaining clear and documented consent from all participants mentioned in the articles, and reject articles lacking ethical committee approval and experimental research permits for participants.

- The decision of the selection of articles to be published in the Journal is under the responsibility of the editorial board. The editorial board should carry out the evaluation independent of race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship or political philosophy. The decision to be made should be based on the accuracy, validity and importance of the article, and its relevance with the scope of the Journal. Legal necessities should also be consulted in cases of slander, copyright infringement and plagiarism.
- The editor or any member of the editorial board should not reveal any information about the article except for the related authors, reviewers, potential reviewers, other editorial consultants and publishers.
- The information in any article presented but not published should not be used in any research of the editor or of the member of the editorial board without express written permission of the authors.

#### **Publisher's Ethical Responsibilities:**

- Süleyman Demirel University, the publisher of Süleyman Demirel University Visionary Journal, is a non-profit state university and operates with awareness of its ethical responsibilities regarding Süleyman Demirel University Visionary Journal.
- From the perspective of Süleyman Demirel University, the journal's editorial board is responsible for all processes related to the submitted works. Within this framework, they hold decision-making status regardless of economic or political gains.
- Süleyman Demirel University promises the creation of an independent and transparent editorial board decision-making process.
- Süleyman Demirel University bears the responsibility to take measures against any form of scientific misconduct, citation manipulation, and plagiarism related to the editorial board.

#### **Unethical Conduct Reporting:**

- If you encounter any unethical behaviour or content beyond the ethical responsibilities mentioned above in Süleyman Demirel University Visionary Journal, please report it via email to [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr).

## PUBLICATION POLICY

### Scope:

- Süleyman Demirel University Visionary Journal is a peer reviewed e-journal and published four times a year in February, May, August and November.
- Research and review articles on all subjects related to economics and administrative sciences may be submitted to the Journal. The rate of review articles to the total number of articles could not outnumber 25%. The type of the article is not determined according to the declaration of the authors but according to the decision of the board of editors following their inspection.
- The papers presented in the congresses or symposiums and published as full text in proceedings book could not be sent to the Journal. Only those papers that are not published as full text, providing that the related information is given could be sent to the Journal.
- A single author cannot publish two articles in succeeding two volumes or in one year. Therefore, those authors who send more than one article to the Journal are accepted to approve the rule.
- The maximum percentage of articles published in the journal from the same institution can be 25%. If the number of accepted articles from the same institution exceeds this ratio, the articles are accepted for publication based on the factors such as submission date, type, subject, and language of publication.
- Applications for articles that do not comply with ethical principles and publishing policy would not be accepted. The review processes of those articles who are found to be deficient later would be terminated and the articles would be rejected regardless of the stage of evaluation process they are in.
- The opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal and all the responsibility belongs to the authors.

### Price Policy

- No fee is charged from the articles sent to the journal for evaluation or for application.

### Plagiarism Policy:

- The articles submitted for publication in the journal are checked through iThenticate or Turnitin plagiarism detection programs.
- In order for the article to proceed to the evaluation process, the similarity index ratio must be less than 20%.
- The plagiarism evaluations of the articles are going to be made by the Journal; hence the author(s) do(es) not need to attach plagiarism report.
- Articles with a similarity index ratio exceeding 40% are directly rejected. For articles with a similarity index ratio between 20% and 40%, the responsible author is asked to make revisions to meet the required condition.
- The authors who submit their papers are accepted to have declared that they do not plagiarize; they accept any sanction caused by any plagiarism; and they admit that the Journal have no responsibility on such situations.

### Special Issue Publishing Policy:

- In addition to its regular issues released at regular intervals, the journal may publish special issues consisting of articles covering a specific theme or comprising conference/symposium proceedings and similar event reports.
- Special issues cannot exceed more than 1/3 of the regular period. Special issues containing conference abstracts are not included in this coverage.
- Guest editors may be accepted for special issues.
- The ethical principles, publishing policy, and writing rules of the journal also apply to special issues. However, in special issues, the restrictions on compilation articles, the limitation on publishing more than one article by an author in two consecutive issues and multiple issues within the same year, and the limitation on the maximum of 25% of published articles from the same institution are not enforced.

### Application Process:

- The articles should be written either in Turkish or in English.
- The articles should be prepared by using the article template to be attained from the web site of the Journal.
- The articles should be prepared in accordance with the spelling rules and should be uploaded to the DergiPark system.
- Together with the article(s) the Article Application Form that is signed by all the authors should be uploaded to the system. The authors should add their titles, institutions where they work/study, contact information and Orcid ID information to the system.
- Those authors who cannot upload their papers through the system may take technical support by e-mailing to [vizyoner@sdu.edu.tr](mailto:vizyoner@sdu.edu.tr).

## Ethical Declarations:

- The articles sent to the Journal in order to be published should be prepared by the author(s) in accordance with research and publication ethics.
- Authors must adhere to the publication ethics principles, standards, and recommendations established by the Committee on Publication Ethics (COPE) regarding publication ethics.
- It is strictly prohibited to write any part or the entirety of the articles submitted to the journal using Artificial Intelligence (AI) tools. AI tools may be used for purposes such as generating figures or graphics, improving writing and grammar, and enhancing the overall readability of the article. In such cases, authors are required to provide a clear and comprehensive explanation regarding the application of AI tools in their work. The journal adheres to COPE's following statement regarding the use of artificial intelligence in scientific research: *"The use of artificial intelligence (AI) tools such as ChatGPT or Large Language Models in research publications is expanding rapidly. COPE joins organisations, such as WAME and the JAMA Network among others, to state that AI tools cannot be listed as an author of a paper. AI tools cannot meet the requirements for authorship as they cannot take responsibility for the submitted work. As non-legal entities, they cannot assert the presence or absence of conflicts of interest nor manage copyright and license agreements. Authors who use AI tools in the writing of a manuscript, production of images or graphical elements of the paper, or in the collection and analysis of data, must be transparent in disclosing in the Materials and Methods (or similar section) of the paper how the AI tool was used and which tool was used. Authors are fully responsible for the content of their manuscript, even those parts produced by an AI tool, and are thus liable for any breach of publication ethics."*
- A document of the approval of ethical committee is required from any type of studies that utilise qualitative or quantitative approaches and that necessitate data collection through questionnaires, interviews, focus group studies, observations, experiments, meeting techniques and the date of the study does not change this requirement.
- For the research made in the article and for clinical and experimental studies on human and animal that necessitate ethics committee approval separate ethics committee approvals should be taken and these approvals should be mentioned in the article and should be documented. In those articles necessitating ethics approval, approval-related information (name of the committee, date and number) should be given in the method part and also in the first/last page of the article. Therefore, in the cases that necessitate ethics committee approval, those articles that do not send these documents would not be evaluated and would be rejected.
- In the articles submitted to the Journal, the declarations of contribution rate and if any support and thanksgiving, and conflict should be included.

## Review Process:

- An article sent to the Journal follows three stages: pre-control, evaluation and publication stage.
- The articles sent to the Journal for publication are initially checked in the pre-control stage. The stage is completed at the latest in 30 days following the submission date of the article. In this stage, the article is checked for its compliance with our publication principles, spelling rules, the rules of publication ethics and being scientific. At this stage, the compliance of the article with ethical principles, publishing policy, and writing rules is being checked. Within the scope of the pre-control three decision may be made: send to the reviewer (evaluation) process, for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made, and insufficient for sending to the reviewer and for publishing. If the second decision – for the article to be sent to the reviewer some alterations should be made – is taken, the author(s) has/have 30 days for making the alterations and resend the article. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated, and the article would be rejected.
- Articles submitted for publication in the journal undergo plagiarism checks using iThenticate or Turnitin plagiarism detection programs during the initial screening stage. In order for the article to proceed to the evaluation process, the similarity index ratio must be less than 20%.
- Following the pre-control stage, the articles pass to the evaluation stage. In the beginning of the evaluation stage, the articles are inspected by the editorial board or publication board for the quality, originality and scientific contribution and within 10 days at most, the article is sent to the reviewers or is rejected without sending to the reviewers.
- After the decision that the article may be sent to the reviewers for the evaluation stage, the article is sent at least two reviewers (double blind reviewers) for a control in terms of content and format. No information is given to the authors about the identities of the reviewers or to the reviewers about the owner(s) of the article. The reviewers are requested to make a decision whether they are going to evaluate the article or not within 10 days and if they accept to evaluate the article to finish their evaluation within 30 days and send their evaluation reports. Those reviewers who do not send the reports within the duration are warned and additional time of 10 days may be given for twice at most. In case of not sending the reports event within the additional duration, the article is sent to another new reviewer. If the reviewers need a second or third time evaluation following the first one, the aforementioned durations are initiated from the beginning.

- In accordance with the evaluation reports from the reviewers, the paper may be published, may be re-sent to the author(s) for correction, or may be rejected. In case of a correction all correction(s) should be made within at the latest 1 months and sent to the Journal. Within the process, in addition to the revised version of the paper, a revision report should be sent. Otherwise, the evaluation process of the article would be terminated, and the article would be rejected.
- If one of the reviews is positive while the other is negative, the editorial board may send the article to the third reviewer or may reject the article in accordance with the reviewer report. Therefore, in order for an article to be published, it should take positive decisions from at least two separate reviewers.
- Those articles that are found to be sufficient in the evaluation stage are sent to the publication stage. In the publication stage, the articles are included in the publication stage according to the decision of editorial board by taking the date of arrival, type of article, subject of the article and publication language. In this stage, the requests of the authors for their articles to be published earlier are refused whatever the reason of the authors. In this respect, Süleyman Demirel University Visionary Journal do not accept any article for publishing it in a particular volume and the authors may submit articles to the Journal at any time they desire.
- In the publication stage, when the publication turn comes, the typesetting and layout processes are initiated. After the completion of typesetting and layout processes, the article is sent to the author(s) once more for a last-check. After the return of the author, the articles are checked by the editor for the last time and the publication process of the article is initiated after giving a DOI number to the article. If the author(s) do(es) not return in the determined time duration, the article may be shifted to the following volume or may be published with its last format.

#### **Correction and Retraction Policy:**

- Authors may withdraw their manuscripts at any stage until the completion of the review process and initiation of the publication process.
- Authors or the editorial board may request retraction or correction of an article for various reasons after publication. These requests are processed in accordance with [COPE guidelines](#).
- If authors or the editorial board identify minor errors in the published article, they may request a correction when the corrections do not affect the findings, interpretations, or conclusions. When significant errors and violations that invalidate the findings and conclusions are identified, retracting the article may be considered.
- If there is a possibility of research or publication misconduct by the authors, and if there is evidence suggesting that the findings are unreliable and that the authors' institutions have not investigated the matter, or if a possible investigation appears unjust or inconclusive, the editorial board may issue an expression of concern.

#### **Open Access and Copyright Policy:**

- Süleyman Demirel University Visionary Journal adopts the principle that offering scientific research to the public for free would enhance the global sharing of knowledge and provides instant open access to its content.
- Süleyman Demirel University Visionary Journal is a journal that adopts an Open Access policy and accepts the [Budapest Open Access Initiative \(BOAI\) declaration](#).
- Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts that peer-reviewed scientific research, in line with the Budapest Open Access Initiative (BOAI) definition, should be freely accessible, readable, downloadable, copyable, distributable, printable, scannable, linkable to full texts, indexable, transferable to software as data, and available for any legal purpose via the internet without financial, legal, or technical barriers. The authors and copyright owners accept that all the users have the right to access the studies without any fee. The authors whose articles are published by the Journal accept that their studies can be cited under the provisions of the protection of copyrights and Commons Attribution License.
- All the articles to be published in Süleyman Demirel University Visionary Journal are licenced with [Creative Commons Atif 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](#).
- The Journal does not pay any royalties to the author(s) of the articles published.

## WRITING RULES

1. The papers should be prepared in A4 paper size with “MS Office - Word 2010” or with a higher version and by utilising the article template of the Journal. The length of the paper should be at least 6,000 words and be no longer than 30 pages with the journal template. The articles must be less than 30 pages with the template. Page margins should be as follows: Top: 5 cm, Bottom: 2.5 cm, Left: 2.5 cm and Right: 2.5 cm.
2. The author(s) information, article additional information and author declarations should be added to the parts declared in the Journal article template in accordance with the Journal rules.
3. Excluding the title page and expended abstract page, the article should be written with “Times New Roman”, 10pt size and single spacing. There should be one space after points and commas. No indents should be used for the paragraphs and 6pt spaces should be left before and after the paragraphs. Between the paragraphs no extra blank lines should be used.
4. In the title page of the article; single spacing and 3nk spacing before and after the paragraph should be used. Turkish and English titles should be 11pt size. Turkish and English abstracts should be 9pt size, between 120 and 200 words and single paragraph. There should be 3 to 5 keywords in Turkish and English. There should be max. 5 JEL (Journal of Economic Literature) codes. For those articles whose language is English, first English versions of title, abstract, keywords and JEL codes should be given and then the Turkish versions should be included.
5. In the article, an extended abstract that is not more than 1 page in accordance with Journal page format and that involves min 700, max 1200 words should be included. The extended abstract should be prepared in English for the articles in Turkish, and in Turkish for the articles in English. The extended abstract should be composed of four sub-headings: purpose and scope, design/methodology/approach, findings, and conclusion and discussion. Each sub-heading should be one paragraph, 9pt size, single spacing, 3nk spacing before and after the paragraph and without any extra spacing between titles.
6. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered decimally such as **1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1.** The numbering should be initiated from the “Introduction” part and should be continued till the “Conclusion” part. No titles for introduction and result part should be used. All the letters in main headings should be capital; only the first letters of the words in the sub-headings should be capital. No spacing should be made before and after the main and sub-headings. Only in the main headings 12nk spacing before the paragraph, and 6nk spacing after the paragraph should be applied.
7. All the tables and figures in the article should be given centered and in their proper places. All the tables and figures should be numbered in bold (**Table 1., Figure 2.,** etc.) and given titles in normal fonts. The titles should be above the Tables and Figures, should be centered, 10 pt., and only the initial letters should be capital, with a line spacing of 6nk before and after the paragraph. The text inside the Tables and Figures should be written in Times New Roman with 8-9 font sizes and with single spacing. All the visuals such as graphs, charts, maps, drawings and photographs should be specified as Figures. For the Tables only horizontal lines should be preferred, vertical lines should not be used. All the Tables and Figures should fit the aforementioned rules and should be legible. The sources in Tables and Figures should be given under the Table and Figure with 8 font size and 3nkt distance must be set before and after the paragraph. No blank line should be given before and after the Tables and Figures.
8. In those articles written in Turkish comma should be preferred as the decimal point, while point should be preferred in those articles written in English. For thousand separators, point should be used in Turkish articles while comma should be used in English articles. The numbers between 0 and 9 should be written with letters while 10 and larger numbers should be written numerically.
9. The equations, models and formulas in the article should be left justified, all of them should be numbered and the numbers should be written in parentheses and right justified. No blank line should be given before and after the equations, models and formulas.
10. The bulleted texts in the article, should be left justified and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
11. If the quotation from a source is less than 40 words, the expressions should be in quotation marks and the study quoted should be cited intext. If the quotation is more than 40 words, the quotation should be given in a new line; 1.25 cm tabbed from left and right, 3nk distance must be set before and after the paragraph and the study quoted should be cited.
12. If the article include any “appendix”, titles (**Appendix 1., Appendix 2.,** etc.) should be given to them and they should be given after the References part.
13. Intext citations, footnotes and reference lists in the papers should be prepared according to American Psychological Association (**APA 7**) style. The intext references should be given with author-date-page method. The explanations should be given at the button of the page as a footnote, as justified, with 8 font size and Times New Roman, single line spacing and 3nk distance must be set before and after the paragraph.
14. Intext citations should include the surname of the author(s), year of the source, and page number, respectively. In the articles written by 2 authors, between the names of the authors “and” should be used if the article is written in Turkish; “&” should be used if the article is written in English. When referring an article that is written by 3 or more authors, the surname of the first authors should be written first, and then “vd.” should be used in Turkish articles; “et al.” should be used in English articles.

- **Works by a single author:** (Dulupçu, 2001, p. 28).
  - **Works by 2 authors:** (Acar & Tetik, 2018, p. 60).
  - **Works by 3 or more authors:** (Çarıkçı et al., 2009, p. 55).
  - **Citing more than one source:** (Schumpeter, 1934, p. 66; Wood, 2005, p. 36; Acar & Tetik, 2018, p. 60).
  - **Citing whole source:** (Drucker, 1995).
  - **Reference to secondary sources:** (Freud, 1901, as cited in Bonomi, 1998)
15. If a group including author abbreviations is used, while no abbreviation is used for the first reference, for the following references abbreviations are used. For those groups having no abbreviation, there is no difference between the first and the following references.
- **First reference:** (Süleyman Demirel University [SDÜ], 2022).
  - **Following references to a group including author name abbreviation:** (SDÜ, 2022).
16. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of Access.
- **If the author's name and publication year is known:** (Bebbington & Song, 2004).
  - **If the author's name and publication year is not known:** (Rekabet Kurumu, 2008).
17. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year.
- (Kirzner, 1973a, p. 30).
  - (Kirzner, 1973b, p. 45).
18. In narrative references in which the name of the author is written in the sentence, if the study has 2 authors “ve” should be used if the article is written in Turkish; “and” should be used if the article is written in English. In the studies written by 3 or more authors, first the surname of the first author should be written, then “vd.” and “et al.” should be used in Turkish and English articles, respectively.
- According to Moran (1994, p. 36), .....
  - Acar and Tetik (2018) .....
  - Çarıkçı et al. (2009) .....
19. In the articles, all kind of sources should be included in the References part. All the sources, without discriminating according to the type (thesis, book, article, report etc.), should be sorted alphabetically according to the surname of the authors. The studies of a particular author should be sorted in the References part from the oldest to the newest. Sources should be left justified in the first line, and 1.25 cm tabbed from left in the following lines. For that purpose, in the paragraph preferences “first line” should be adjusted to “hanging” and the value should be adjusted to 1.25 cm. References part should be prepared with Times New Roman, 10 pt size, single spacing and Onk spacing before and after the paragraph. In the References part, a blank line should be left between each publication. In the References part, the first letter of the name of all publications (article title, book title, chapter title, thesis title etc.) except Journal title should be capital, and the rest of the title should be lower case, if they are not proper name or abbreviation. For the title of a journal, the first letters of all words should be capital. In those studies, written by 2 or more authors, if the language of the article is Turkish, “ve” should be used before the last author; if the article language is English, “comma” and “&” should be used. The reference page should be prepared according to example shown below.

#### **Books:**

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). Publisher.

Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18th ed.). Beta Basım Yayım.

Acar, D., & Tetik, N. (2018). *Genel muhasebe* (16th ed.). Detay Yayıncılık.

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B., & Songur, H. (2013). *İnsani ücret*. İGİAD Yayınları.

#### **Translated Books:**

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Name of the book* (Number of editions). (First letter of the translator. Surname of the translator, Trans.), Publisher, (The publishing date of the original work).

Piketty, T. (2015). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (2nd ed.). (H. Koçak, Trans.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Original work published 2013).

#### **Edited Books:**

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Section title. In First letter of the editor. Surname of the editor (Ed.), *Title of the book* (Number of editions, Pages of the section), Publisher.



Eke, E. (2019). Türkiye’de dijital bağımlılığa yönelik politikalar üzerine bir betimleme. In H. H. Aygül, & E. Eke (Ed.), *Dijital çocukluk ve dijital ebeveynler: Dijital nesillerin teknoloji bağımlılığı* (p. 207-252). Nobel Akademik Yayıncılık.

#### Articles:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the article. *Journal title*, Vol(No), Pages. <http://doi.org/xx.xxxxxxxx>

Özkul, G. (2007). Kapitalist sistemin sürükleyici aktörleri: Ekonomik teoride girişimciler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 343-366.

Oruç, K. O., & Çolak, M. (2019). Bulanık analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile yem seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 495-510. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.611033>

Beyaz, R., Güngör, A. Y., & Kılıçarslan, Ş. (2021). The effects of banks’ internal marketing and market orientation approaches on performance. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 812-825. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833838>

#### Thesis:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Thesis title* [Master’s Thesis/ Ph.D. Dissertation]. Name of University / Institution

Sezgin, A. (2014). *Turizm sektöründe konaklama tesisi fiyatlandırmasının mekânsal ve niteliksel belirleyicileri: Antalya Körfezi örneği* [Ph.D. Dissertation]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

#### Symposiums/Congresses:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). Title of the paper. *Symposiums/Congresses Name* (Pages). The city where the Symposium / Congress is organised, Country.

Karaatlı, M., Demirci, N., Aksoy, E., & Ömürbek, N. (2014). Borsa performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ile karşılaştırılması. 15. *Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu* (p. 673-689). Isparta, Turkey.

#### Research Reports:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Year). *Title of the paper* (Report No. xxx). Publisher. Internet address

Eliasson, G., Fölster, S., Lindberg, T., Pousette, T., & Taymaz, E. (1990). *The knowledge based information economy* (IUI Working Paper No. 256). Research Institute of Industrial Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95060/1/wp256.pdf>

#### Media Sources (Film/Video et al.):

Surname of the Producer / Speaker, First letter of her/his name. (Year). *The name of the film/speak* [Film / Video / Audible]. Production company. Internet Address (if any)

Anadol, R. (2020, July). *Makine zekası çağında sanat* [Video]. TED Conferences. [https://www.ted.com/talks/refik\\_anadol\\_art\\_in\\_the\\_age\\_of\\_machine\\_intelligence?language=tr#t-931](https://www.ted.com/talks/refik_anadol_art_in_the_age_of_machine_intelligence?language=tr#t-931)

Forman. M. (Yönetmen). (1975). *One flew over the cuckoo’s nest* [Film]. United Artists.

#### Law/Regulation/International Convention/Court Orders:

Name of Law/Regulation/International Convention/Court. (Release Date). Internet Address.

Çocuk Hakları Sözleşmesi. (1995, January 27). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, April 20). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

#### Internet Sources:

Surname, First letter of the name of the author(s). (Date of publication / Date of access). *Title*. Retrieved ..... from URL

Bebbington, J., & Song, E. (2004). *The adoption of IFRS in the EU and New Zealand*. Retrieved July 14, 2008 from <http://www.europe.canterbury.ac.nz/>

Rekabet Kurumu. (2010). *Rekabet hukukunun esasları*. Retrieved March 17, 2010 from <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>

Süleyman Demirel Üniversitesi. (2020). *Misyon & vizyon*. Retrieved January 10, 2020 from <https://w3.sdu.edu.tr/sayfa/5528/misyon-vizyon>

Gökçe, D. (2019, July 19). *Çin’de 1992’den bu yana en düşük büyüme*. Akşam. Retrieved January 15, 2020 from <https://www.aksam.com.tr/yazarlar/deniz-gokce/cinde-1992den-bu-c2yana-en-dusuk-buyume/haber-990522>

20. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KALİTE ALGISI: BİR ÖZEL HASTANE UYGULAMASI\*

### HEALTH WORKERS' PERCEPTION OF QUALITY: A PRIVATE HOSPITAL APPLICATION

Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU<sup>1</sup>

Öznur YILMAZ<sup>2</sup>

Minel ÇETİN<sup>3</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmada uluslararası akreditasyon kuruluşları (JCI, TEMOS) tarafından akreditasyon belgesine sahip bir sağlık kuruluşundaki sağlık çalışanlarına yapılan anket ile çalışanların kalite algı seviyelerini ölçmek ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kesitsel ve tanımlayıcı tiptedir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma gönüllü katılan 295 sağlık personeli ile gerçekleştirilmiştir. Anket, katılımcılara dijital olarak gönderilmiştir. Verilerin analizi SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların %52,9'u kadın, %47,1'inin erkek, %52,2'si evli %47,8'i ise bekar. Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde %53,6'sı 1 yıl altı, %46,4'ünün 1 yıl ve üzeri olduğu görüldü. Sağlık çalışanlarının farklılık analizleri sonucu ortalama puanlar açısından cinsiyet değişkeni, kurumda çalışma yılı değişkeni, medeni durum değişkenlerinde alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda en yüksek ortalamanın "Kalite Uygulamalarının Yararı" (3,66±0,95); en düşük ortalamaya ise "İnsan Kaynakları Kullanımı" (3,42±0,91) alt boyutunun sahip olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara oranla kalite algılarının yüksek olduğu, idari ve tıbbi kadro arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kalite Algısı, Sağlık Çalışanları, Kalite.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I19.

#### ABSTRACT

In the study, it is aimed to measure the level of quality perception of the employees and to determine the factors affecting this perception with a questionnaire conducted to health care workers in a health institution that has accreditation certificate by international accreditation organizations (JCI, TEMOS). The study is cross-sectional and descriptive. Survey method is utilized in the study. The research is conducted with 295 health personnel who participate voluntarily. The questionnaire is sent digitally to the participants. The data is analyzed by using the SPSS program. Descriptive statistics frequency, percentage, mean, standard deviation, t test, and variance analysis are used in the evaluation of the data. 52.9% of the participants are female, 47.1% are male, 52.2% are married and 47.8% are single. When the duration of employment in the institution is analyzed, it is seen that 53.6% of the workers are working for less than 1 year and 46.4% are working for 1 year or more. As a result of the difference analyses of the health workers, significant differences are found in the sub-dimensions in terms of gender, years of working in the institution and marital status variables in terms of mean scores. As a result of the research, it is determined that the highest average is "The Benefit of Quality Practices" (3,66±0,95) and the lowest average is "Use of Human Resources" (3,42±0,91). It is determined that men have higher quality perceptions than women and there is a significant difference between administrative and medical staff.

**Keywords:** Quality Perception, Health Workers, Quality.

**JEL Classification Codes:** I19.

\* Bu çalışma için Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan 22/257-/2022-3 sayılı ve 13.05.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup> Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölünü, aliarslanoglu18@gmail.com

<sup>2</sup> Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, oznuryilmaz94@gmail.com

<sup>3</sup> Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, minelcetin49@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

The study is conducted to determine the quality perceptions of health care employees working in a private hospital with Joint Commission International (JCI) and TEMOS accreditation certificates in Istanbul, to determine whether quality perceptions differ according to descriptive characteristics, to reveal the differences in the quality perception of employees in an institution that prioritizes accreditation by comparing with similar studies in the literature, and to examine the relationships between sub-dimensions. For this purpose, answers to determined questions are sought.

### Design/methodology/approach:

The study is descriptive and cross-sectional. Statistical analyses are performed using SPSS software. The conformity of the variables to normal distribution is examined visually (histogram and probability graphs) and analytically (Kolmogorov Smirnov and Shapiro-Wilk tests). The Mann-Whitney-U test is used in the statistical evaluation of numerical data that does not conform to normal distribution between two sample groups, and the Kruskal-Wallis's test is used in the analysis between more than two groups. If a significant difference ( $p < 0.05$ ) is found between the groups by Kruskal-Wallis's test, Mann-Whitney U test with Bonferroni correction is applied. Student's t test is used in the statistical evaluation of numerical data conforming to normal distribution between two sample groups; one-way ANOVA test is used in the statistical evaluations between more than two groups. Tukey test is applied to determine the group causing the difference. The relationship between the numerical variables is evaluated using Pearson Correlation Analysis if both variables fit the normal distribution; Spearman Correlation Analysis is used if at least one of the variables does not fit the normal distribution. For statistical significance, a total type-1 error level of 5% is used.

### Findings:

It is observed that 52.9% of the participants are female and 47.1% are male while 52.2% are married and 47.8% are single. When their ages are analyzed, it is seen that 46.9% are 30 years of age or younger and 52.1% are over 30 years of age. When their educational status is examined, 38.6% are high school graduates and 36.1% have a bachelor's degree or higher. When the working time of the participants in the organization is analyzed, it is seen that 53.6% of them are working for less than 1 year and 46.4% are working for 1 year or more. When the participants are asked whether they took part in any committee, 28.1% of them take part in the committee, while 71.5% do not take part in any committee. When the rate of Unwanted Event notification is analyzed, it is seen that 27.1% answer "Yes" and 72.5% answer "No". As a result of the research, it is determined that the highest mean in the sub-dimensions of the scale is "The Benefit of Quality Practices" ( $3,66 \pm 0,95$ ) and the lowest mean is "Human Resources Utilization" ( $3,42 \pm 0,91$ ). It is seen that there is a significant difference between women and men in all dimensions in terms of the mean scores of health professionals' perception of quality. Accordingly, it is found that the gender variable is a factor affecting the perception of quality of healthcare professionals in all dimensions and that the difference between them is statistically significant and higher in men compared to women. In terms of mean scores, there is no significant difference between married and single employees except for the dimension of human resource utilization. Accordingly, it is determined that there is a significant difference in the sub-dimension of human resource utilization in the marital status variable, and that married people have higher scores than single people. It is seen that there is a significant difference between women and men in terms of the mean scores of the quality perception of healthcare professionals in all dimensions. Accordingly, it is found that the gender variable is a factor affecting the perception of quality of healthcare professionals in all dimensions and that it is higher in men compared to women and the difference between them is statistically significant ( $p < 0.05$ ). As a result of the correlation analysis of the Health Workers' Perception of Quality Scale, it is determined that there is a positive, moderate, and highly significant relationship between all dimensions at  $p < 0.01$  reliability level.

### Conclusion and Discussion:

Within the scope of the study, it is aimed to determine the level of quality perception and the factors affecting it as a result of the survey conducted on healthcare professionals working in a private hospital accredited by international accreditation organizations. As a result of the study, it is determined that the highest mean is "Benefit of Quality Practices" ( $3,66 \pm 0,95$ ) and the lowest mean is "Use of Human Resources" ( $3,42 \pm 0,91$ ). It is determined that men have higher quality perceptions than women and there is a significant difference between administrative and medical staff.

## 1. GİRİŞ

Türkiye'de sağlık kalitesine yönelik araştırma, değerlendirme ve iyileştirmeler 2003 tarihi ile Sağlıkta Dönüşüm Programıyla belgelenmeye başlanmıştır. Sağlık hizmetlerinde kalite standartları ve sağlık hizmetlerinde kalite yönetiminin temel ilkeleri ortaya çıkarılarak kalite yönetiminde temel esaslar ortaya konmuştur (Ertaş ve Çelik, 2018, s. 20).

Kalite kavramı; günümüzde, günlük yaşamın yanında birden çok alanda kullanılan ve gerçekleştirilmek istenen bir kavramdır. Bununla birlikte kavramın tam ifadesi konusunda evrensel fikir birliğinden bahsedebilmek pek mümkün değildir. Kalite, bir şeyin mükemmellik veya üstünlük derecesi olarak tanımlanabilir (Arslanoğlu 2018, s. 62). Bir ürünün, hizmetin veya deneyimin onu arzu edilir, güvenilir ve değerli kılan özelliklerini, niteliklerini veya özelliklerini ifade eder. Kalite denildiğinde birçok çeşitli tanım ortaya konmaktadır. Juran (1974) kaliteyi bir ürünün amaçlanan amaca dayanıklılık derecesi olarak tanımlarken, Deming (1986) kalitenin bir ürününün mevcut olduğu ve istenilen ihtiyaçları karşılama derecesi olduğuna inanılmamaktadır. (Larson ve Muller, 2002).

Farklı birimlerin farklı kalite tanımları vardır (Avcı, 2018). Sağlık uzmanları, hastalar, hasta yakınları ve doktorlara yönelik farklı beklentilerin dikkate alınmasını, izlenmesini ve yaygın olarak bir şekilde sürdürülmesinin gerektiği söyleniyor. (Aygır ve Önsüz, 2017, s. 29) Kalite sistemleri, dünyanın her yerindeki hastalar için bakım ortamının bir parçasıdır (Tak, 2010, s. 77). Hastaların güvenilirliğini sağlamak, bakım kalitesini en üst düzeye çıkarmak ve çalışanlar için riskleri en aza indirmek, hasta güvenliği ve kalite iyileştirmede sürekliliği sağlamak bu sayede sağlık kurumlarının performansları kalite sistemleri aracılığıyla değerlendirilmeye başlandı (Aygır ve Önsüz, 2017).

Sağlık hizmetlerinde kalite çok önemlidir ve hasta memnuniyeti, güvenlik ve etkili tedavi sonuçlarının temel taşıdır. Teşhisin doğruluğu, tedavinin uygunluğu, hasta deneyimi ve en iyi uygulama ve standartlara bağlılık dahil olmak üzere sayısız faktörü kapsar. Yüksek kaliteli bakımın sağlanması sadece hastaların sağlık hizmeti sağlayıcılarına olan güvenini artırmakla kalmaz, aynı zamanda genel nüfus sağlığının iyileştirilmesinde de önemli bir rol oynar. Kaliteli sağlık hizmeti, kronik rahatsızlıkların daha iyi yönetilmesini sağlar, tıbbi hataları azaltır ve nihayetinde hayat kurtarır. Ayrıca, sağlık sistemlerinde sürekli iyileştirme kültürünü teşvik ederek tıbbi uygulamalar ve teknolojilerde yenilik ve ilerlemeleri teşvik eder. Özünde, sağlık hizmetlerinde kalite arayışı yalnızca bir hedef değil, tıbbi yardım isteyen her bireyin refahını ve onurunu korumak için temel bir yükümlülüktür (Kaygın, 2012).

Sağlık hizmeti kalitesi, bireylere veya toplumlara sağlanan sağlık hizmetlerinin ve müdahalelerin kabul görmüş standartları karşılama ve istenen sonuçlara ulaşma derecesini ifade eder (Arısoy, 2017). Etkinlik, güvenlik, verimlilik, erişilebilirlik, hasta merkezlilik ve bakım eşitliği dâhil olmak üzere sağlık hizmeti sunumunun çeşitli yönlerini kapsar. Sağlık alanındaki olumsuz gelişmeleri durdurmak veya yeniden yapılandırmak amacıyla yapılan tüm girişimleri kapsamaktadır (Aygır ve Önsüz, 2017, s. 27). Sağlık sistemlerinin yaptığı tüm çalışmalar ve bunun sonucunda ortaya çıkanlar, sağlık alanında kalite anlayışının diğer alanlara göre daha önemli olması gerektiğini ve zorluk ne olursa olsun, uygulanmasının gerekliliğini ortaya koymuştur. (Avcı, 2018). Sağlık hizmeti kalitesinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi, performansın ölçülmesini, sonuçların izlenmesini, kanıta dayalı uygulamaların uygulanmasını, hasta ve ailelerin katılımını sağlamayı ve sürekli iyileştirme çabasını içeren çok boyutlu bir süreçtir (Arısoy, 2017). Kalite geliştirme girişimleri, kılavuzları ve akreditasyon programları, sağlık kuruluşları ve sistemleri genelinde sağlık hizmeti kalitesini teşvik etmek ve geliştirmek için kullanılır (Kavak, 2018).

Akreditasyon, özel sağlık kuruluşları için kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti sunumunun en önemli göstergelerinden biridir. Akredite olmak, bir sağlık kuruluşunun belirli standartları karşıladığını ve sürekli iyileşme için çaba gösterdiğini kanıtlar. Bu durum, hastalar açısından güven ve tercih edilebilirlik sağlar, çünkü akredite bir kuruluştaki tedavi görmek, hastaların daha yüksek standartlarda bakım alacaklarının garantisi olarak görülür. Ayrıca, akreditasyon süreci, sağlık çalışanlarının profesyonel gelişimini destekler ve kurum içinde kalite kültürünün yerleşmesine katkıda bulunur. Özel sağlık kuruluşları için bu tür bir kalite belgesi, rekabet avantajı sağlarken, aynı zamanda ulusal ve uluslararası alanda prestijlerini artırır. Kısacası, akreditasyon hem hasta memnuniyeti hem de kurumsal başarı için vazgeçilmez bir unsurdur (Karaca ve Özer, 2023).

Kalite Yönetimi, kurumun tüm paydaşlarının katılımını içerir (Arslanoğlu, 2018, s. 57). Bu paydaşlar hizmeti talep eden, sağlayan ve alan taraflardır. Memnuniyeti önemseyen, ekip çalışmasının gerekliliğine inanan ve durağanlık değil, sürekli iyileştirme isteyen kalite yönetimini hedefleyen çağdaş bir yaklaşımdır (Sevimler vd., 2011, s. 91).

Kurumda başarılı olabilmek için öncelikle süreç içinde aktif olarak yer alan yöneticilere ihtiyaç vardır (Demir ve Bağlıoğlu, 2017). Kalite yönetimi konusunda hastane yöneticileri görüş, bilgi, istek ve heves düzeylerini üst düzeyde tutmakta hastanelerde kalite çalışmalarının başarısının bir sonucu olacaktır (Akar vd., 2015, s. 79). Algılanan kalite, tüketen kişinin hizmeti ya da ürünü kullanımı sonrası varmış olduğu kanaatin kişinin algısında oluşması sürecidir. Kullanım sonrası tüketici bireyin belleğinde saklamış olduğu veriler, mantıklı iç düşüncelerle düzene konmakta ve zihinde belirli bir sıraya sokulmaktadır (Demirağ ve Durmaz, 2019). Algılanan kalite tamamen müşterinin aldığı hizmet sonucu oluşturduğu kanaattir (Dursun ve Çerçi, 2004).

Sağlık çalışanlarının kalite algısı, sağlık hizmetlerinin sunumunda ve sonuçlarında belirleyici bir faktördür. Bu algı, sağlık kuruluşlarının etkinliği, verimliliği ve hasta memnuniyeti üzerinde doğrudan etkili olabilir. Kalite algısı, sağlık çalışanlarının işlerine duydukları memnuniyet, iş tatmini ve motivasyonları üzerinde büyük bir rol oynar.

İlk olarak, iş ortamının kalitesi ve çalışma koşulları sağlık çalışanlarının algısını belirler. Uygun ekipman, kaynaklar ve altyapıya sahip bir çalışma ortamı, sağlık profesyonellerinin işlerini etkili bir şekilde yapmalarına ve hasta bakımında yüksek standartlara ulaşmalarına olanak tanır. Bu, çalışanların işlerine olan bağlılığını artırır ve kaliteyi artırıcı bir döngü oluşturur (Çelebi, 2019).

İkinci olarak, sağlık çalışanlarının kalite algısı, sağlık hizmetlerinin güvenilirliği ve etkinliğiyle doğrudan ilişkilidir. Sağlık çalışanları, verdikleri hizmetin kalitesi konusunda güven duymalı ve bu güveni hasta bakım sürecine yansıtmalıdır. Kalite algısının yüksek olması, hasta güvenini artırır ve sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırır (Teleş, 2011).

Üçüncü olarak, sürekli eğitim ve profesyonel gelişim sağlık çalışanlarının kalite algısını güçlendirir. Gelişen tıp ve teknolojiyle adımını sürekli olarak takip etmek, sağlık çalışanlarının yetkinliklerini ve güvenlerini artırır. Bu da hastaların daha iyi ve güncel sağlık hizmetleri almasını sağlar (Giderler, 2015).

Son olarak, hasta memnuniyeti sağlık hizmetlerinin kalitesinin bir ölçüsüdür ve sağlık çalışanlarının kalite algısını etkiler. Hasta memnuniyeti, sağlık çalışanlarının sunduğu hizmetin değerlendirilmesinde önemli bir faktördür ve bu değerlendirme, sağlık çalışanlarının kalite algısını etkileyebilir. Olumlu hasta geribildirimleri, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırır ve kaliteyi sürekli iyileştirmeye teşvik eder (Akın ve Kurutkan, 2021, s. 81).

Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının kalite algısı, sağlık hizmetlerinin sunumunda ve sonuçlarında kritik bir rol oynar. İyi bir kalite algısı, sağlık çalışanlarının memnuniyetini artırır, hasta güvenini sağlar, profesyonel gelişimi teşvik eder ve sonuç olarak daha iyi hasta bakımı sağlar. Bu nedenle, sağlık kuruluşlarının, sağlık çalışanlarının kalite algısını sürekli olarak göz önünde bulundurarak kaliteyi artırmaya odaklanması önemlidir.

Günümüzde karmaşık yapıda olan hastanelerde birer işletme olduğu göz önünde tutulacak olursa hastalar ve çalışanlarda bu yapının müşterileri olarak kabul edilebilir. Hastane çalışanları bu karmaşık yapının iç müşterileridir. İşletmelerde tabiatları gereğince varoluşlarını sağlayan müşterilerinin ki bunlar gerek iç gerekse dış müşteri olsun isteklerini göz ardı etmemelidirler. Dolayısıyla dış müşteri tatminini sağlamak için iç müşteri tatmini göz ardı edilmemelidir. Kaliteli bir hizmet sunumu için öncelikle iç müşterimiz olan sağlık çalışanlarının kalite algısını iyi saptamak gerekmektedir.

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının kalite algılarını değerlendirilmesi, kalite algılarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını, literatürde yapılmış benzer çalışmalarla karşılaştırarak akreditasyona öncelik veren bir kurumdaki çalışanların kalite algısını farklılıklarını ortaya koymak ve alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Bu sebeple aşağıda yer alan sorular oluşturulmuştur:

- Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarında kalite algı düzeyi ne derecedir?
- Araştırma katılanların hangi alanlarda algı düzeyleri daha yüksektir?
- Araştırma katılanların kalite algıları cinsiyet değişkeni için farklı mı?
- Araştırma katılanların kalite algıları medeni durum değişkeni için farklı mı?
- Araştırma katılanların kalite algıları çalışılan birim değişkeni için farklı mı?

- Araştırma katılanların kalite algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklı mı?
- Araştırma katılanların kalite algıları toplam hizmet süresi değişkenine göre farklı mı?
- Araştırma katılanların kalite algıları yaş değişkenine göre farklı var mı?

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evreni İstanbul il sınırlarında bulunan Joint Commission International (JCI) ve TEMOS akreditasyon belgelerine sahip bir özel hastaneyi kapsamaktadır. Araştırmanın başlangıç tarihinde hastanedeki toplam çalışan sayısının 700 olduğu öğrenilmiştir. Araştırmanın evrenini bu çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem seçimine gidilmemiş olup araştırmada tam sayım metodu kullanılmıştır.

Verilerin toplanmasında geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılan ölçeklerden oluşturulmuş olan anket yöntemi kullanıldı. Anketler katılımcılara Temmuz-Ağustos 2022 tarihleri arasında çevrimiçi uygulanmıştır. Anketin başında çalışanlardan “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” ile hem yazılı hem de sözlü onay alındı.

18 yaşını dolduran ve çalışmaya katılımı gönüllülük esasına dayanan çalışanlar araştırmamıza dâhil edilme kriterlerini karşılamaktadır. 18 yaşını doldurmamış, araştırmaya katılmayı kabul etmeyen, kamu ve üniversite hastaneler sağlık çalışanları ve araştırma yapılacak kurumda çalışmayan tüm bireyler çalışmamıza dahil edilmedi.

## 2.3. Veri Toplamak İçin Kullanılan Araçlar

Araştırmada verileri toplamak adına geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olan iki farklı ölçek kullanıldı.

Birinci veri toplama formu, araştırmacılar tarafından oluşturulan 11 soruluk yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, çalışılan birim, kurumdaki görevi, öğrenim durumu, toplam çalıştığı süre, kurumdaki toplam çalışma süresi, kaliteyle ilgili bir komitede yer aldınız mı ve istenmeyen olay bildirimini yaptınız mı sorularından oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Bayer ve Baykal (2017) tarafından geliştirilen “Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeğinin “Yönetim ve Liderlik”, “İnsan Kaynakları Kullanımı” “Kalite Eğitimi” “Ölçme ve değerlendirme” ve “Kalite Uygulamalarının Yararları” olmak üzere 5 boyutu bulunmaktadır. Kalite Uygulamalarının Yararları da Çalışan Yararı, Hasta Yararı ve Kurum Yararı alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Likerti 5 ifadelidir. Bu ifadeler; “kesinlikle katılmıyorum (1) ile “kesinlikle katılıyorum” (5)’dur. Bayer ve Baykal’ın (2017) gerçekleştirdiği çalışmada, ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayısı 0,94 bulmuştur (Bayer ve Baykal, 2018).

## 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistik analizleri SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uyma koşulu görsel ve analitik testler kullanılarak incelendi. Normal dağılıma uymayan sayısal verilerin 2 örneklem grubunun arasındaki istatistiksel yorumlanmasında Mann Whitney-U testi; ikiden fazla grup arasındaki yorumlanmasında Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık ( $p < 0,05$ ) tespit edilmesi durumunda Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uyan sayısal verilerin iki örneklem grubu arasındaki istatistiksel değerlendirmesinde student t Testi; ikiden fazla grup arasındaki istatistiksel değerlendirmelerinde ise tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklara sebep olan grubun değerlendirilmesinde Tukey testinden yararlanıldı. Her iki değişkenin de normal dağılıma uyması hususunda sayısal değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi Pearson Korelasyon Analizi; değişkenlerden en az birisinin normal dağılıma uymaması durumundaysa Spearman Korelasyon Analizi ile gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi için toplam tip-1 hata düzeyi %5 alınmıştır.

## 2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul’u Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı’ndan 13.05.2022 tarih ve 13/3 no’lu karar ile onay alınmıştır.

### 3. BULGULAR

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	156	52,9
	Erkek	139	47,1
Medeni durum	Evli	154	52,2
	Bekâr	141	47,8
Yaş	25 ve altı	56	19,2
	26-30	81	27,7
	31-35	43	14,7
	36-40	39	13,4
	41-45	39	13,4
	46 ve üstü	34	11,6
Öğrenim Durumu	Lise	108	38,6
	Ön Lisans	71	25,4
	Lisans	75	26,8
	Lisansüstü	26	9,2
Çalışılan Birim	İdari	189	64,1
	Tıbbi	106	35,9
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	43	14,7
	1-5 yıl	138	47,1
	6-10 yıl	57	19,5
	11-15 yıl	25	8,5
	16 yıl ve üstü	30	10,2
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl altı	158	53,6
	1 yıl ve üzeri	137	46,4
Komitede Yer Aldınız Mı?	Evet	83	28,5
	Hayır	211	71,5
İstenmeyen Olay Bildirimi Yaptınız Mı?	Evet	80	27,5
	Hayır	214	72,5

\* n: kişi sayısı, % kişi sayısının yüzdesel ifadesi

Katılanların cinsiyetlerinin, %52,9'u kadın ve %47,1'inin erkek olduğu, %52,2'sinin evli %47,8'inin ise bekâr olduğu görülmüştür. Yaşları incelendiğinde; %46,9'u 30 yaş ve altı, %52,1'inin 30 yaş üstü olduğu görülmüştür. Öğrenim durumları incelendiğinde; 38,6'sının lise mezunu, toplam %36,1'inin lisans ve üzeri mezunu olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma sürelerine göre %53,6'sının 1 yıl altı, %46,4'ünün 1 yıl ve üzeri olduğu görüldü. Katılımcılardan herhangi bir komitede görev aldığınız mı sorusuna %28,1'inin komitede yer aldığı, %71,5'inin herhangi bir komitede yer almadığını görmekteyiz. İstenmeyen Olay bildirimi yapılması oranları incelendiğinde %27,1 oranında "Evet" %72,5 oranında "Hayır" cevabı verildiği görüldü.

**Tablo 2.** Sağlık Çalışanları Kalite Algısı Ölçeği Güvenirlik Çalışması

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Yönetim ve Liderlik	,960	12
İnsan Kaynakları Kullanımı	,959	14
Kalite Eğitimi	,959	5
Ölçme ve Değerlendirme	,946	7
Kurum Yararı	,977	9
Çalışan Yararı	,959	8
Hasta Yararı	,981	14
Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeği	,992	69

295 kişiye uygulanan ölçek için Cronbach's Alpha güvenirlilik testi uygulandı (Tablo 2). Alt boyutları açısından yapılan güvenirlilik testinde “Yönetim ve Liderlik” 0,960, “İnsan Kaynakları Kullanımı” 0,959, “Kalite Eğitimi” 0,959, “Ölçme ve Değerlendirme” 0,946, “Kurum Yararı” 0,977, “Çalışan Yararı”,959, “Hasta Yararı”,981, ölçülmüş olup tüm alt boyutların güvenilir olduğu görülmektedir. Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 0,992 olduğundan ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Ölçeğin Alt Boyutları	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapması
Yönetim ve Liderlik	1,08	5,00	3,57	0,86
İnsan Kaynakları Kullanımı	1,00	5,00	3,42	0,91
Kalite Eğitimi	1,00	5,00	3,57	1,03
Ölçme ve Değerlendirme	1,00	5,00	3,54	0,96
Kurum Yararı	1,00	5,00	3,66	0,95
Çalışan Yararı	1,00	5,00	3,60	0,94
Hasta Yararı	1,00	5,00	3,64	0,94
Kalite Algısı	1,01	5,00	3,57	0,85

Ölçeğin alt boyutlarında en yüksek ortalamanın “Kalite Uygulamalarının Yararı” (3,66±0,95); en düşük ortalamaya ise “İnsan Kaynakları Kullanımı” (3,42±0,91) alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

**Tablo 4.** Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	n	x	Ss	T	P
Yönetim ve Liderlik	Kadın	156	3,4627	,85412	-2,379	,018
	Erkek	139	3,6983	,84312		
İnsan Kaynakları Kullanımı	Kadın	155	3,2445	,86899	-3,546	,000
	Erkek	138	3,6130	,90843		
Kalite Eğitimi	Kadın	154	3,3617	1,05231	-3,743	,000
	Erkek	137	3,8058	,97164		
Ölçme ve Değerlendirme	Kadın	154	3,3414	,97772	-3,813	,000
	Erkek	137	3,7572	,88280		
Kurum Yararı	Kadın	153	3,5468	,94087	-2,252	,025
	Erkek	137	3,7956	,93734		
Çalışan Yararı	Kadın	154	3,4724	,92269	-2,509	,013
	Erkek	137	3,7482	,95102		
Hasta Yararı	Kadın	156	3,4721	,93815	-3,372	,001
	Erkek	137	3,8345	,89982		
Kalite Algısı	Kadın	156	3,4182	,83871	-3,263	,001
	Erkek	139	3,7370	,83672		

\* p&gt;0,05



Tablo 4 incelendiğinde sağlık çalışanlarının kalite algısı ortalama puanlar açısından kadın katılımcılar ile erkek katılımcılar arasında tüm boyutlarda farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre cinsiyet değişkeninin, tüm boyutlarda sağlık çalışanları kalite algısını etkileyen bir unsur olduğu ve kadınlara oranla erkek katılımcılarda daha fazla olduğu ve aralarında anlamlı farkın bulunduğu söylenebilir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 5.** Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi

	Cinsiyet	N	X	Ss	T	P
Yönetim ve Liderlik	Evli	154	3,6140	,82300	,844	,400
	Bekâr	141	3,5298	,89083		
İnsan Kaynakları Kullanımı	Evli	154	3,5168	,85183	1,975	,049
	Bekâr	139	3,3087	,95204		
Kalite Eğitimi	Evli	154	3,6188	,97885	,837	,403
	Bekâr	137	3,5168	1,10071		
Ölçme ve Değerlendirme	Evli	154	3,5844	,89808	888	,376
	Bekâr	137	3,4840	1,01696		
Kurum Yararı	Evli	154	3,7157	,90714	,984	,326
	Bekâr	136	3,6062	,98789		
Çalışan Yararı	Evli	154	3,6439	,88818	,797	,426
	Bekâr	137	3,5554	1,00555		
Hasta Yararı	Evli	154	3,6607	,87212	,368	,713
	Bekâr	139	3,6203	1,00588		
Kalite Algısı	Evli	154	3,6179	,79643	1,044	,297
	Bekâr	141	3,5144	,90742		

Tablo 5 incelendiğinde sağlık çalışanlarının kalite algısının ölçüldüğü ölçekte ortalama puanlar açısından evli ile bekârlar arasında insan kaynakları kullanımı boyutu haricinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre medeni durum değişkeninin, insan kaynakları kullanımı alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu, evlilerin bekârlara göre yüksek saptanmıştır ( $t: 1,975, p<0,05$ ).

**Tablo 6.** Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Katılımcıların Çalışılan Birime Göre Farklılık Analizi

	Çalışılan Birim	N	X	Ss	T	P
Yönetim ve Liderlik	İdari	189	3,6510	,85061	2,084	,038
	Tıbbi	106	3,4358	,85123		
İnsan Kaynakları Kullanımı	İdari	188	3,5003	,91031	2,092	,037
	Tıbbi	105	3,2709	,88122		
Kalite Eğitimi	İdari	187	3,6299	1,06416	1,306	,193
	Tıbbi	104	3,4644	,98364		
Ölçme ve Değerlendirme	İdari	187	3,6021	,95399	1,559	,120
	Tıbbi	104	3,4203	,95174		
Kurum Yararı	İdari	186	3,7162	,94246	1,250	,212
	Tıbbi	104	3,5716	,94920		
Çalışan Yararı	İdari	187	3,6617	,92633	1,442	,150
	Tıbbi	104	3,4954	,97205		
Hasta Yararı	İdari	187	3,6667	,91101	,612	,541
	Tıbbi	106	3,5970	,98280		
Kalite Algısı	İdari	189	3,6243	,85305	1,509	,132
	Tıbbi	106	3,4687	,84327		

Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanlarının kalite algıları alt boyutlarıyla incelendiğinde ortalamaların çalışılan birim değişkenine göre anlamlı olarak fark olup olmadığının analizi amacı ile yapılan t testi uygulanmış olup aradaki farkların istatistiksel olarak “Yönetim ve Liderlik” ve “İnsan Kaynakları Kullanımı” boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. Buna göre her iki boyutta da idari birim çalışanlarının tıbbi birime oranla ortalama puanlarının yüksektir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 7.** Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Öğrenim Durumu	N	X	Ss	F	P	Fark
Yönetim ve Liderlik	Lise	108	3,58	,96	1,041	,375	-
	Ön Lisans	71	3,53	,76			
	Lisans	75	3,65	,80			
	Lisansüstü	26	3,31	,92			
İnsan Kaynakları Kullanımı	Lise	106	3,55	,99	2,713	,045	-
	Ön Lisans	71	3,29	,84			
	Lisans	75	3,43	,79			
	Lisansüstü	26	3,04	1,01			
Kalite Eğitimi	Lise	105	3,62	1,14	1,004	,392	-
	Ön Lisans	70	3,57	,98			
	Lisans	75	3,59	,92			
	Lisansüstü	26	3,23	1,16			
Ölçme ve Değerlendirme	Lise	105	3,61	1,03	1,608	,188	-
	Ön Lisans	69	3,54	,86			
	Lisans	75	3,52	,89			
	Lisansüstü	26	3,14	1,12			
Kurum Yararı	Lise	105	3,67	1,06	1,146	,331	-
	Ön Lisans	70	3,72	,74			
	Lisans	75	3,70	,88			
	Lisansüstü	26	3,33	1,13			
Çalışan Yararı	Lise	106	3,66	1,03	1,263	,287	-
	Ön Lisans	71	3,65	,81			
	Lisans	75	3,56	,89			
	Lisansüstü	26	3,60	1,14			
Hasta Yararı	Lise	106	3,67	1,03	1,125	,339	-
	Ön Lisans	71	3,62	,83			
	Lisans	75	3,71	,82			
	Lisansüstü	26	3,33	,1,17			
Kalite Algısı	Lise	108	3,63	,97	1,526	,208	-
	Ön Lisans	71	3,53	,72			
	Lisans	75	3,59	,73			
	Lisansüstü	26	3,56	,99			

Tablo 7’de sağlık çalışanlarının kalite algıları alt boyutlarıyla incelendiğinde ortalamaların öğrenim durumu değişkenine göre “İnsan Kaynakları Kullanımı” boyutunda anlamlı fark vardır ( $p<0,05$ ). Homojen dağılım tablosuna bakılarak Tukey testine göre fark görülemediğinden gruplar arasında fark anlamlı değildir.

**Tablo 8.** Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizi

	Kurumda Çalışma Yılı	N	X	Ss	T	P
Yönetim ve Liderlik	1 Yıl ve Altı	158	3,54	,92	-,519	,077
	1 Yıl Üzeri	137	3,60	,78		
İnsan Kaynakları Kullanımı	1 Yıl ve Altı	157	3,41	,99	-,132	,004
	1 Yıl Üzeri	136	3,42	,79		
Kalite Eğitimi	1 Yıl ve Altı	157	3,55	1,08	-,341	,175
	1 Yıl Üzeri	134	3,59	,97		
Ölçme ve Değerlendirme	1 Yıl ve Altı	157	3,53	1,01	-,055	,159
	1 Yıl Üzeri	134	3,54	,88		
Kurum Yararı	1 Yıl ve Altı	156	3,58	1,04	-1,610	,000
	1 Yıl Üzeri	134	3,75	,81		
Çalışan Yararı	1 Yıl ve Altı	157	3,55	1,03	-,912	,006
	1 Yıl Üzeri	134	3,65	,83		
Hasta Yararı	1 Yıl ve Altı	158	3,60	1,02	-,768	,004
	1 Yıl Üzeri	135	3,68	,83		
Kalite Algısı	1 Yıl ve Altı	158	3,54	,95	-,578	,002
	1 Yıl Üzeri	137	3,59	,72		

Tablo 8 incelendiğinde sağlık çalışanlarının kalite algıları alt boyutlarıyla incelendiğinde ortalamaların kurumda çalışma yılı değişkenine Anova uygulanmıştır. Teste göre aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < ,05$ ). Buna göre kurumda toplam çalışma yılı 1 yılın üzerinde olan sağlık çalışanlarının “İnsan Kaynakları Kullanımı”, “Kalite Uygulamalarının Yararları” ve “Kalite Algılarının” yüksek, pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Kullanılan Ölçeğin Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaş Ortalamalarına Göre Farklılık Analizi

	Yaş	N	X	Ss	F	P	Fark
Yönetim ve Liderlik	25 ve altı	56	3,53	,91	1,350	,244	-
	26-30	81	3,64	,81			
	31-35	43	3,37	,84			
	36-40	39	3,47	,82			
	41-45	39	3,54	,92			
	46 ve üstü	34	3,83	,85			
İnsan Kaynakları Kullanımı	25 ve altı	55	3,21	1,01	1,860	,101	-
	26-30	81	3,48	,86			
	31-35	43	3,24	,85			
	36-40	38	3,37	,92			
	41-45	39	3,47	,93			
	46 ve üstü	34	3,73	,80			
Kalite Eğitimi	25 ve altı	54	3,37	1,21	1,355	,242	-
	26-30	81	3,65	,91			
	31-35	43	3,44	1,10			
	36-40	37	3,47	,94			
	41-45	39	3,57	1,03			
	46 ve üstü	34	3,89	1,04			

	Yaş	N	X	Ss	F	P	Fark
Ölçme ve Değerlendirme	25 ve altı	54	3,33	1,08	1,721	,130	-
	26-30	81	3,65	,89			
	31-35	43	3,35	,91			
	36-40	37	3,44	,90			
	41-45	39	3,59	,99			
	46 ve üstü	34	3,81	,93			
Kurum Yararı	25 ve altı	54	3,43	1,12	1,692	,137	-
	26-30	80	3,83	,81			
	31-35	43	3,65	,94			
	36-40	37	3,47	,90			
	41-45	39	3,63	,98			
	46 ve üstü	34	3,85	,93			
Çalışan Yararı	25 ve altı	54	3,42	1,09	1,265	,279	-
	26-30	81	3,69	,86			
	31-35	43	3,55	,92			
	36-40	37	3,46	,89			
	41-45	39	3,57	,97			
	46 ve üstü	34	3,86	,95			
Hasta Yararı	25 ve altı	56	3,44	1,17	1,684	,139	-
	26-30	81	3,81	,78			
	31-35	43	3,57	,89			
	36-40	37	3,43	,91			
	41-45	39	3,64	,98			
	46 ve üstü	34	3,82	,88			
Kalite Algısı	25 ve altı	56	3,41	1,01	1,569	,169	-
	26-30	81	3,67	,74			
	31-35	43	3,44	,75			
	36-40	39	3,44	,86			
	41-45	39	3,57	,91			
	46 ve üstü	34	3,82	,84			

Katılımcıların yaş ortalama puanları incelendiğinde anketin tüm alt boyutlarında gruplandırılan yaş aralıkları analiz edilmiş olup sağlık çalışanları kalite ölçeği alt boyutlarında fark anlamlı değildir ( $p>,05$ ).

**Tablo 10.** Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeği Boyutlar Arası Korelasyonlar

		YLORT	İKORT	KEORT	ÖDORT	KYORT	ÇYORT	HYORT	Kalite Algısı Ort
Yönetim ve Liderlik	R								
	P	1							
	N								
İnsan Kaynakları Kullanımı	R	,758**							
	P	,000	1						
	N	293							
Kalite Eğitimi	R	,782**	,814**						
	P	,000	,000	1					
	N	291	291						
Ölçme ve Değerlendirme	R	,746**	,844**	,925**					
	P	,000	,000	,000	1				
	N	290	291	291					
Kurum Yararı	R	,712**	,783**	,853**	,884**				
	P	,000	,000	,000	,000	1			
	N	290	290	290	290				
Çalışan Yararı	R	,723**	,799**	,810	,860**	,915**			
	P	,000	,000	,000	,000	,000	1		
	N	291	291	291	291	290			
Hasta Yararı	R	,721**	,808**	,823**	,858**	,892**	,915**		
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1	
	N	293	292	291	291	290	291		
Kalite Algısı	R	,845**	,914**	,918**	,939**	,932**	,934**	,942**	
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
	N	295	293	291	291	290	291	293	

\*\*p&lt;0,01

Tablo 10'da Sağlık Çalışanlarının Kalite Algısı Ölçeğine ait korelasyona göre, boyutlar arasında p<0,01 güvenilirlik düzeyinde pozitif ve yüksek seviyede anlamlı ilişki görüldü.

#### 4. TARTIŞMA

Bu çalışması kapsamında uluslararası akreditasyon kuruluşları tarafından akredite edilmiş hastanenin sağlık çalışanlarına uygulanan ankete göre kalite algısı seviyeleri ve buna etki eden faktörler incelendi.

Araştırmada ölçeğe ait alt boyutlarda en yüksek ortalaması "Kalite Uygulamalarının Yararı" en düşük ortalaması ise "İnsan Kaynakları Kullanımı" alt boyutunda olduğu görülmüştür. Yorulmaz ve Pirol (2019), ve Koç ve Güven, (2023)'in çalışmalarında en yüksek ortalamanın "Kalite Uygulamalarının Yararı" boyutunda olması çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Sosyo demografik özellikler fark etmeksizin kalite uygulamalarının yararı yüksek olması bireylerde kalite algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeği cinsiyet değişkeni üzerinden incelendiğinde anlamlı fark bulunmuştur. Ölçek toplam puanı ve alt boyutları puanları incelendiğinde tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre cinsiyet değişkeninin, tüm boyutlarda sağlık çalışanları kalite algısını etkileyen bir unsur olduğu ve erkeklerde kadınlara göre yüksek olduğunu ve aralarında anlamlı fark bulunduğu izlendi. Örtlek ve ark, (2017) yaptığı çalışmada çalışmamızla benzerlik göstermiştir. Koç ve Güven, (2023)'in çalışmasında sağlık çalışanları kalite algısını hekim ve hemşireler üzerinden ölçmüş olup kadınların genel kalite algısını daha yüksek bulmuştur. Pirol

ve Yorulmaz, (2019)'ın çalışmasında cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir fark yoktur. Kadınların daha detaycı olması, kalite çalışmalarında beklentilerinin daha fazla olmasına neden olabilir. Erkekler bu konuda daha kolay bir tatmin duyabilmektedir. Cinsiyet ayrımı yapmaksızın insanlar çok çeşitli niteliklere, yeteneklere ve özelliklere sahiptir ve cinsiyete göre genelleme yapmak yerine her bireye benzersiz olarak yaklaşmak önemlidir.

Sağlık Çalışanlarında Kalite Algısı Ölçeği medeni durum değişkeni üzerinden incelendiğinde kalite algısı toplam puanı açısından anlamlı bir fark görülmedi. Alt boyutlar incelendiğinde "İnsan Kaynakları Kullanımı" alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu, evlilerin bekârlara oranla algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Yorulmaz ve Piro, (2019), çalışmasında bizimle benzerlik gösterdi. Koç ve Güven, (2023), ve Örtlek ve ark. (2017) medeni durum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmamıştır. Buna göre medeni durumun kalite algısını etkilemekte ki rolünü zayıflamaktadır.

Çalışmamızda dikkat çeken bir nokta mesleki dağılımda "Yönetim ve Liderlik", "İnsan Kaynakları Kullanımı" boyutunda anlamlı bir fark bulunmasıdır. Tıbbi birim çalışanlarının sağlık kalitesi ölçeği toplam boyutu ve alt boyutlarda kalite algısı idari birim çalışanlarına göre daha düşük seviyededir. Tıbbi birim çalışanlarının kalite çalışmalarında idari birim çalışanlarına oranla daha çok görev alıyor olması göz önüne alınırsa burada kalite çalışmalarında yönetim ve insan kaynakları kullanımı uygulamalarından memnun olmadıkları görülmektedir. Tıbbi birim çalışanlarının diğer alt boyutlarda algıları yüksektir. Bu onların kalite çalışmalarının yararlı bulduklarını gösterir. Koç ve Güven, (2023) çalışmasında hekim ve hemşirelere uygulamış olup İnsan Kaynakları Kullanımı alt boyutunda fark bulmuştur bu yönüyle çalışmamızı desteklemektedir. Örtlek ve ark. (2017) çalışmasında da benzer sonuçlar görülmüştür. Tıbbi birim çalışanlarının genel olarak iş yüklerinin fazla olması ve kalite çalışmalarında daha aktif rol almak zorunda olmaları onlarda maddi ve manevi beklenti yaratmakta olup, yönetsel destek ve güven konusunda eksiklik yaşadıklarını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının kalite algısı toplam puanı ve alt boyutlarıyla incelendiğinde ortalamaların kurumda çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma için uygulanan Anova testi sonucunda aradaki fark anlamlı çıkmıştır. Buna göre kurumda toplam çalışma yılı 1 yılın üzerinde olan sağlık çalışanlarının "İnsan Kaynakları Kullanımı", "Kalite Uygulamalarının Yararları" ve "Kalite Algılarının" yüksek, pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Benzer olarak Yorulmaz ve Piro, (2019), Örtlek ve ark. (2017) çalışması 1 yıl üzeri çalışanların kalite algılarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Benzer olarak kuruma yeni başlayan çalışanların kısa sürede aidiyet geliştirmeleri ve kalite çalışmalarında aktif rol almalarını sağlamak kalite yararı ve algısı üzerinde önemli etki yaratacaktır

Yaş değişkeni ortalama puanları açısından incelendiğinde sağlık çalışanlarının kalite algısında anlamlı fark saptanmadı. Örtlek ve ark. (2017) yaş değişkeninde anlamlı fark saptamamış olup çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Yorulmaz ve Piro, (2019) çalışmasında 18-24 yaş ve diğerleri arasında Yönetim ve Liderlik alt boyutu, İnsan Kaynakları Kullanımı alt boyutu, Kalite Uygulamalarının Yararı alt boyutlarında anlamlı fark olup, Koç ve Güven, (2023) 45 yaş üstü çalışanların "İnsan Kaynakları Kullanımı" alt boyutundaki kalite algısının anlamlı olarak daha düşük olduğunu göstermiştir. Örgütsel kültürün yaş değişkeni üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın kısıtları ve sınırlılıkları şu şekilde özetlenebilir:

- **Örneklem Çeşitliliği:** Araştırma sadece akredite bir hastanede çalışan sağlık personeli ile sınırlı kalmıştır. Farklı sağlık kuruluşlarında, farklı bölge ve kültürel yapılar da yapılacak araştırmalar daha geniş bir perspektif sağlayabilir.
- **Veri Toplama Yöntemi:** Anketler katılımcıların öznel algılarına dayandığı için sosyal beğenirlik yanlılığı (katılımcıların kendilerini daha olumlu gösterme eğilimi) göz ardı edilemez. Gelecekte, nitel veri toplama yöntemleri (mülakat, gözlem) ile desteklenmesi önerilir.
- **Zaman Sınırlılığı:** Çalışma belli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Uzun vadeli kalite algısı değişimlerini incelemek için boylamsal (longitudinal) araştırmalar faydalı olabilir.
- **Genel Geçerlilik:** Araştırma sonuçları sadece incelenen hastane için geçerli olabilir, bu yüzden farklı akredite sağlık kuruluşlarında yapılacak çalışmalarla genellenebilirliği artırmak faydalı olacaktır.

Bu akredite kuruluştaki çalışanların genel olarak kalite algısı puanları yüksek çıkmıştır. Çalışanların kalite süreçlerine algısının olumlu olduğu söylenebilir. Araştırmada en yüksek ortalamanın “Kalite Uygulamalarının Yararı” en düşük ortalamaya ise “İnsan Kaynakları Kullanımı” alt boyutunda tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara oranla kalite algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Tıbbi ve idari birim çalışanları arasında “Yönetim ve Liderlik” ve “İnsan Kaynakları Kullanımı” alt boyutlarında anlamlı fark görülmüş olup tıbbi birim çalışanlarının bu alt boyutlarda negatif algı düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Toplam çalışma yılının kalite algısı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma yılı bir yıl üzeri olan çalışanlarda kalite algısı daha yüksektir. Yaş değişkeninin kalite algısı üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Elde edilen bulgular neticesinde aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- Araştırma, farklı sağlık kuruluşlarında ve sektörlerde (kamu, özel) yapılmalı ve kalite algısı üzerindeki etkiler bu doğrultuda karşılaştırılmalıdır.
- Kalite algısının zaman içinde nasıl değiştiğini görmek için boyutsal çalışmalar yapılmalı ve kalite uygulamalarının uzun vadede etkisi araştırılmalıdır.
- Katılımcıların algılarını derinlemesine anlamak için mülakat ve gözlem gibi nitel yöntemler kullanılabilir.

#### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %30, üçüncü yazar %20 oranında katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Akar, Y., Gülhan, Y. B. ve Acar, P. (2015). Sağlık sektöründe kalite yönetimi, sağlık yöneticilerinin kalite anlayışı (Ankara İli Örneği). *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(2), 76-81.
- Akın S. ve Kurutkan, M. N. (2021). Hasta memnuniyeti kavramının bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 8(1), 71-84.
- Arısoy, D. Ş. (2017). Sağlık hizmetlerine hizmet kalitesi ve hizmet kalitesinin Servqual yöntemi ile ölçülmesine yönelik bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1079-1102.
- Arslanoğlu, A. (2018). Kalite yönetimi. *Hastane yönetiminde 4 boyut*, Gemlik N., 4, 31-70.
- Avcı, K. (2018). Sağlık hizmetlerinde kalite iyileştirme ve Türkiye sağlık hizmetleri kalite ve akreditasyon enstitüsü. *Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi*, 1(1), 1-5.
- Ayanian, J. Z. ve Markel, H. (2016). Donabedian's lasting framework for health care quality. *The New England Journal of Medicine*, 375(3), 205-207. <https://doi.org/10.1056/nejmp1605101>
- Aygar, H. ve Önsüz, M. F. (2017). Sağlık hizmetlerinde kalite yönetimi. *Estüdam Halk Sağlığı Dergisi*, 2(1), 25-32.
- Bayer, N. ve Baykal, Ü. (2018). Sağlık çalışanları kalite algı ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(5), 86-99.
- Çelebi, N. E. (2019). *Hasta hizmetleri çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin alguları ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: "İstanbul ilinde bir sağlık grubunda uygulama"* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Demir, Ö., ve Bağlıoğlu, A. (2017). Sağlık kurumlarında kurumsal imaj sürecinde lider yöneticilik. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-26.

- Demirağ, B. ve Durmaz, Y. (2019). Algılanan hizmet kalitesinin algılanan değer ve tutumsal marka sadakati üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 693-726.
- Dursun, P. D. ve Çerçi, U. M. (2004). Algılanan sağlık hizmeti kalitesi, algılanan değer, hasta tatmini ve davranışsal niyet ilişkileri üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 1-16.
- Ertaş, H. ve Çelik, Ö. (2018). Sağlıkta kalite standartları üzerine nitel bir değerlendirme. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(1), 18-40.
- Giderler, C. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde personel güçlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, (Sosyal Hizmet Özel Sayısı), 58-88.
- Kavak, D. G. (2018). Türkiye sağlık hizmetleri kalite ve akreditasyon enstitüsü sağlıkta akreditasyon standartları. *Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi*, 14-20.
- Karaca, L. ve Özer, K. (2023). Accreditation in The Health Sector from The Perspective of Health-Accredited Auditors. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(18), 70-79.
- Kaygın, N. (2012). *Sağlık hizmetlerinde kalite, hasta memnuniyeti ve hasta hemşire ilişkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Koç, K. ve Güven, Ş. D. (2023). Nevşehir devlet hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin kalite algılarının belirlenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 827-842.
- Larson, J. S. ve Muller, A. (2002). Managing the quality of health care. *J Health Hum Serv Adm*, 25(3), 80-261.
- Örtlek, M., Yanık, A., Kalkan, C., Topaloğlu, S., Kalaner, A. ve Baç, A. (2017). Sağlık çalışanlarının hastane kalite çalışmalarına yönelik görüşleri ve kalite algısı, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejiler Araştırma Dergisi*, 3(2), 37-51.
- Sevimler, S., Duran, C. ve Çetindere, A. (2015). Toplam kalite yönetiminin unsurları ile işletme performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 87-100.
- Tak, P. B. (2010). Sağlık hizmetlerinde kalitenin ana unsuru olarak hasta güvenliği sistemlerinin oluşturulması: Hastaneler için bir yol haritası örneği, *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 1(1), 72-113.
- Teleş, M. (2011). *Sağlık personelinin hasta güvenliği kültürü algıları ile hastaların sağlık hizmeti kalitesi algıları arasındaki ilişkinin analizi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yorulmaz, M. ve Pırol, M. (2019). Sağlık çalışanlarında kalite algısının ölçülmesi üzerine bir araştırma. *Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi*, 2(1), 15-21.



## DAVRAZ KAYAK MERKEZİ'NE YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ ŞİKAYETLERİNİN İNCELENMESİ\*

### INVESTIGATION OF ONLINE CUSTOMER COMPLAINTS REGARDING DAVRAZ SKI CENTER

Doç. Dr. Derya TOKSÖZ<sup>1</sup>  
Arş. Gör. Hazal Ezgi GÜNDÜZ<sup>2</sup>

#### ÖZ

Müşteri şikâyeti, bütün işletmeler için önemli bir değerlendirme unsuru haline gelmiştir. Müşterilerin işletmeler için yaptıkları yorumlar ve değerlendirmeler diğer tüketicilerin o işletmeyi tercih etmesinde veya tercih etmemesinde belirleyici olmaktadır. Müşteri şikâyetlerinin bu derece önemli olduğu günümüzde, yürütülen araştırmada Davraz Kayak Merkezi'ni ziyaret eden müşterilerin buraya ilişkin yapmış oldukları olumsuz yorumlar incelenmiştir. Bu amaçla, Şikayetvar.com', 'www.skiciyiz.biz' ve 'Tr.snow-forecast.com' internet sayfalarındaki müşteri yorumları 25.03.2023-27.03.2023 tarihleri arasında derlenmiş ve toplam 52 olumsuz yorum üzerinden içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen yorumlar, kategorilere ayrılarak ve kategorilerden anlamlı üst temalara ulaşılarak incelenmiştir. Ayrıca, Davraz Kayak Merkezi'nde çalışan 4 kişi ile araştırma kapsamında görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre müşterilerin en çok şikâyet ettiği unsurun hizmet kalitesi ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında hizmet kalitesi ve diğer araştırma bulgularına ilişkin öneriler sunulmuş ve araştırma sonlandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Müşteri Şikâyeti, Çevrimiçi Yorum, Davraz Kayak Merkezi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** L83, L89


#### ABSTRACT


Customer complaint has become an important evaluation element for all businesses. The comments and evaluations made by customers for businesses determine whether other consumers prefer that business or not. Considering that customer complaints are so important, the negative comments made by customers who visited Davraz Ski Center are examined in the research. For this purpose, customer comments on the web pages of Şikayetvar.com', 'www.skiciyiz.biz' and 'Tr.snow-forecast.com' are compiled between 25.03.2023 and 27.03.2023, and content analysis is carried out on a total of 52 negative comments. Obtained comments are analyzed by dividing them into categories and reaching meaningful upper themes from the categories. In addition, interviews are held with 4 people working at Davraz Ski Center within the scope of the research. According to the results of the research, it is determined that most of the complaints are related to service quality. In the conclusion part of the research, suggestions regarding service quality and other research findings are presented and the research is concluded.

**Keywords:** Customer Complaint, Online Comment, Davraz Ski Center.

**JEL Classification Codes:** L83, L89

\* Bu çalışma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 147-3 sayılı ve 17.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, deryakilic@isparta.edu.tr

<sup>2</sup>  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, hazalcelebi@isparta.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

The improvement of the goods and services of the enterprises by considering customer complaints would ensure that the next customers would be satisfied. At this point, the comments and evaluations of consumers who purchase similar goods and services related to the goods and services that consumers would purchase play a decisive role in their purchasing decisions. Today, almost all consumers tend to decide by reading the comments made by other consumers about that product before purchasing any product. If a new consumer has no information about the product, he/she wants to buy, the product information presented on websites is decisive and he/she takes consumer comments into consideration. From this point on, online consumer reviews have become very important for businesses. The study aims to develop suggestions for businesses by examining the negative comments made by customers visiting Davraz Ski Centre.

### Design/methodology/approach:

The research design is created in qualitative research type. Negative online complaints about Davraz Ski Centre are included in the scope of the research. The data source of the research has three different elements: interviews, online customer comments and observation. Consumer comments of 3 different online comment sites are included in the scope of the research. Customer comments are collected by document analysis technique and subjected to content analysis according to the presence of certain concepts and words. The analysis is carried out on 52 negative comments compiled in line with the research purpose. In content analysis, codes are extracted from the data obtained from events and facts that are frequently repeated or that the participant emphasizes heavily. Certain themes are reached through the obtained codes. The data (codes) that are found to be similar to each other and related to each other are brought together in a meaningful way and the data are interpreted by creating a superordinate theme (Baltacı, 2019: 377). Similar previous studies (Ulema, et al., 2020; Satık and Gençer, 2023) are used during the creation of codes and themes.

### Findings:

Among the 56 comments examined by the content analysis method, 4 comments are not included in the research because no negative statements are found. For this reason, the analysis is conducted with 52 complaints. As a result of the content analysis, 37 codes are created, and the 37 codes are grouped under 5 themes according to the meaningfulness relationship between them. These themes are expressed as Service Quality, Infrastructure and Superstructure Problems, Site Management, Price and Negative Feelings and Thoughts towards the Site. At the same time, interviews are held with 4 participants working in different fields and in different positions at Davraz Ski Resort. The accuracy of the data obtained from online sites is tried to be confirmed through interviews.

### Conclusion and Discussion:

The complaint themes created in line with the comments made about Davraz Ski Resort are service quality (39.37%), problems arising from infrastructure and superstructure (24.38%), area management (15.62%), price (11.88%) and negative feelings and thoughts about the area (8.75%), it can be said that the complaints focus on the weakness and deficiency of management, deficiencies in the infrastructure and superstructure, failure to utilize the potential of the center as required and the resulting disappointment. According to the results of the research, the most important issue that visitors to Davraz Ski Centre are uncomfortable with is the service quality. Visitors generally complain about the weakness and lack of management, lack of information, long waiting times, rude and indifferent staff, and lack of promotion. In this respect, the elements subject to complaints are in line with the results of Ulema, Uzut and İnançlı (2020), Satık and Gençer (2023) and Ceylan and Tamer (2021). The findings obtained especially include remarkable results regarding the area management of the ski centre by the visitors. Because the visitors are uncomfortable with the fact that the potential of the centre is not used properly, the region is not sufficiently developed and there is a lack of investments. In fact, visitor complaints on this subject offer suggestions to ski centre operators and regional managers about what improvements should be made. In addition, visitors state in their complaints that the region is lagging behind alternative ski resorts and that wrong tourism practices are being carried out. In other words, visitors think that the ski centre has more potential than it offers and that it can become a popular winter tourism destination with proper area management. Proper area management can play a role in increasing the number of alternatives in the ski centre and subsequently increasing the number of tourists, as well as improving prices in the long term.

## 1. GİRİŞ

İnternetin ve devamında sosyal medyanın yükselişiyle, tüketiciler artık mal ve hizmetlerle ilgili olumlu ve olumsuz geri bildirimlerini ifade etmek ve paylaşmak için çok sayıda araca sahiptir. Tüketiciler mal veya hizmete ilişkin geri bildirimlerini, sosyal ağ ve (mikro)blog sitelerindeki farklı kanallar aracılığıyla kuruluşlarla ve sayısız diğer tüketicilerle paylaşmaktadırlar. Söz konusu süreçte işletmeler markaları ve ürünleri hakkında bilgi akışı üzerinde daha az kontrole sahip olma gibi bir zorlukla karşı karşıyadırlar (Decock, vd., 2021; Verhoef, vd., 2010). İşletmenin müşteri şikayetlerine duyarlı kalması gelecekte aynı ürünü almayı düşünen müşterilerin tercihlerini değiştirebilir. Diğer taraftan, işletmelerin müşteri şikayetlerini göz önünde bulundurarak mal ve hizmetlerinde iyileştirme yapması, sonraki müşterilerin memnun kalmasını sağlayacaktır. Bu noktada tüketicilerin satın alacakları mal ve hizmetlerle ilgili benzer mal ve hizmetleri satın alan tüketicilerin yorum ve değerlendirmeleri onların satın alma kararlarında belirleyici rol oynamaktadır. Günümüz tüketicilerinin hemen hemen hepsi herhangi bir ürünü satın almadan önce diğer tüketicilerin o ürünle ilgili yapmış oldukları yorumları okuyarak karar verme eğilimindedirler. Yeni bir tüketicinin satın almak istediği ürünle ilgili hiçbir bilgisi yoksa web sitelerinde sunulan ürün bilgisi belirleyici olmakta ve tüketici yorumlarını dikkate almaktadırlar (Van Vaerenbergh ve Orsingher, 2016). Bu nedenle günümüzde birçok işletme, tüketicilere ürün değerlendirmelerini online platformda paylaşma fırsatı vererek, bu kısıtlamanın üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Tüketiciler tarafından oluşturulan içerik, ürünlerle ilgili dolaylı bir şekilde bilgi sunduğu ve daha tarafsız değerlendirmeleri içerdiği için tüketicilerin satın alma kararlarında yardımcı olmaktadır.

Online tüketici yorumları, işletmelerin veya belirli sitelerin web sitelerinde yayınlanan, ürünü satın alanlar tarafından oluşturulan ürün değerlendirmeleri olarak ifade edilebilir. İşletmeler, ürün hakkında genellikle 1 ile 5 yıldız arasında değerlendirme (1-Çok kötü- 5 Çok iyi) ve açık uçlu tüketici yorumları şeklindeki içeriği ile tüketicilere ürünü satın aldıktan sonra deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşma imkânı sunmaktadır. Böylece tüketiciler, satın almak istediği ürünlere ilişkin düzinelere ürün incelemesi şeklinde ürün bilgilerine erişim sağlamaktadırlar (Mudambi ve Schuff, 2010). Ürün üzerine yapılan açıklamalar, yorumu yapan kişinin satın aldığı ürün hakkında aktardığı düşünceleridir. Bir tüketici ise, satın alma kararını netleştirmek için ürüne ilişkin yorumları incelemektedir (Arora vd., 2009). Uluslararası yapılan pazar araştırmalarında da benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Örneğin, ABD'deki yetişkin internet kullanıcılarının %79'unun bir satın alma işlemi yapmadan önce çevrimiçi ürün yorumlarını en az bir kez kontrol ettiği tespit edilmiştir (E-marketer Raporu, 2014). Memnuniyetsiz müşteriler genellikle olumsuz çevrimiçi iletişimlerini müşteri şikayetleri veya olumsuz tüketici değerlendirmeleri şeklinde yapılandırarak kamuoyunu firmalardan uzak durmaya ve onlara karşı çıkmaya ikna etmektedirler (Ward ve Ostrom, 2006). Çevrimiçi yorum/değerlendirme kanalları, tüketicilere şirketler hakkındaki görüşlerini daha kamuya açık ve gerçek zamanlı bir ortamda dile getirmenin kolay yollarını sunmakta ve günümüzde yoğun olarak tercih edilmektedir (Gensler vd., 2013; Abney vd., 2017; Liu, vd., 2021; Hien, vd., 2022).

Tüketiciler tarafından ürünle ilgili oluşturulan yorumlar kullanıcıya yönelik birinci ağızdan bilgi sunmaktadır. Bilginin yanı sıra, elektronik kulaktan kulağa pazarlama biçimi oluşturularak önceki ürün kullanıcıları tarafından çeşitli tavsiyeler de sunulmaktadır (Park vd., 2007). Ürünü kullananlar tarafından oluşturulan içerik, özellikle de online ürün yorumları, tüketicilerin yeni ürünleri tercih etme sürecinde rasyonel karar vermelerini sağlamaktadır (Cui vd., 2012). Sanal ortamda yorum yaparak deneyimlerini paylaşan tüketiciler, bu yorumları okuyan tüketicilerin satın alma kararı vermelerine yardımcı olmakta ve ürüne ilişkin deneyimini daha geniş kitlelere duyurabilmektedir. Müşterilerin işletmenin ürünleri ile ilgili yapmış oldukları yorumların ve paylaşımların gücünün farkında olan kuruluşlar çevrimiçi müşteri geri bildirimlerini ciddiye almakta ve bununla başa çıkmak için yeterli stratejiler geliştirmek için faaliyetler yürütmektedir.

Müşterinin yapmış olduğu bir şikayet davranışının işletmeye etkileri değişkenlik göstermektedir. Müşterilerin söz konusu işletmeyi boykot etmesi ya da işletmeden hizmet almamaya karar vermesi işletmeyi ekonomik kayıplara uğrattırırken aynı zamanda müşterilerin birçok insanı etkilemesi sebebiyle olumsuz kulaktan kulağa iletişime neden olabilmektedir. İşletmeler, her bir müşterinin yaşadığı memnuniyetsizlik sonucunda müşteri kaybına ve ekonomik olarak kayba uğrayabilmektedir. Bu bağlamda söz konusu şikayetlerin belirlenerek bu şikayetlere yönelik düzeltici faaliyetlerin ve hizmet telafilerinin yapılması önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Yürütülen bu araştırmada, Davraz Kayak Merkezi'ni ziyaret eden müşterilerin buraya ilişkin yapmış oldukları olumsuz yorumların içeriklerini incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca, alanda bulunan işletme yöneticileri ile görüşmeler yapılarak tüketici şikayetleri, işletme boyutu üzerinden de araştırılmıştır. Böylece, kayak merkezine ilişkin en çok

şikâyet edilen faktörler, tüketicilerin memnuniyetsiz olduğu unsurlar/hususlar gibi soruların cevabı araştırılarak alana ilişkin öneriler sunulmuştur.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, araştırma kapsamına dahil olan müşteri şikâyeti kavramına, araştırmanın yapıldığı saha olan Davraz Kayak Merkezi'ne ve araştırma konusuna benzer konularda daha önce yapılmış olan çalışmalara dair bilgi verilmektedir.

### 2.1. Şikâyet Davranışı ve Müşteri Şikâyeti

İşletmeler, müşterileriyle uzun süreli iletişim içerisinde bulunmak istemektedirler. Müşterilerle uzun süreli etkileşim kurarak müşteri sadakatini ve müşterinin işletmeden memnun kalmasını sağlamak, işletmelerin temel amaçları arasında yer almaktadır. Ancak, sunulan ürünlerin çeşitliliği ve kalitesi müşterilerin beğeni ve tatmin düzeylerini de arttırmıştır. Bu durum, satın alınan ürünün müşterinin beklenti ve isteklerine uygun değilse müşteride memnuniyetsizlik yaratmasına ve hatta işletmeye ilişkin şikâyet davranışında bulunmasına neden olabilmektedir. Şikâyet davranışı, tüketicinin satın aldığı üründen memnun kalmaması sonucu ürünle ilgili olumsuz bir mesaj iletmeyi içeren birey davranışdır (Jacoby ve Jaccard, 1981). Tronvoll'a (2007) göre, müşteri şikâyet davranışı, müşterinin hizmet etkileşimi sırasında, sunulan hizmetin değeri "kabul bölgesinin" dışındaysa ortaya çıkan süreç olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu şikâyet davranışı karşı tarafla iletişim (sözlü ve/veya sözsüz) şeklinde ortaya çıkabilir ve davranış değişikliğine yol açabilir.

Şikâyet davranışını açıklamak için en yaygın argüman müşteri memnuniyetsizliği olmuştur (Oliver, 1997). Tatminsizlik, beklentilerin onaylanmaması kuramına dayanmaktadır ve algılanan beklentiden daha düşük bir müşteri deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Tronvoll, 2011). Şikâyet, işletmenin bütün unsurlarını ilgilendiren bir konudur. Geçtiğimiz son 25 yılda şikâyet olgusuna işletmecilerin olumlu bakış açısı ve uygulama imkânları geliştirdiği bir gerçektir. Bir işletmeden memnun kalmayan müşteriler şikâyet davranışı geliştirmezlerse işletmeler sorunun nereden kaynakladığına dair bilgi sahibi olmayacakları için müşterilerini elde tutma şanslarını kaybetmiş olacaktırlar (Hirschman 1970; Aşkun 2008). Müşteri şikâyet davranışı ve yönetimi, özellikle kuruluşların müşterilerle uzun vadeli ilişkiler kurmanın değerini giderek daha fazla fark ettiği işletmeler için büyük önem taşıyan alanlardır.

Çevrimiçi ortamlarda müşteri memnuniyeti veya memnuniyetsizliği büyük ölçüde müşterinin beklentilerinin sunulan malın veya hizmetin gerçek performansından ne kadar farklı olduğuyula belirlenmektedir. Geleneksel pazarlama yaklaşımında bu durum müşterinin beklentilerinin onaylanmamasından kaynaklanan eşitsizlik derecesi olarak belirtilmektedir (Anderson, 1973; Tse ve Wilton, 1988). Önerilen çevrimiçi müşteri şikâyet davranışı modeline göre çevrimiçi müşteri memnuniyetsizliği bir ürün hakkında karşılanmayan beklentilerden kaynaklanmaktadır (Cho vd., 2002).

Müşterilerin olumsuz bir hizmet deneyimine tepkilerini açıklamak için çeşitli davranış modelleri önerilmiştir. Bu modellere göre, tüketiciler satıcıya (veya üçüncü bir tarafa) şikâyette bulunma veya iletişimi sonlandırma (Hirschman, 1970), arkadaşlara ve akrabalara kulaktan kulağa aktarma ve / veya işletmeyi savunmaktan vazgeçme, satıcıdan tazminat veya geri ödeme talep etme, bir tüketici kuruluşuna şikâyette bulunma ve yasal işlem (Day ve Landon, 1977), gibi farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Bununla birlikte, şikâyet davranışı müşteri memnuniyetsizliğinde oldukça sık karşılaşılan bir müşteri davranışı türüdür.

Şikâyet davranışı, müşterinin bir işletmenin mal ve hizmetlerinde sorun yaşadığında firmanın müşteri ile iletişime geçmesini sağlayan bir araçtır. Böylece, işletme, müşterilerinin memnuniyetsizliklerini giderme olanağı yakalamaktadır (Barlow ve Moller, 2009). Bu perspektifli bir bakış açısı işletmelerin ürünlerini geliştirmede önemli rol oynamaktadır. Artık birçok işletme, hizmet iyileştirme fırsatına sahip olmak ve hizmet iyileştirme faaliyetlerini düzenlemek için müşteri şikâyetlerini aktif olarak teşvik etmektedir (Bell, ve Luddington, 2006).

İşletmeler, müşterilerin şikâyetlerini dile getirmesi ile aşağıdaki faydaları sağlamış olurlar:

- Müşteriler memnuniyetsizliklerine çare bulunmasına izin vererek ürün geliştirme ve satın alma olasılığını ve müşteri memnuniyetini artırma olanağını sağlar.
- Müşterileri elde tutma oranını artırır.
- Negatif ağızdan ağıza iletişimin kayıplarını azaltır.

- Tekrar satın alma olasılığını artırır.
- Müşteri sadakati üzerinde olumlu bir etki oluşturur (Larivet ve Brouard 2010).

Şikâyet, hizmet sağlayıcının müşteri memnuniyetini, sadakatini, uzun vadeli satışları ve karları artırmak için iyileştirmeler yapmakta yol gösterici olan müşteri geri bildirimlerini almasını sağlamaktadır (Fornell ve Wernefelt, 1987). Tax vd., (1998), müşteri sorunlarının etkili bir şekilde çözülmesinin müşterilerin güveni ve taahhüdü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle şikâyetlerin ele alınması, müşteri ilişkilerinin sürdürülmesinde ve geliştirilmesinde kritik bir "doğruluk anı"dır.

## 2.2. Çevrimiçi Müşteri Şikâyetleri

Çevrimiçi tüketici yorumları sayesinde tüketiciler doğrudan mevcut veya eski müşteri yorumlarından ihtiyaç duyduğu tavsiye, olumlu, olumsuz açıklamalara internet vasıtasıyla ulaşabilmektedir. Liu ve Park'ın (2015) araştırmasına göre, çevrimiçi yorumlar potansiyel müşteriler için, geçmiş müşterilerin deneyimlerine dayanan hem detaylı hem de güvenilir bilgi sağlanan başvuru kaynakları haline gelmiştir. Çevrimiçi müşteri şikâyetlerine ilişkin farklı alanlarda yapılmış yerli ve yabancı birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Telekomünikasyon (Kiraz, vd., 2020), bankacılık (Erduran, ve Lorcu, (2020), konaklama sektörü (Hien vd., 2022) Yapılan araştırmalarda sayfaya yüklenmiş ürüne ait görsellerin sayısının en az yorumun kendisi kadar olumlu ve güçlü bir etkiye sahip olduğu (Hlee vd., 2019; Srivastava ve Kadro 2019; Cheng ve Ho 2015) belirtilmektedir. Araştırmanın spesifik konusu bağlamında kayak merkezlerine yönelik müşteri şikâyetlerine ilişkin çalışmaların mevcut olduğu tespit edilmiştir. (Ulema vd., 2020; Ceylan ve Tamer, 2021; Satık ve Gençler, 2023). Ulema vd., (2020), tarafından yapılan çalışmada Uludağ kayak merkezi ile ilgili TripAdvisor sitesi üzerinden yapılan şikâyetler incelenmiştir. Uludağ kayak merkezi ile ilgili yapılan 47 olumsuz yorum içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda, kayak merkezi ile ilgili şikâyetlerin fiyat, taşıma kapasitesi, alt ve üst yapı, çevre ve hizmet kalitesi, gibi başlıklar altında toplandığı belirtilmiştir. Ayrıca, insan yoğunluğu ile fiyat konularının öne çıkan unsurlar olduğu belirlenmiştir. Satık ve Gençler (2023) tarafından Uludağ, Palandöken ve Sarıkamış'taki 5 yıldızlı otellerin çevrimiçi ortamda müşteriler tarafından ifade edilen olumsuz yorumları incelenmiştir. Bu amaçla, TripAdvisor sitesinden araştırma kapsamında yorumlar çekilmiştir. Uludağ otellerinde en çok şikâyetin yemek kaynaklı, Palandöken'de otellerin iç mimarisinin ve odaların eskiliğinden kaynaklı ve Sarıkamış'ta personel hizmeti ve yetersizliğinden kaynaklı şikâyet alındığı ifade edilmiştir. Ceylan ve Tamer (2021) tarafından yapılan araştırmada Uludağ'da kış turizmi kapsamında faaliyet gösteren otel işletmelerine yönelik müşteri şikâyetleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre müşteriler en çok personel ve restoran kategorilerinde şikâyette bulunmuşlardır. Müşterilerin şikâyet içerikli yorumlarının kodlarında personelin kötü davranışları ve restoranın yemek kalitesi en çok yoruma neden olan konular olarak belirtilmiştir.

## 3. YÖNTEM

Araştırma tasarımı, nitel araştırma türünde oluşturulmuştur. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel bilgi toplama tekniklerinden yararlanılarak algıların ve durumların kendi ortamı içerisinde bütüncül bir biçimde ortaya konulmaya çalışıldığı araştırma türüdür (Yıldırım, 1999, s. 10). Araştırma kapsamına Davraz Kayak Merkezi'ne yönelik yapılan çevrimiçi müşteri şikâyetleri dahil edilmiştir. Davraz Kayak Merkezi'nin araştırma alanı olarak seçilmesinin temel sebepleri her seviyedeki kayakçılara hitap eden ve son yıllarda hızla gelişen bir kayak merkezi olmasıdır. Yürütülen araştırmanın veri kaynağı, görüşme ve online müşteri yorumları olmak üzere iki farklı unsurdan sağlanmıştır. Araştırma kapsamında kış turizm severlerinin birbirleriyle iletişim kurmak, tavsiyelerde bulunmak ve kayak merkezi hakkında yorumlarını yapmak için en çok kullandığı 'Şikâyetvar.com', 'www.skiciyiz.biz' ve 'Tr.snow-forecast.com' internet sayfalarından yorumlar derlenmiştir. İlgili internet sayfalarında yerli misafirlerin yorumları yer aldığı için şikâyetler yerli müşterilerin yorumları üzerinden derlenmiştir. Müşteri yorumları 25.03.2023-27.03.2023 tarih aralığında, doküman analizi tekniğiyle toplanarak, belirli kavram ve kelimelerin varlığına göre içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında ele alınan internet sitelerinde Davraz Kayak Merkezi ile ilgili toplamda yer alan 56 yorum arasından 4 yorum olumlu olduğu için analize dahil edilmemiş ve 52 olumsuz yorum üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. İçerik analizinde, elde edilen veriler üzerinden sıklıkla tekrarlanan veya katılımcının yoğun vurgu yaptığı olay ve olgulardan kodlar çıkarılır. Elde edilen kodlar üzerinden belirli temalara ulaşılmaktadır. Birbirine benzediği ve birbiri ile ilişkisi olduğu tespit edilen veriler (kodlar) kendi içerisinde anlamlı bir şekilde bir araya getirilerek üst bir tema oluşturularak veriler yorumlanmaktadır (Baltacı, 2019, s. 377). Kodların ve temaların oluşturulması

esnasında daha önce yapılmış olan benzer çalışmalardan (Ulema vd., 2020; Satık ve Gençler, 2023) faydalanılmıştır.

Araştırma verilerinin elde edilmesinde nitel araştırmada çoğunlukla kullanılan bir teknik olan görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Görüşme, insanların bir konu hakkında görüş, düşünce ve tutumlarını ortaya çıkarmak üzere iki kişi arasında serbest bilgi değişimini sağlayan bir bilgi toplama tekniğidir (Balci, 2013, s. 165). Araştırma sahası olarak Isparta ilinde bulunan Davraz Kayak Merkezi seçilmiştir. Göller Bölgesi'nin doğal ve kültürel zenginliklerinin ortasında yer alan Davraz Dağı, Isparta şehir merkezinin oldukça yakınında olup birçok kış turizmi etkinliklerine olanak sağlamaktadır. Davraz Dağı özellikle kayak sporu bakımından yeni tanınmaya başlayan ve 1995 yılından itibaren gelişim göstermeye devam eden Türkiye'nin yeni kayak merkezlerindedir (Doğan vd., 2017). Davraz Kayak Merkezi'nde yer alan işletmeciler ile görüşmeler yapılırken görüşme türleri arasından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmacı, bu teknikle görüşme formu ile amacı doğrultusunda temel konu ve sorunların genel çerçevesini çizmektedir. Çalışmada, araştırma amacına bağlı olarak belirlenen araştırma hedefleri doğrultusunda hazırlanan 4 adet görüşme sorusunun araştırmanın amacına uygunluğunu tespit edebilmek için konu ile ilgili uzmanlığı olan 3 akademisyene gönderilmiş ve geri dönütler doğrultusunda görüşme soruları üzerinde nihai düzenlemeler yapılmıştır. Araştırma bulgularına yönelik oluşturulan öneriler, turizm yöneticilerine sunulmaktadır. Görüşme sorularının son şekli verildikten sonra bu çalışma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 147-3 sayılı ve 17.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında hazırlanan görüşme soruları aşağıda yer almaktadır.

A. S1.Davraz Kayak Merkezi'nin sahip olduğu çekicilikler ve avantajlar var mıdır, varsa bunlar nelerdir?

A. S2.Davraz Kayak Merkezi'nin güçlü bir tanıtımı için neler yapılabilir?

A. S3.Davraz Kayak Merkezi'ne yönelik ziyaretçilerin en çok şikâyet ettiği unsurlar nelerdir?

A. S4.Davraz Kayak Merkezi'nde gördüğünüz en önemli sorun nedir?

#### 4. BULGULAR

Çalışma kapsamında Davraz Kayak Merkezi'nde farklı faaliyet alanlarında farklı pozisyonlarda çalışan 4 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır. Görüşmecilerin farklı departmanlarda çalışıyor olması, yorumlarının içeriklerini de çeşitlendireceğini düşündürmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	İşletme Türü	Pozisyon
K1	Kadın	42	Lisans	Otel	Satış Pazarlama Müdürü
K2	Erkek	48	Lise	Pansiyon	Pansiyon Sahibi
K3	Erkek	37	Lisans	Otel	Yiyecek-İçecek Müdürü
K4	Erkek	65	Yüksek Lisans	Kayak Malzemeleri Birimi	Kayak Hocası

İçerik analizi yöntemiyle incelenen 56 yorum içerisinde 4 yorum içinde olumsuz bir ifadeye rastlanmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu nedenle analize 52 şikâyet üzerinden devam edilmiştir. Yapılan içerik analizi sonucunda 37 kod oluşturulmuş ve oluşturulan 37 kod aralarındaki anlamlılık ilişkisine göre 5 tema altında toplanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan kodlar ve temalar Tablo 2'de sunulmuştur. Alanda yapılan görüşmelerde konaklama işletmelerinin yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ancak, özellikle ziyaretçileri alan içerisinde bilgilendirecek ve yönlendirecek unsurların eksikliği dikkat çekmiştir. Ayrıca ziyaretçilerin kayak alanlarına varışlarının beklenilenden uzun sürmesi de ziyaretçi üzerinde olumsuz etki bıraktığı ifade edilmektedir.

**Tablo 2.** Davraz Kayak Merkezi'ne Yönelik Yapılan Müşteri Şikayetlerinin Kategorilendirilmesi

Tema ve Kod	N (160)	(%)	Toplam Yüzdesi
Hizmet Kalitesi	63	100	39,37
Yönetimin zayıflığı ve eksikliği	13	20,64	
Bilgilendirme eksikliği	11	17,46	
Uzun bekleme süreleri	10	15,87	
Personelin kaba ve ilgisiz olması	8	12,70	
Tanıtm eksikliği	7	11,11	
Personelin sorun çözme becerisi eksikliği	4	6,35	
Hijyen eksikliği	2	3,17	
Otel hizmetlerinin kalitesiz olması	2	3,17	
Personel eksikliği	2	3,17	
Güvenlik eksikliği	1	1,59	
Personelin bilgi sahibi olmaması	1	1,59	
Otel çalışanlarının kaba ve ilgisiz olması	1	1,59	
Yemeklerin kalitesiz olması	1	1,59	
Alt ve Üst Yapı Kaynaklı Sorunlar	39	100	24,38
Telesiyej eksikliği	9	23,08	
Yeme içme alanlarının eksikliği	8	20,51	
Kayak yapmayanlar için farklı faaliyet imkânlarının olmayışı	4	10,26	
Kayak pistlerinin yetersiz ve niteliksiz olması	3	7,69	
Pist alanlarının yetersizliği	3	7,69	
Telesiyejlerin kalitesiz olması	3	7,69	
Ulaşım sıkıntısı	3	7,69	
Gişe sayısı yetersizliği	2	5,13	
Telesiyejlerin kalitesizliği	2	5,13	
Bölgenin gelişmemiş olması	1	2,56	
Liftlerin eksik olması	1	2,56	
Alan Yönetimi	25	100	15,62
Merkezin potansiyelini gerektiği gibi kullanamama	11	44	
Bölgenin gelişmemiş olması	7	28	
Yatırım eksikliği	4	16	
Alternatif kayak merkezlerinden geride kalması	2	8	
Yanlış turizm uygulamaları	1	4	
Fiyat	19	100	11,88
Genel olarak yüksek fiyatlar	5	26,32	
Konaklama fiyatlarının pahalılığı	5	26,32	
Skipass fiyatlarının pahalılığı	4	21,05	
Ücretlendirme tarifelerinde eksiklik	3	15,79	
Lift fiyatlarının pahalılığı	2	10,53	
Alana Yönelik Olumsuz Duygu ve Düşünceler	14	100	8,75
Hayal kırıklığı	10	71,43	
Maddi kaygıların ön planda olması	3	21,43	
Memnuniyetsizlik	1	7,14	

#### 4.1. Hizmet Kalitesi

Davraz Kayak Merkezi'ne giden ziyaretçileri rahatsız eden en önemli hususlar hizmet kalitesi ile ilgili kısımlardır. Bu bağlamda ziyaretçiler yönetimin zayıflığı ve eksikliği (%20,64), bilgilendirme konularındaki eksiklik (%17,46), uzun süren bekleme süreleri (%15,87), personelin kaba ve ilgisiz olması (%12,70) ve tanıtım eksikliğinden (%11,11) şikâyet etmektedir. Hizmet kalitesi ile ilgili öne çıkan diğer şikâyet konuları ise personelin sorun çözme becerisindeki eksikliği, hijyen konularında yaşanan eksiklikler, sunulan otel hizmetlerinin kalitesiz olması, personel sayısının yetersiz kalması, güvenlik eksikliği, personelin bilgi sahibi olmaması, otel çalışanlarının kaba ve ilgisiz olması ve yemeklerin kalitesiz olmasıdır. Hizmet kalitesi ile ilgili yapılan şikâyet örnekleri şu şekildedir:

'Onca yol gelip masrafa katlandıktan sonra gişe sırasında abartısız 1 saatten fazla bekleyerek zaman ve maddi kayba uğramış, oluşan kalabalığım, yönetiminin zayıflığı, gişede tek kişi çalışması ve telesiyelerin kalitesizliğine rağmen her yere göre en yüksek fiyatları bir daha tercih etmememize neden olacak.'

'Merhaba Bugün sabah Davraz kayak merkezine telefon açtık pistlerin çalışıp çalışmadığı hakkında, bize pistler açık dediler ve buna istinaden yola çıktık. Kayak merkezine vardığımızda pistlerin çok güzel fakat telesiyelerin çalışmadığını yukarıya da minibüsle çıkabileceğimiz söylendi. Bizi yaklaşık 16 kişi küçük bir minibüse doldurup üst üste 2.bölgeye çıkardılar!'

'Kayak merkezi gişelerindeki veznedarlar çok kaba ve ilgisizler gişe sayısı da artırılması lazım 2,5 saat gişeden bilet almak için bekledik bir de teleferik için 1 saat bekledik kayak keyfi değil eziyet yeri oldu.'

'Kızağımızı teslim etmemize rağmen teleferiğin yanındaki kızak gişesinde duran 3 adam kızakları teslim almadığını iddia etti. Daha sonra tamam birini verdiniz hatırladım dedi fakat diğer kızak için teslim etmemize rağmen bizden boşuna 100 TL aldı ve bağırarak kavga etti bizimle. İlgilenilsin lütfen.'

'Aralık 22'sinde burası hazır değilse siz nasıl kayakçı ve turist çekmeyi düşünüyorsunuz? Geçen yıl tuvaletlerin pisliğinden yakıırken bugün şahit olduğumuz olaylar o günleri arar hale getirdi bizleri! Sonuçta buradan devlet para kazanabilir lütfen üstüne düşünüz.'

'İlgi güvenlik hiç yok telesiyeye binecektik kızımınla birlikte 8 yaşında tabi bizi uyarın olmadı çocuğu biz bindiriyoruz diye bende çocuğum nasıl binecek diye tam binemedim. Ben kaldım 8 yaşındaki çocuğum tek başına kaldı oradaki görevliler tenezzül edip emniyetini bile kapattırmadılar çocuğuma. Önde oturan bayan kapattırdı kızıma emniyetini benim çocuğumun başına bir şey gelseydi nasıl hesap vereceklerdi acaba. Tabi bende sonra bindim ama çocuk benden 2 önden gidiyor nasıl telkin edeceksin çocuğumu hala olayın şokunu atlatamadım. Can güvenliği asla yok her şeyi para olmuş oradakilerin.'

Birinci katılımcı hizmet kalitesi bağlamında benzer kodları kullanarak durumu 'Güçlü bir tanıtım için Davraz'ın güçlü bir imaja sahip olması gerekir. Maalesef henüz tanınırlık bağlamında imaj oluşturamadık. Buraya gelenlerin çoğu arkadaşlarından veya tanıdıklarından duyarak buraya gelmektedir' ve 'Kurumlar ve işletmeler arasında koordinasyon ve iş birliği eksikliği var. Bu eksiklik de diğer her şeye yansımaktadır. Örneğin, bazen teleferiklerde bakım çalışması oluyor ve bu durum çevredeki işletmelere bildirilmiyor. Müşterilerin de haberi olmadığı için tepki gösterebiliyorlar' (K1) şeklinde ifade etmiştir.

İkinci katılımcı da kayak merkezi ile ilgili görüşlerini ifade ederken hizmet kalitesine dair benzer kodları kullanmış ve görüşlerini 'Fenomen kişilerin kayak merkezinin tanıtımında kullanılması önemli rol oynayacaktır. Artık birçok kişi fenomenleri takip ediyor ve hatta taklit ediyor. Sosyal medyada onlar daha çok yankı uyandırabilir. Standart tanıtım araçlarından ziyade sosyal medya tanıtımlarının daha etkili olacağını düşünüyorum' (K2) şeklinde belirtmiştir.

Görüşme yapılan katılımcılardan üçüncüsü ise hizmet kalitesi ile ilgili 'Isparta, çevresindeki büyük illerden dolayı biraz gölgede kalmış bir şehir. Gül ve lavantadan dolayı ülkemizde şehrin tanınırlığı biraz arttı ancak bu bence yeterli bir tanıtım değildir. Ulusal basında tanıtımlara daha çok ağırlık vermemiz gerekmektedir. Çünkü, Isparta'nın tanıtılacak çok güzel yerleri ve dokusu mevcuttur' (K3) görüşünü ifade etmiştir.



Dördüncü katılımcı ise Davraz Kayak Merkezine ait hizmet kalitesiyle ilgili benzer kodları kullanarak ‘Herkesi bilgilendirmek ve bilinçlendirmek öncelikle yapılması gerekenler arasında’, ‘Tanıtımın kötüsü olmaz diyerek resmî kurumların afiş vs. hazırlaması iyi olur. Aynı zamanda internet sayfalarını aktif kullanamamaları ve Facebook Instagram hesaplarını yoğun kullanmaları gerekir’ ve ‘Bence bir sorun yok. Eksiklikler tabii ki olabilir ama sorun olarak ifade etmesek daha iyi olur. Eksiklik olarak, belki ziyaretçileri genel olarak bilgilendirecek bir danışma merkezi gibi bir yerin olmamasını söyleyebilirim’ (K4), şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

#### 4.2. Alt ve Üst Yapı Kaynaklı Sorunlar

Alt ve üst yapı ile ilgili şikayetler incelendiğinde telesiyej eksikliği (%23,08), yeme içme alanlarının eksikliği (%20,51) ile kayak yapmayanlar için farklı faaliyet imkânlarının olmayışı (%10,26) konularının ziyaretçiler tarafından daha yoğun bir şekilde dile getirildiği görülmektedir. Kayak pistlerinin yetersiz ve niteliksiz olması, pist alanlarının yetersizliği, telesiyejlerin kalitesiz olması, ulaşımda yaşanan güçlükler, gişe sayısındaki yetersizlik, telesiyejlerin kalitesizliği, bölgenin gelişmemiş olması ve lift sayısındaki eksiklik konuları da alt yapı ve üst yapı değerlendirmelerinde ziyaretçilerin şikâyet konuları arasında yer almaktadır.

Ziyaretçilerin alt yapı ve üst yapıya dair bazı şikayetleri şu şekildedir:

‘Davraz yönetimine: pazarlama işlerinizi halledin, biraz kar topu alın ve birkaç yeni telesiyeye ve birkaç yeni piste yatırım yapın ve Türkiye'nin en iyi kayak merkezine sahip olun!’

‘Sadece tbar açıktı. Çok büyük rezillikti.45tl verip pass kartımızı alıp bu rezilliği çektik. Zar zor kaydı dinlenmek için tepedeki cafeye girince şok oldum. Yiyecek içecek hiçbir şeyin olmadığı kafenin kapısında dışarıdan yiyecek getirmek yasaktır yazıyordu! Bu kadar zorlukla çıktığımız dağın başında aç ve susuz kalınca geri dönmeye karar verdik o da ayrı bir merasim! Kar düzeltme aracına ip bağlayıp minibüse indik! Yarın çıkmayı düşünmüyoruz bu kadar rezilliğin üstüne!!’

‘Aşağıda yine gününbirlik otobüs turları vardı ayrıca bana beceriksizlik gibi geliyor bu kadar gelen giden varken doğru düzgün bir kafenin olmaması dağda’

‘Bir ipucu: kendi paketlenmiş öğle yemeğinizi getirin. Dağın yarısında bir kafe var ama geçen yıl mutfaklarında ve tuvaletlerinde su bile yoktu. Oradan yemek yememe imkân yoktu!’

‘Davraz’daki asansör çalışanları konuşkan ve yardımsever ama otel çalışanları için aynı şeyi söyleyemem. Kabalar ve Türklere karşı garip bir tavırları var. Davraz pahalı bir kayak merkezi ama 2-5 günlük kayak kartı alırsanız çok daha ucuz. Güzel gece kulüpleri ve kafeler ve bunun gibi hizmetler arıyorsanız Uludağ’a gidin. Ancak, doğal bir ortamda pist + serbest sürüş ile biraz kayak/biniş deneyimi istiyorsanız, Davraz’a gidin.’

‘Dün Davraz’daydık. Kar tek kelimeyle mükemmel. Anlamadığım pistleri neden dar tutuyorlar.’

‘Şu sivillerle kayan kişileri ayırsalar yeter artar bile, resmen çile çekiyoruz ya. Ha bunun yanında kafelerin kötülüğü vs. onlar bir türlü halledilir ama oradaki sıra bütün hevesini alıyor insanın.’

‘Arkadaşlar hafta içi (sömestre dahil) Isparta’dan Davraz’a ulaşım yok. Şansınıza kalmış. Ben rezil oldum siz olmayın. Taksi var diyorlar dönüşte ne yapacağımı kimse söylemiyor. Çünkü orada taksi yok. Davraz’ın işi yaş bence.’

‘Gelişmişlik olarak Kartalkaya her türlü bin basar Davraz köyüne. Ama Davraz bu sene sezonu ilk açan merkezdi ülkede yanlış hatırlamıyorsam. Gerekli yatırım yapılırsa Davraz’ın önü açık. Ama böyle giderse -ki gideceğe benziyor- koyduğumuz yerde otlamaya devam ederler.’

‘Haliyle Davraz eğlenceli ama sınırlı bir dağ, gününbirlik geziler için ideal ama düzgün kayakçıları bundan daha uzun süre eğlendirecek araziden yoksun.’

Görüşme yapılan ikinci katılımcı Davraz Kayak Merkezi’nin alt ve üst yapı kaynaklı sorunlarını benzer kodları kullanarak ‘Ziyaretçiler genelde buradan memnun ayrılıyorlar. Benim alanım mutfak ve servis kısmı. Yiyeceklerimizi beğeniyorlar fakat ziyaretçiler genelde daha çok çeşitlilik beklentisinde oluyorlar’ ve ‘Bu belirttiğim dışında telesiyejler bazen sorun olabiliyor. Sayı bağlamında yetersiz kalabiliyor veya ücretlerinden de bazen şikâyet alıyoruz’ (K2) şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Üçüncü katılımcı da benzer kodları kullanarak ‘Özellikle konaklamalı gezilerde misafirler 3 günden sonra burada sıkılıyorlar. Etrafta yapılacak fazla bir alternatifin olmadığını belirtiyorlar. Şehir merkezine kısım olması ve yol durumlarından dolayı da sürekli gidilemeyebiliyor. Otelimizle ilgili değil ama bazen kayak malzemeleri veya teleskiye ilişkin şikayetler gelebiliyor’ ve ‘Kışın ulaşım altyapısında ve bölgeye erişimde ufak tefek sorunlar çıkabiliyor, bu tür durumlar da misafirlerin bakış açısını olumsuz etkiliyor’ (K3) ifadeleriyle kayak merkezinin alt ve üst yapı kaynaklı sorunlarını ifade etmiştir.

Görüşme gerçekleştirilen katılımcılardan dördüncüsü ise kayak merkezine ait alt ve üst yapı kaynaklı sorunları ‘Kış aylarında buraya ulaşım zaman zaman aksamalar oluyor, ulaşımı da güçlendirmek lazım’ ve ‘Bize gelen ziyaretçilerin çoğunluğu kayak merkezinde yapılacak çok aktivite olmadığı için sıkıldıklarını söylemektedirler’ (K4), şeklinde ifade etmiştir.

### 4.3. Alan Yönetimi

Ziyaretçilerin alan yönetimiyle ilgili en çok şikâyet ettiği konular merkezin potansiyelinin gerektiği gibi kullanılmaması (%44), bölgenin yeterince gelişmemiş olması (%28) ve yapılan yatırımların eksikliğidir (%16). Ayrıca ziyaretçiler şikayetlerinde bölgenin alternatif kayak merkezlerinden geride kaldığını ve yanlış turizm uygulamaları yapıldığını belirtmişlerdir. Alan yönetimiyle ilgili şikayetlere dair örnekler şu şekildedir:

‘Gelişmişlik olarak Kartalkaya her türlü bin basar Davraz köyüne. Ama Davraz bu sene sezonu ilk açan merkezdi ülkede yanlış hatırlamıyorsam. Gerekli yatırım yapılırsa Davraz’ın önü açık. Ama böyle giderse -ki gideceğe benziyor- koyduğumuz yerde otlamaya devam ederler.’

‘Kesinlikle katılıyorum! bende yaklaşık 6-7 yıl önce ordaydım uzun bir pisti vardı, teleskiye gelince abartmıyorsun 15 dk sürmüş olabilir =>) Kartepe- Uludağ gibi güzel projelerin olabileceği bir kayak merkezi, umuyoruz ki bu haleden gelir’

‘Tabi تنها oluşu çok güzel, keyifli de. Kayak yapmanın keyfini tadıyorsun. Ama demek istediğim o kadar uzun güzel bir kayak merkezi varken (birçok kişinin bilmediği) neden birazcık daha ticari anlamda oradaki kişiler avantaj sağlamasın?’

‘Davraz yönetimine: pazarlama işlerinizi halledin, biraz kar topu alın ve birkaç yeni teleskiye ve birkaç yeni piste yatırım yapın ve Türkiye'nin en iyi kayak merkezine sahip olun! Antalya'da kapılarının önünde düzgün bir kayak merkezi bekleyen büyük bir yerel nüfus var.’

Birinci görüşmeci Davraz Kayak Merkezi'nin alan yönetimi dair görüşlerini ‘Tanıtım konusunda il kültür turizm müdürlüğüne ve Isparta valiliğine önemli görevler düşmektedir. Isparta'yı bir bütün olarak tanıttıkları gibi Davraz Kayak Merkezi'nin tanıtım ve pazarlamasına da ağırlık vermeleri gerekmektedir. Yakın bölgelerde Antalya Saklıkent hariç, bu tür bir kayak merkezi ve tesis kompleksi mevcut değildir. O nedenle, elimizdeki değerini bilerek hareket etmek lazım’ ve ‘Kayak alanında koordineli hareket edilse birçok ziyaretçinin buradan memnun ayrılacağına inanıyorum’ (K1) şeklinde belirtmiştir.

Görüşme gerçekleştirilen katılımcıların ikincisi ise ‘Kayak Merkezi’nde standart bir kalitenin yakalanmamış olması benim fikrime göre en önemli sorun. Her zaman aynı kalitede hizmet verememek ziyaretçi memnuniyetsizliğinin temelindeki en önemli sorunlardandır’ (K2) ifadeleriyle kayak merkezinin alan yönetimine dair görüşlerini ifade etmiştir.

Üçüncü görüşmeci alan yönetimi bağlamında bazı benzer kodları kullanarak ‘Sorun olarak ifade edemem ancak bu bölge sahip olduğu potansiyeli yeterince kullanamıyor bence. Kayak Merkezi bağlamında oldukça çeşitli imkanlara sahibiz ama bunların gerçek potansiyelinin ortaya çıkarılması lazım. Kayak Merkezi’imize ise daha sistemli yatırımların ve planlamaların yapılması gerekmektedir’ (K3) şeklinde durumu ifade etmiştir.

Dördüncü katılımcıda merkezin alan yönetimine dair görüşlerini benzer kodları kullanarak ‘O nedenle, ziyaretçilerin burada daha çok zaman geçirebileceği alanların veya etkinliklerin yapılması gerekmekte’ (K4) şeklinde ifade etmiştir.

### 4.4. Fiyat

Yapılan şikayetler doğrultusunda oluşturulan fiyat teması incelendiğinde Davraz Kayak Merkezi'nin genel olarak pahalı (%26,32) bir destinasyon olarak algılandığı bunun yanında özellikle konaklama fiyatlarının pahalılığı da

(%26,32) ziyaretçiler tarafından öncelikle şikâyet unsurları içerisinde yer almaktadır. Konaklama ücreti ve diğer ücretler dışında fiyat ile ilgili en çok dile getirilen diğer şikâyet konuları ise kayak ile bağlantılı mekanik ve teknik ekipmanların kullanım ya da kiralama ücretleri, ücretlendirme tarifelerindeki eksiklik ve skipass fiyatlarının pahalılığıdır. Fiyat bağlamında ziyaretçilerin yorumları şekildedir;

‘Davraz Kayak Merkezi bitmek bilmeyen bilet kuyruğu ve fahiş fiyatlarıyla kayak severler için tam bir hayal kırıklığıdır. Onca yol gelip masrafa katlandıktan sonra gişe sırasında abartısız 1 saatten fazla bekleyerek zaman ve maddi kayba uğramış, oluşan kalabalığın, yönetiminin zayıflığı, gişede tek kişi çalışması ve telesiyelerin kalitesizliğine rağmen her yere göre en yüksek fiyatları bir daha tercih etmememize neden olacak.’

‘Bu sene için belirlenen Skipass fiyatlarını akıl süzgecinden geçirerek yapmış olmaları mümkün değil. Çünkü il özel idareye ait tesisler en uygun tesisler iken bu seneki fiyatlar ile Uludağ, Kartalkaya'yı aratır olmuş. Böyle bir saçmalık olabilir mi? Beklenti neydi acaba? Gondol'un parasını bir sezonda çıkarmaya mı niyetlendiniz?’

‘Geçen seneye oranla aşırı bir zam söz konusu 100 biniş 350 TL iken bu seneki fiyat çizelgesinde 700 yazıyor. Zaten sivillerden kayak yapamazken bir kez yukarı çıkmak için yeri geldiğinde 45 dakika. Beklerken bir de bu uçuk fiyatlar bizim gibi spor severleri iyice Davraz’dan soğutuyor.’

‘Kapalı havuz ve spa var ama kullanma daha iyi hiçbir sosyal etkinlik yok.ve kar varsa çok yüksek fiyat çekiyorlar!!kısacası sirene Davraz otelde kalacağına Isparta’da ucuza kal. Yemeğini de kebapçı kadirde ye daha iyi.’

‘Geçtiğimiz yıl Davraz’a gittim. Isparta’ya yaklaşık 25 km. yol durumu bir kısım toprak ancak genel anlamda asfalt ve gayet iyiydi. Kayak merkezinde 2 tane otel mevcut. Biri sirene hotel ancak bu sene kapalı olma ihtimali varmış. Ben kayak merkezine 8 km uzaklıkla Davraz dağ evlerinde konakladım. Ufak köy evleri gibi bungalovlar var. Kayak merkezindeki otellere nazaran daha ucuz ve salaş ancak gayet keyifli. Davraz henüz gelişmemiş bir yer.’

Birinci görüşmeci Davraz Kayak Merkezi’ndeki fiyatlarla ilgili durumu benzer kodları kullanarak söz konusu durumu ‘Ziyaretçiler çoğunlukla fiyatların yüksekliği konusunu dile getirmekte ve şikâyette bulunmaktadır. Birçoğu telesiyer fiyatları veya kayak malzemelerinin fiyatlarının yüksek olduğunu düşünmekte, ancak çoğu kayak merkezine göre fiyatlarımız oldukça makuldür’ (K1) şeklinde belirtmiştir.

İkinci katılımcı da benzer kodları kullanarak kayak merkezindeki fiyatlara ilişkin görüşlerini ‘Telesiyerler bazen sorun olabiliyor. Sayı bağlamında yetersiz kalabiliyor veya ücretlerinden de bazen şikâyet alıyoruz’ (K2) şeklinde ifade etmiştir.

#### 4.5. Alana Yönelik Olumsuz Duygu ve Düşünceler

Yapılan şikâyetler doğrultusunda oluşturulan alana yönelik olumsuz duygu ve düşünceler teması incelendiğinde kayak merkezine yönelik ziyaretçilerin yapmış oldukları şikâyetlerde hayal kırıklığı (%71,43), maddi kaygıların ön planda tutulması (%21,43) ve memnuniyetsizlik (%7,14) konularının yer aldığı görülmektedir. Ziyaretçilerin alana yönelik duygu ve düşüncelerine ait örnekler şu şekildedir:

‘Bu kadar zorlukla çıktığımız dağın başında aç ve susuz kalınca geri dönmeye karar verdik o da ayrı bir merasim! Kar düzeltme aracına ip bağlayıp minibüse indik! Yarın çıkmayı düşünmüyoruz bu kadar rezilliğin üstüne!!kayak sezonuna hazırlıkların yetişmemesi kimin suçu? Aralık 22’sinde burası hazır değilse siz nasıl kayakçı ve turist çekmeyi düşünüyorsunuz? Geçen yıl tuvaletlerin pisliğinden yakınıırken bugün şahit olduğumuz olaylar o günleri arar hale getirdi bizleri! Sonuçta buradan devlet para kazanabilir lütfen üstüne düşünün.’

‘Saklıkent dahi açtı sezonu, Davraz yazık etmiş kendine.’

‘Kayak merkezi gişelerindeki veznedarlar çok kaba ve ilgisizler gişe sayısı da artırılması lazım 2,5 saat gişeden bilet almak için bekledik bir de teleferik için 1 saat bekledik kayak keyfi değil eziyet yeri oldu.’

‘Davraz Kayak Merkezi bitmek bilmeyen bilet kuyruğu ve fahiş fiyatlarıyla kayak severler için tam bir hayal kırıklığıdır. Onca yol gelip masrafa katlandıktan sonra gişe sırasında abartısız 1 saatten fazla bekleyerek zaman ve maddi kayba uğramış, oluşan kalabalığın, yönetiminin

zayıflığı, gişede tek kişi çalışması ve telesiyejlerin kalitesizliğine rağmen her yere göre en yüksek fiyatları bir daha tercih etmememize neden olacak.’

‘Lütfen bu işi bilmiyorsanız boş vakitlerinizden 1 haftanızı ayırıp Avusturya veya İsviçre’ye gidin ve adamların kış turizmini ne kadar harika bir şekilde insanların hizmetine sunduklarını görün, sizin için tek önemli olan şey kasanıza giren paranın hesabını yapmak, iste bu şekilde bizim ülkemiz gelişmiyor. Çünkü herkes kafasına göre tutturmuş bir yol gidiyor. Yapmayın arkadaşlar her şeyin usulü adabı ve sistemi var.’

Ziyaretçi yorumları doğrultusunda yapılan içerik analizi sonucunda Davraz Kayak Merkezi ile ilgili yapılan şikayetlerin ‘hizmet kalitesi’, ‘alt ve üst yapı kaynaklı sorunlar’, ‘alan yönetimi’, ‘fiyat’ ve ‘alana yönelik olumsuz duygu ve düşünceler’ ana temaları altında toplandığı görülmektedir. Şikayetlerin önemli bir kısmının yönetimin zayıflığı ve eksikliği, alt ve üst yapıdaki eksiklikler, merkezin potansiyelinden gerektiği gibi yararlanılamaması ve sonucunda ortaya çıkan hayal kırıklığı üzerinde yoğunlaştığı söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz tüketicileri internetin gelişmesiyle birlikte artan erişim hızıyla satın almış oldukları mal ve hizmetlerle ilgili yorum yapma konusunda, almayı düşündükleri mal ve hizmetlerle ilgili ise yapılan değerlendirmeleri dikkate alma konusunda eğilim göstermektedirler. Bu açıdan bakıldığında geçmişe kıyasla ürünün iyi ya da kötü tanıtımında müşterilerin daha aktif bir rol aldığını firmaların ise bu sürece çok fazla karışma şanslarının olmadığı söylenebilir. Ancak işletmeler açısından düşündüğümüzde müşterilerin, kendi ürünlerine yapmış oldukları şikayetler oldukça değerlidir. Çünkü işletme bu geri bildirimleri dikkate alarak mal veya hizmette yapılması gereken değişiklikleri yapabilir veya ürün geliştirme konusunda bu içeriklerden faydalanarak tüketici isteklerine uygun ürün oluşturabilir. Yapılan yorumlara kayıtsız kalındığı durumlarda ise potansiyel müşterilerin satın alım sürecinin daha en başında işletmeye dair güvensizlik duymalarına veya tercihlerinde değişiklik yapmalarına sebep olabilir. Bu açıdan bakıldığında şikayetler işletmelerin mal ve hizmetlerini geliştirebilmeleri için önemli bir kaynaktır.

Müşteriler satın almış olduğu mal ve hizmet hakkında yorum yaparken aynı zamanda ziyaret ettikleri destinasyonu bütünüyle ele alma eğilimindedirler. Yani kişi tercih etmiş olduğu konaklama işletmesinden memnun da kalsa işletme dışında yaşadığı sorunlardan dolayı destinasyona dair olumsuz yorumlara sahip olabilir. Bu yorumlar da destinasyon ve çevresinde yer alan işletmelerin potansiyel tüketiciler tarafından tercih edilme olasılığını azaltmış olacaktır. Bu bağlamda kış turizmi açısından gelişme potansiyeline sahip, Türkiye’deki en önemli destinasyonlardan biri olan Davraz Kayak Merkezi ile ilgili yapılan yorumlar bölgede bulunan diğer işletmelere yönelik müşteri algılarını da biçimlendirmektedir. Yürütülen bu çalışmada, Davraz Kayak Merkezi’ne yönelik online ortamda yapılan olumsuz tüketici yorumları araştırılmıştır. Aynı zamanda kayak merkezinde yer alan işletmecilerle görüşmeler yapılarak araştırma bulguları kıyaslanmış ve değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Davraz Kayak Merkezi ile ilgili yapılan yorumlar doğrultusunda oluşturulan şikayet temalarının hizmet kalitesi (% 39,37), alt ve üst yapı kaynaklı sorunlar (% 24,38), alan yönetimi (%15,62), fiyat (% 11,88) ve alana yönelik olumsuz duygu ve düşünceler (% 8,75) ana temaları altında toplandığı görülürken şikayet konularının tamamı içerisinde yönetimin zayıflığı ve eksikliği, alt ve üst yapıdaki eksiklikler, merkezin potansiyelinden gerektiği gibi yararlanılamaması ve bunların sonucunda ortaya çıkan hayal kırıklığı üzerinde yoğunlaştığı söylenebilir. Alanyazın gözden geçirildiğinde kış turizmi alanlarından olan kayak merkezlerine ilişkin yapılan şikayetlerin kalabalık çevresel etkiler, çeşitli hizmet alımlarında uzun kuyrukların varlığı, yüksek fiyatlar, alt ve üst yapı tesisleri (Zemla, 2008), kar kalitesi, pist nitelikleri ve ekipmanlar Sağlık ve Kocaman (2014), mekanik tesisler, alt ve üstyapı eksiklikleri (Çalışkan, 2015); ulaşım ve yiyecek-içecek kalitesi (Yanık, 2016) gibi konuları kapsadığı dikkat çekmektedir. Bu kapsamda ifade edilen şikayetlerin çoğunun Davraz Kayak Merkezi ile ilgili yapılan şikayetlerle benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre Davraz Kayak Merkezi’ni ziyaret edenlerin rahatsız olduğu en önemli husus; hizmet kalitesi ile ilgili kısımlardır. Ziyaretçiler genel olarak yönetimin zayıflığı ve eksikliği, bilgilendirme konularındaki eksiklik, uzun süren bekleme süreleri, personelin kaba ve ilgisiz olması ve tanıtım eksikliği konularındaki şikayetlerini dile getirmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında şikâyete konu olan unsurlar Ulema vd. (2020), Satık ve Genç (2023) ve Ceylan ve Tamer (2021) çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ulema vd. (2020), yaptıkları çalışmada şikayetleri incelediklerinde bu çalışmaya benzer olarak hizmet kalitesi ile ilgili şikayetleri bir tema altında toplamışlardır. Benzer şekilde Satık ve Genç (2023) çalışmaları sonucunda, Sarıkamış’ta en çok

şikâyetin personel hizmeti ve yetersizliği konularından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Davraz Kayak Merkezi çalışanlarından alınan görüşler de hizmet kalitesi ile ilgili müşteri şikâyetlerini destekler niteliktedir. Katılımcılar da güçlü bir tanıtımın gerekliliğinden, bilgilendirmelerin eksik yapıldığından ve bu durumda yaşadıkları mağduriyetlerden bahsetmişlerdir.

Elde edilen diğer bir araştırma sonucu, Kayak Merkezi ile ilgili alt ve üst yapı kaynaklı sorunlara dikkat çekmektedir. Genel olarak telesiyej eksikliği, yeme içme alanlarının eksikliği ve kayak yapmayanlar için farklı faaliyet imkânlarının olmayışı konuları ziyaretçiler için şikâyet unsuru olmaktadır. Özellikle kayak merkezinin çevre illere yakın olduğu düşünüldüğünde günü birlik gelen ziyaretçiler veya uzun süreli gelenler için farklı deneyimleri sunması gerekir. Çünkü günümüz tüketicileri seyahat kavramına bir bütün olarak yaklaşmakta ve aynı destinasyonda farklı deneyimleri tatmak istemektedirler. Kayak pistlerinin yetersiz ve niteliksiz olması, pist alanlarının yetersizliği, telesiyejlerin kalitesiz olması, ulaşım da yaşanan güçlükler, gişe sayısındaki yetersizlik, telesiyejlerin kalitesizliği, bölgenin gelişmemiş olması ve lift sayısındaki eksiklik konuları da alt yapı ve üst yapı değerlendirmelerinde ziyaretçilerin şikâyet konuları arasında yer almaktadır. Kayak Merkezi olarak ünlenen bir destinasyonun kesinlikle her şeyden önce kayağa dair unsurları sorunsuz bir şekilde sağlaması gerekir. Kış aylarında zaten ulaşım konusu bir sıkıntı unsuru olabiliyorken kayak merkezi ve civarında ulaşım daha da güçlendirilmeli ve aksaklıklar giderilmelidir. Yürütülen araştırma sonuçları, Doğan vd.'nin (2017) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Doğan vd. (2017), yatırım ve finans imkânlarının yetersiz olması, toplu ulaşım ve taşıma hizmetlerinin yetersizliği, eğlence, dinlenme ve alışveriş mekân veya tesislerin yetersizliği, turistik ürün arzının yetersiz oluşu ve ürün çeşitliliğinin olmayışı gibi konuların tüketiciler tarafından şikâyet edilen unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlardan elde edilen görüşler de şikâyetlerde öne çıkan alt ve üst yapı kaynaklı sorunlarla benzerlik göstermektedir. Katılımcılar da ziyaretçilerin daha çok çeşitlilik beklentisi içinde olduğunu, telesiyejlerin bazen sorun yarattığını ve sayıca yetersiz kaldığını, özellikle uzun süreli gelen ziyaretçilerin alternatif olmadığı için sıkıldığını, ulaşım dan dolayı bölgeye erişimin aksadığı gibi konuların ziyaretçi memnuniyetsizliğine yol açtığını ifade etmişlerdir.

Elde edilen bulgular özellikle ziyaretçilerin kayak merkezinin alan yönetimine dair dikkat çekici sonuçları içermektedir. Çünkü ziyaretçiler merkezin potansiyelinden gerektiği gibi yararlanılmaması, bölgenin yeterince gelişmemiş olması ve yapılan yatırımların eksikliğinden rahatsızlık duymaktadır. Aslında bu konudaki ziyaretçi şikâyetleri kayak merkezi işletmelerine ve bölge yöneticilerine gerekli iyileştirmelerin ne konularda olması gerektiğine dair öneri sunmaktadır. Ayrıca ziyaretçiler şikâyetlerinde bölgenin alternatif kayak merkezlerinden geride kaldığını ve yanlış turizm uygulamaları yapıldığını belirtmişlerdir. Yani ziyaretçiler kayak merkezinin sunduğundan daha fazla potansiyele sahip olduğunu ve doğru bir alan yönetimiyle popüler bir kış turizm destinasyonu haline gelebileceğini düşünmektedirler. Çalışanlar da benzer şekilde Davraz Kayak Merkezi'nin tanıtım ve pazarlamasına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğini, özellikle çevre bölgelerde kayak merkezi olarak fazla rakip destinasyon olmadığı için doğru bir alan yönetimiyle ziyaretçilerin daha memnun kalabileceğine, standart bir kalite sunulmadığı için ziyaretçi memnuniyetsizliğinin temelinde bunun yattığına, kayak merkezi olarak çeşitli imkanlara sahip olunmasına rağmen bunların gerçek potansiyelinin ortaya çıkarılmadığına ve daha sistemli yatırımların ve planlamaların yapılması gerektiğine dikkat çekmektedirler.

Elde edilen araştırma sonuçlarına göre Davraz Kayak Merkezi genel olarak pahalı bir destinasyon olarak algılanmakta ve bunun yanında özellikle konaklama fiyatlarının pahalılığı da şikâyet olarak belirtilmektedir. Bulgular Ulema vd.'nin (2020) çalışmalarında elde ettiği fiyat temasıyla benzerlik göstermektedir. Konaklama fiyatları ve genel fiyatlar dışında kayak ile bağlantılı mekanik ve teknik ekipmanların kullanım ya da kiralama ücretleri, ücretlendirme tarifelerindeki eksiklik ve skipass fiyatlarının pahalılığı da şikâyete ve memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Araştırma sonuçlarında da yer aldığı gibi doğru bir alan yönetimi, kayak merkezindeki alternatiflerin artırılmasına ve akabinde turist sayısındaki artışla birlikte uzun vadede fiyatlarda da iyileştirici bir rol oynayabilir. Çünkü işletmecilerde fiyatların genel olarak yüksek karşılandığından ve kayakla ilgili ekipmanların yüksek fiyatlı olduğundan bahsetmişlerdir. Araştırma sonuçları kayak merkezine yönelik ziyaretçilerin yapmış oldukları şikâyetlerde genel olarak hayal kırıklığı, maddi kaygıların ön planda tutulması ve memnuniyetsizlik konularının ön planda olduğunu göstermektedir. Ziyaretçiler fiyat, alt ve üst yapı, hizmet kalitesi vb. konularda bu faktörlerin etkili olduğunu ifade etmektedirler. Çünkü merkezin büyük bir potansiyele sahipken bunun iyi bir yönetimle desteklenmemesi ve farklı faaliyet çeşitlerinin ele alınmaması ziyaretçileri bu şekilde algılamaya yönlendirmektedir.

Yürütülen araştırmada sadece belirli sitelerde Davraz Kayak Merkezi'ne yönelik yorumlar derlenmiştir. Araştırma sahası geniş tutularak farklı sitelerdeki yorumlar araştırmaya dahil edilebilir. İlerde yapılacak araştırmalarda alana gelen ziyaretçilerle görüşmeler gerçekleştirilerek ziyaretçilerin düşünceleri alınabilir.

#### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Abney, A. K., Pelletier, M. J., Ford, T. R. S. ve Horky, A. B. (2017). #IHateYourBrand: adaptive service recovery strategies on Twitter. *Journal of Services Marketing*, 31(3), 281-294.
- Anderson, R. E. (1973). Consumer dissatisfaction: The effect of disconfirmed expectancy on perceived product performance. *Journal of Marketing Research*, 10(1), 38-44.
- Arora, S., Joshi, M. ve Rosé, C. (2009). Identifying types of claims in online customer reviews. *North American Chapter of the Association for Computational Linguistics - Human Language Technologies (NAACL HLT) 2009 Conference* (s. 37-40). Boulder, Colorado.
- Aşkun, O. (2008). Şikâyet iletilerinin örgütsel öğrenme üzerine etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1). 221-243.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (10. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Barlow, J. ve Moller, C. (2009.) *Her şikâyet bir armağandır* (1. Baskı). (G. Bilgili, Çev.), Rota Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 1998).
- Bell, S. J. ve Luddington, J. A. (2006). Coping with customer complaints. *Journal of Service Research*, 8(3), 221-233.
- Ceylan, U. ve Tamer, E. T. (2021). Kış turizmi kapsamında faaliyet gösteren otellere yönelik çevrimiçi yorumların incelenmesi: Uludağ örneği. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 4(1), 62-74. <https://doi.org/10.33083/joghat.2021.58>
- Cheng, Y. H. ve Ho, H. Y. (2015). Social influence's impact on reader perceptions of online reviews. *Journal of Business Research*, 68(4), 883-887.
- Cho, Y., Im, I., Hiltz, R. ve Fjermestad, J. (2002). An analysis of online customer complaints: implications for web complaint management. *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (s. 2308-2317). Hawaii, ABD.
- Cui, G., Lui, H. K. ve Guo, X. (2012). The effect of online consumer reviews on new product sales. *International Journal of Electronic Commerce*, 17(1), 39-58.
- Çalışkan, U. (2015). Sarıkamış müşteri memnuniyeti araştırması ve kırsal alana etkileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 5(2), 103-112.

- Day, R. L. ve Landon, E. L. J. (1977). Toward a theory of consumer complaining behavior. *Consumer and industrial buying behavior*, 95(1), 425-437.
- Decock, S., De Clerck, B., Lybaert, C. ve Plevoets, K. (2021). Testing the various guises of conversational human voice: The impact of formality and personalization on customer outcomes in online complaint management. *Journal of Internet Commerce*, 20(1), 1-24.
- Doğan, M., Seçme, D., Karakoç, A. ve Gül, A. (2017). Davraz Dağı kayak merkezinin ekoturizm değerleri ve eylem planı. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Özel Sayı 3, 105-121.
- E-Marketer. (2014). *2014 Global e-Commerce Report*. <https://ecommerce-europe.eu/wp-content/uploads/2016/08/B2C-b2c-ecommerce-report-europe-2014-light.pdf.pdf> adresinden 13 Nisan 2023 tarihinde alınmıştır.
- Erduran, G. Y. ve Lorcu, F. (2020). The investigation of online customer complaints in the banking sector by text mining. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 3835-3866
- Fornell, C. ve Wernerfelt, B. (1987). Defensive marketing strategy by customer complaint management: A theoretical analysis. *Journal of Marketing Research*, 24(4), 337-346.
- Gensler, S., Völckner, F., Liu-Thompkins, Y. ve Wiertz, C. (2013). Managing brands in the social media environment. *Journal of Interactive Marketing*, 27(4), 242-256.
- Hlee, S., Lee, J., Yang, S. B. ve Koo, C. (2019). The moderating effect of restaurant type on hedonic versus utilitarian review evaluations. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 195-206.
- Hien, N. T., Su, Y. L., Sann, R. ve Thanh, L. T. P. (2022). Analysis of online customer complaint behavior in Vietnam's hotel industry. *Sustainability*, 14(7), 3770.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Harvard University Press.
- Jacoby, J. ve Jaccard, J. J. (1981). The sources, meaning, and validity of consumer complaint behavior: A psychological analysis. *Journal of Retailing*, 57(3), 4-24.
- Kiraz, A., Eski, H. ve Geçici, A. Ö. (2020). Analysis of online customer complaints of mobile telecommunication sector with text mining. *Turkish Online J Educat Technology*, 22.
- Larivet, S. ve Brouard, F. (2010). Complaints are a firm's best friend. *Journal of Strategic Marketing*, 18(7), 537-551.
- Liu, Z. ve Park, S. (2015). What makes a useful online review? Implication for travel product websites, *Tourism Management*, 47, 140-151.
- Liu, X., Fu, X., Hua, C. ve Li, Z. (2021). Crisis information, communication strategies and customer complaint behaviours: The case of COVID-19. *Tourism Review*, 76(4), 962-983.
- Mudambi, S. M. ve Schuff, D. (2010). What makes a helpful online review? A study of customer reviews on Amazon. com. *MIS Quarterly*, 34(1), 185-200.
- Oliver, R.L. (1997). *Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer* (2. Baskı). Routledge.
- Park, D. H., Lee, J. ve Han, I. (2007). The effect of on-line consumer reviews on consumer purchasing intention: The moderating role of involvement. *International Journal of Electronic Commerce*, 11(4), 125-148.

- Sağlık, E. ve Kocaman, G. (2014). Kayak merkezlerinde turistlerin hizmet kalite algısının belirlenmesi: Palandöken Kayak Merkezinde bir uygulama. *Atatürk İletişim Dergisi*, 6, 67- 87.
- Satık, Ö. ve Gençer, K. (2023). Kış turizmi kapsamında Uludağ, Palandöken ve Sarıkamış destinasyonlarındaki otellere 2016-2021 yılları arasında yapılan çevrimiçi şikâyetlerin karşılaştırılması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 106-121.
- Srivastava, V. ve Kalro, A. D. (2019). Enhancing the helpfulness of online consumer reviews: the role of latent (content) factors. *Journal of Interactive Marketing*, 48(1), 33-50.
- Tax, S. S., Brown, S. W. ve Chandrashekar M. (1998). Customer evaluations of service complaint experiences: Implications for relationship marketing. *Journal of Marketing*, 62(2), 60-76.
- Tse, D. K. ve Wilton, P. C. (1988). Models of consumer satisfaction formation: An extension. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 204-212.
- Tronvoll, B. (2011). Negative emotions and their effect on customer complaint behaviour. *Journal of Service Management*. 22(1), 111-134.
- Tronvoll, B. (2007). Customer complaint behaviour from the perspective of the service-dominant logic of marketing. *Managing Service Quality*, 17(6), 601-620.
- Ulema, Ş., Uzut, İ. ve İnançlı, S. (2020). Kış turizmi kapsamında destinasyonlara yönelik e-şikâyetlerin analizi: Uludağ kayak merkezi örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2945-2959.
- Van Vaerenbergh, Y. ve Orsingher, C. (2016). Service recovery: An integrative framework and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 30(3), 328-346.
- Verhoef, P. C., Reinartz, W. J. ve Krafft, M. (2010). Customer engagement as a new perspective in customer management. *Journal of Service Research*, 13(3), 247-252.
- Ward, J. C. ve Ostrom, A. L. (2006). Complaining to the masses: The role of protest framing in customer-created complaint web sites. *Journal of consumer Research*, 33(2), 220-230.
- Yanık, A. (2016). Turizmde şikâyet yönetim sistemlerinden müşteri memnuniyeti yaratmak: Palandöken Kayak Tesisleri örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(3), 102-116.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Zemla, M. (2008). The product quality of Polish Ski-Resorts: A case study of Silesian Skiers' requirements, satisfaction and complaints. *Tourism*, 56(1), 41-58.



## BURNOUT LEVELS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD: A MIXED MODEL RESEARCH\*

### COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ: KARMA MODEL BİR ARAŞTIRMA

Asst. Prof. Dr. Ahmet Yasin ŞENYURT<sup>1</sup>

Res. Asst. Dr. Dilek KOCABAŞ<sup>2</sup>

#### ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has increased the likelihood of burnout among healthcare workers, as well as the likelihood of burnout-related hazards. The study aims to explore burnout in healthcare professionals and the specific changes and challenges brought on by the epidemic. Participants complete the Maslach Burnout Scale Short Form and answer four open-ended questions through Google Forms. The impact of occupation on burnout is minimal, with only slight differences observed between physicians, nurses, and other healthcare workers. Change in working hours is associated with higher levels of burnout compared to unchanged working hours. Participants with low and very low levels of burnout report more occupational changes, while those with high and very high burnout levels experience more psychological difficulties. High burnout levels are associated with challenges in working conditions, mask-equipment use, and psychological well-being. These findings are consistent with previous research linking increased workload, alterations in work environment, and psychological difficulties to burnout during the COVID-19 pandemic. In general, the findings align with previous studies that highlight the impact of changes in the work environment, increased workload, and psychological factors on burnout.

**Keywords:** Burnout, Covid-19, Health Care Professionals, Personal Protective Equipment, Working Conditions.

**JEL Classification Codes:** I10, I19.


#### ÖZ

COVID-19 pandemisi, sağlık çalışanları arasında tükenmişlik olasılığını ve tükenmişlikle ilgili riskleri de artırdı. Bu çalışmada sağlık profesyonellerinde tükenmişliği ve salgının getirdiği özel değişiklikler ile zorlukları araştırmak amaçlandı. Tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ve nitel analiz amacıyla dört açık uçlu soru katılımcılara Google Forms üzerinden iletildi. Mesleğin tükenmişlik üzerindeki etkisi minimal olup, doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları arasında yalnızca küçük farklılıklar gözlemlendi. Çalışma saatlerindeki değişiklik, değişmeyen çalışma saatlerine kıyasla daha yüksek tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili bulundu. Düşük ve çok düşük tükenmişlik seviyelerine sahip katılımcılar daha fazla mesleki değişiklik bildirirken, yüksek ve çok yüksek tükenmişlik seviyelerine sahip olanlar daha fazla psikolojik zorluk bildirdi. Yüksek tükenmişlik seviyeleri, çalışma koşullarındaki zorluklar, maske-ekipman kullanımı ve psikolojik iyi olma hali ile ilişkiliydi. Bu bulgular, COVID-19 pandemisi sırasında artan iş yükü, iş ortamındaki değişiklikler ve psikolojik zorlukların tükenmişlikle ilişkilendirildiği önceki araştırmalarla tutarlıdır. Genel olarak, bulgular iş ortamındaki değişiklikler, artan iş yükü ve psikolojik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini vurgulayan önceki çalışmalarla uyum gösterdi.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, Covid-19, Sağlık Profesyonelleri, Kişisel Koruyucu Ekipman, Çalışma Koşulları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I10, I19.

\* For the study the approval of ethical committee no B2020-07-05 dated 01.07.2020 was taken from the Ethical Committee, Balıkesir University.

<sup>1</sup>  Balıkesir University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Psychology, yasinsenyurt@yahoo.com

<sup>2</sup>  Akdeniz University, Faculty of Health Science, Department of Health Care Management, dkocabas@akdeniz.edu.tr

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

### Amaç ve Kapsam:

Maslach ve Goldberg (1998)'e göre tükenmişlik, kişinin işine olan ilgisinin azalması, duyarsızlaşma ve düşük performans gibi semptomların eşlik ettiği fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme olgusu olarak tanımlanmaktadır. Sağlık çalışanlarının COVID-19 salgını sırasında ilk kez böyle bir salgınla karşı karşıya kalması ve bu salgına yönelik herhangi bir eğitim almamış olması, hastaya nasıl yaklaşılacağı ve bu salgından nasıl korunacağı konusunda belirsizliklere neden olmuştur. Bu durum sağlık çalışanlarını yoğun stres altında çalışmaya zorlayarak duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşatmıştır (Chen vd., 2020; Shih vd., 2007). Ayrıca idari ve denetleyici deneyimlerle ilgili sorunlar, kişisel koruyucu ekipmanlarla çalışma ve aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanın da tükenmişliğe yol açtığı bulunmuştur (Zhao, 2020). COVID-19 salgını, sağlık çalışanlarının yaşadığı iş yükünü ve iş stresini önemli ölçüde artırdı. Bu nedenle tükenmişlik konusuna odaklanan çalışmalar, sağlık çalışanlarının psikolojik durumlarının doğru anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması açısından büyük önem taşımaktaydı. Bu konuda yapılan araştırmalar çalışma koşulları, meslek, cinsiyet, geçmiş psikolojik problemler gibi çok sayıda değişkenle tükenmişliğin ilişkisini incelemiştir (Lluch, vd., 2022; Stodolska, vd., 2023). Derleme çalışmalarda iş yükü, rollerin değişimi, COVID-19 hastalarıyla temas, damgalanma gibi faktörlerin genellikle tükenmişlikle pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Buna karşın cinsiyet, medeni durum, yaş gibi demografik değişkenlerle ilgili sonuçlar ise tutarlı değildir. Araştırmamız, sağlık çalışanlarının COVID-19 salgını sırasında karşılaştığı zorlukları ele almış ve tükenmişliğe katkıda bulunan faktörleri incelemiştir. Bu çalışmamızda COVID-19 döneminde sağlık çalışanlarında tükenmişlik düzeyini ölçmek için bir ölçek ve karşılaştıkları belirli sorunları araştırmak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanarak karma yöntem yaklaşımı kullandık.

### Yöntem:

Bu çalışma, sağlık çalışanlarında COVID-19 döneminde tükenmişliğin araştırılması amacıyla bir ölçek ve 4 açık uçlu sorudan oluşan formun bir arada kullanıldığı karma yöntemli bir çalışmadır. Creswell ve Plano Clark (2007, s. 5) karma yöntem araştırmasını "nitel ve nicel verilerin bir veya daha fazla çalışmada toplanması, analiz edilmesi ve bütünleştirilmesi" olarak tanımlamıştır. Karma yöntem, nicel anket formlarını ve nitel yarı yapılandırılmış görüşme formlarını içeren, ortamı derinlemesine keşfetme fırsatı sunan bir araştırma yöntemidir (Tariq ve Woodman, 2013). Araştırmaya 198 Türk sağlık çalışanı katıldı. Yaşları 22 ila 66 arasındaydı ( $M = 37,10$ ,  $SD = 9,40$ ) ve %81,8'i kadındı. Meslek açısından yüzde 55,5'i hemşire, yüzde 32,3'ü doktor ve yüzde 12,1'i ebe, psikolog veya hasta bakıcı olarak çalışıyordu. Bireylerin dörtte biri (%24,1) en az bir kronik rahatsızlığa sahip olduğunu bildirdi. Bunların %70'i Kovid-19 eğitimi aldı. Katılımcıların yaklaşık yarısı çalışma saatlerinin değiştiğini, %36'sı ise üzerinde çalıştıkları hizmetin değiştiğini söyledi. COVID-19 döneminde bireylerin %15'i bir akrabasını, %23'ü ise bir iş arkadaşını kaybettiğini bildirdi. Nicel veriler JAMOVI yazılımı (The Jamovi Project, 2020) kullanılarak analiz edilmiştir. Her ölçüm değişkeni için ortalama, standart sapma ve frekans gibi tanımlayıcı istatistikler hesaplandı. Katılımcılar daha sonra tükenmişlik puanlarına göre, çeyrek dilimler (yani üst %25: yüksek tükenmişlik, alt %25: düşük tükenmişlik) kullanılarak dört gruba ayrıldı. Önemli farklılıkları değerlendirmek için çeyrekler arasındaki kategoriler arasındaki farklılıklar incelendi. Nitel veri analizinde transkriptleri kodlamak, veriler içindeki temaları ve alt temaları belirlemek için MAXQDA yazılımı kullanılmıştır.

### Bulgular:

Analiz, "çalışma saatlerindeki değişikliklerin" tükenmişlik üzerinde küçük bir etkisi olduğunu ortaya çıkardı ( $d = -.31$ , %95 GA [-.6,-.03]). COVID-19 salgını nedeniyle çalışma saatlerinde değişiklik yaşayan katılımcılar ( $M = 4,91$ ,  $SS = 1,36$ , %95 GA [4,61, 5,21]), çalışma saatleri değişmeyenlere ( $Ort. = 4,45$ ) kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik bildirdiler ( $SS = 1,53$ , %95 GA [4,17, 4,74];  $F(1, 191) = 4,77$ ,  $p = ,03$ ). "Konut statüsündeki değişimin" tükenmişlik üzerinde anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi olduğu bulundu, ( $d = -.56$ , %95 GA [-1.05,-.07]). COVID-19 salgını nedeniyle konut durumlarında değişiklikler yaşayan katılımcılar ( $Ort. = 5,41$ ,  $SS = 1,20$ , %95 GA [4,73, 6,08]), bu tür değişiklikleri deneyimleyenlere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik bildirdiler ( $Ort. = 4,60$ ,  $SS = 1,47$ , %95 GA [4,38, 4,81];  $F(1, 191) = 5,10$ ,  $p = ,025$ ).

### Sonuç ve Tartışma:

Araştırmanın niceliksel analizi, çalışma saatlerinde veya barınma koşullarında değişiklik yaşayan katılımcıların, bu tür değişiklikleri yaşamayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik bildirdiklerini ortaya çıkardı. Bu bulgular Kamali vd. (2020) tarafından yürütülen araştırmayla uyumludur. COVID-19 hizmetlerinde artan fazla mesai ve çalışma saatlerinin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Giusti ve meslektaşları (2020) artan iş yükü, COVID-19 hastalarıyla temas ve hasta bakımıyla ilgili psikolojik faktörlerin tükenmişliğe katkıda bulunan faktörler olduğunu belirlemiştir. Barello ve arkadaşları (2020) da iş risklerinin, iş-aile dengesindeki bozulmanın ve belirsizliğin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu bildirmiştir. Toplu olarak bu sonuçlar, konaklama yerlerini değiştirmek zorunda kalan veya daha yüksek iş yükü veya çalışma saatleri nedeniyle artan enfeksiyon riski yaşayan katılımcıların tükenmişliğe daha duyarlı olduğunu göstermektedir.

## 1. INTRODUCTION

Since its first appearance, the COVID-19 pandemic has affected many individuals worldwide, turning it into a global problem. Even though the world's nations have taken numerous steps to stop the COVID-19 pandemic from spreading, it has had a significant impact on individuals living in numerous nations. Numerous limitations, including the implementation of a travel ban and the closure of schools and colleges, have had an impact on people's physical and psychological well-being (Twenge and Joiner, 2020).

People experienced anxiety and fear because they were dealing with a virus they had never encountered before and because they were unsure of how to combat it. Individuals may have some psychological impact because of this (Daly et al., 2022). Burnout is one such psychological consequence. According to Maslach and Goldberg (1998), burnout is characterized as a phenomenon of physical, emotional, and mental exhaustion that is accompanied by symptoms, including poor performance, depersonalization, and diminished interest in one's job.

Burnout, characterized by loss of interest and emotional exhaustion among employees, can lead to a decline in the quality of service or attention provided (Weiskopf, 1980; Mazur and Lynch, 1989). This phenomenon is commonly observed in professions that involve serving others, including doctors, nurses, teachers, and lawyers (Maslach & Leiter, 1997). Health workers are one of the susceptible groups to burnout (Goldberg et al., 1996). Given the unprecedented challenges posed by the COVID-19 pandemic, healthcare professionals have been particularly vulnerable to psychological stress, leading to an increased incidence of burnout. The consequences of burnout in healthcare settings are numerous and significant, encompassing decreased quality of care, an increased likelihood of medical errors, and reduced employee and patient satisfaction (West et al., 2009; Williams et al., 1997). Therefore, understanding and addressing burnout among healthcare professionals is crucial for ensuring the overall well-being of both employees and patients.

The fact that healthcare professionals are faced with such an epidemic for the first time during the COVID-19 pandemic and that they have not received any training for this epidemic causes uncertainty about how to approach patients and protect themselves from it. This situation forces health workers to work under intense stress, causing them to experience emotional and physical burnout (Chen et al., 2020; Shih et al., 2007). In addition, problems related to administrative and supervisory experience, working with personal protective equipment, and excessive workloads can lead to burnout (Zhao, 2020).

Based on previous studies (Sunjaya et al., 2021) conducted during the COVID-19 pandemic, healthcare professionals who had direct contact with infected patients displayed higher levels of depressive symptoms, anxiety, and burnout. Specifically, the likelihood of experiencing moderate to severe depressive symptoms was found to be 5.28 times greater, the probability of experiencing anxiety was 1.36 times greater, and the likelihood of experiencing burnout was 3.92 times greater among these professionals than among those who did not have direct contact with patients.

A qualitative study carried out by Kocabas and Senyurt (2022) during the COVID-19 pandemic revealed that the most challenging aspect for participants was altered working conditions. Moreover, the participants experienced psychological issues and excessive workload during this period.

Lluch et al.'s (2022) extensive review of 79 studies on burnout during the first year of the COVID-19 pandemic revealed elevated levels of burnout among healthcare professionals, particularly in the areas of emotional exhaustion and depersonalization. Although some studies have noted enhanced personal accomplishment scores due to the pandemic, others have reported lower scores. This comprehensive review assessed factors such as gender, profession, and workplace, revealing that women had higher burnout scores. The impact of profession and workplace was inconsistent, with some studies indicating higher burnout among nurses, others reporting higher burnout among physicians, and some studies suggesting lower burnout rates among frontline workers. Overall, healthcare workers experienced higher burnout rates than the general population, with increased exhaustion correlated with the number of COVID-19 patients treated.

Stodolska et al. (2023) conducted a comprehensive review of 64 studies to investigate the causes of burnout during the COVID-19 pandemic. The authors reported that several factors, including pre-existing psychological issues, stress, stigmatization, limited access to personal protective equipment, conflicts between work and family life, increased workload, role and duty changes, and fear of traumatic stress, demonstrated a positive relationship with

burnout in the majority of studies. However, the study's results were inconsistent concerning demographic variables such as gender, marital status, having children, age, and occupation.

The COVID-19 pandemic has significantly increased the workload and work stress of healthcare professionals. Therefore, studies focusing on burnout are crucial for accurately understanding the psychological state of health workers and implementing the necessary precautions. Our study addressed the challenges encountered by healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and examined the factors contributing to burnout. After reviewing the significant impact of COVID-19 on healthcare professionals' mental health, this study aimed to investigate burnout levels using a mixed-methods approach empirically. By integrating quantitative and qualitative data, we sought to provide a comprehensive understanding of the factors contributing to burnout during the pandemic.

To achieve this, we employed a mixed-methods approach using a questionnaire to measure the level of burnout among health workers during the COVID-19 period and a semi-structured interview form to explore the specific problems they faced. It is worth noting that there are few studies in the literature that have employed mixed methods to investigate burnout among healthcare workers during the COVID-19 period. Most burnout studies use either qualitative or quantitative approaches. We used a mixed method to gain a deeper understanding of burnout during the COVID-19 pandemic.

## 2. METHODS

This was a mixed-method, cross-sectional study in which a questionnaire and a form including four open-ended questions were used to investigate burnout in healthcare workers during the COVID-19 period. Creswell and Plano-Clark (2007, p. 5) defined mixed methods research as “collecting, analyzing, and integrating qualitative and quantitative data in one or more studies”. The mixed method is a research method that includes quantitative survey forms and qualitative semi-structured interview forms, offering the opportunity to explore the environment in depth (Tariq and Woodman, 2013). Mixed research methods are widely used in healthcare and social care research (Bastian et al., 2016). This mixed research method allows for an in-depth examination of the findings obtained by investigating the burnout levels of healthcare professionals using a questionnaire, a quantitative research method, during the COVID-19 pandemic.

### 2.1. Participants

Participants were chosen by the convenience sampling method through an internet survey because of the COVID-19 pandemic difficulties. In the first part of the questionnaire prepared using Google Forms, questions about the sociodemographic characteristics of health workers, questions measuring the level of burnout in the second part, and open-ended questions in the third part were included. The data were collected between November 2020 and February 2021. All participants were employed in public hospitals and family health centers.

This study included 198 Turkish healthcare professionals. Their ages ranged from 22 to 66 years ( $M = 37.10$ ,  $SD = 9.40$ ), and 81.8% were female. Regarding occupation, 55.5% were nurses, 32.3% were doctors, and 12.1% were midwives, psychologists, or professional caregivers. Most of the participants (90%) were from six cities (Antalya, Isparta, Balıkesir, İstanbul, Ankara, and İzmir).

One-quarter of participants (24.1%) reported having at least one chronic illness. Approximately 70% of the participants had received COVID-19 training. Half of the participants stated that their working hours had changed and 36% reported that the services they provided had changed. During the COVID-19 pandemic, 15% of individuals lost a relative and 23% lost a coworker.

### 2.2. Measurements

#### 2.2.1. The Maslach Burnout Scale Short Form

In this study, the burnout level of healthcare workers was measured using the Maslach Burnout Scale Short Form, a shortened version of the Burnout Measure developed by Maslach-Pines (2005). The burnout measure originally consisted of 21 items, whereas the Burnout Scale Short Form included 10 items. The Burnout Scale Short Form has been found to have an acceptable correlation ( $r = .77$ ) with the Burnout Measure. It demonstrates good internal consistency, with Cronbach's alpha ranging from .85 to .92 across different ethnic and occupational backgrounds. The Burnout Scale Short Form was adapted for Turkish by Çaprı (2006). In the translation study, factor analysis

supported a one-factor structure for the Burnout Scale Short Form, explaining 53.96% of the variance. In terms of reliability, the Turkish version of the BMS demonstrated high internal consistency with a Cronbach's alpha coefficient of .93. Based on a sample of 80 participants, the test-retest reliability over 4 weeks was .85.

In the current study, the Cronbach's alpha coefficient for the Burnout Scale Short Form was .94, indicating excellent internal consistency. The one-factor structure model of the Burnout Scale Short Form showed acceptable model fit indices, including a Comparative Fit Index of .93, a Tucker-Lewis Index of .90, and a Standardized Root Mean Square Residual of .04. The short-form burnout scale accounted for 66.57% of the variance in burnout levels among the participants.

Overall, the Burnout Scale Short Form has demonstrated good psychometric properties, including reliability and validity, in both its original version and the adapted Turkish version used in this study.

### **2.2.2. Open-Ended Questions**

Four open-ended questions were developed. The questions were revised based on the opinions of four referees (two psychologists, one nurse, and one health manager). The purpose of the questions was to examine the changes experienced by healthcare professionals during the pandemic and the factors that negatively affected them. Two of the questions (What were the most important changes during the pandemic period?) and What were the pressing factors for you during the Pandemic period?) formed two main themes for the quantitative analysis. The other two questions concerned the responsibilities and adequacy of the intervention program (Who do you think is responsible for your problems? What are your views on the training programs related to COVID-19?).

### **2.2.3. Demographic Questions**

Participants were asked questions containing sociodemographic information, such as gender, age, marital status, profession, and specialty. In addition to demographic questions there were questions such as, "Do you have any chronic illnesses?" and "Have you received any training for the COVID-19 pandemic?"

### **2.2.4. Analysis**

Quantitative data analysis was carried out using the JAMOVI software (The Jamovi Project, 2020). Descriptive statistics, including mean, standard deviation, and frequency, were calculated for each variable. The participants were subsequently divided into four groups based on their burnout scores, specifically quartiles (i.e., upper 25%: high burnout; lower 25%: low burnout). Differences among categories across quartiles were examined to assess any significant variations. After determining the percentiles of participants, this information was transferred to the MAXQDA program for each participant.

ANOVA was conducted to evaluate the effects of occupation. To evaluate the effects of changes in housing status and work conditions, two separate t-tests were conducted. D-scores were presented to illustrate the effect size of the difference between the conditions, while p-values were presented to clarify whether the effect of the independent variable was significant. A D-score of .20 represents a small effect, .5 represents a medium effect, and .8 represents a high effect.

MAXQDA software was employed for qualitative data analysis. This process involves multiple steps. First, the answers for each question were grouped, and these grouped answers were repeatedly reviewed and analyzed by the authors. MAXQDA was used to code the transcripts and identify themes and subthemes within the data.

Thematic analysis was used to analyze the qualitative data. Initial codes were generated from the participants' responses, from which themes were developed. During an online meeting, the authors discussed the codes and sample sentences with the referees using a 10% code sample. They exchanged views on the formation of subcategories and categories based on codes. Following this stage, the codes were grouped into subcategories and categories by the authors to form thematic groups. During this stage, coding of the last two questions (responsibility and intervention programs) was removed from the coding process. Another online meeting was held, where the author and two referees reviewed the subcategories, categories, and thematic groups. The results were presented to two referees specializing in psychology and health science for their input. After considering the referees' opinions, the results were finalized.

This mixed-method approach allowed for a comprehensive analysis of both quantitative and qualitative data, thus enhancing the understanding of burnout experiences among healthcare workers during the COVID-19 period.

### 2.2.5 Ethical permission

The study was approved by the Balıkesir University Scientific Research and Publication Ethics Committee (B2020-075). Approval was obtained from the Ministry of Health of the Republic of Turkey (no. 2020-07-01T15\_31\_58). The study adhered to the ethical principles of the Declaration of Helsinki. Before data collection, informed consent was obtained from each participant, and it was stated that they could quit the study without any reason.

## 3. RESULTS

### 3.1. Quantitative Results

The results indicated a low effect of occupation on burnout, as evidenced by the small differences observed ( $\bar{X}_{\text{Doctor}} = 4.72$ ,  $SD = 1.52$ , %95  $CI [4.35, 5.09]$ ;  $\bar{X}_{\text{Nurse}} = 4.66$ ,  $SD = 1.45$ , %95  $CI [4.38, 4.94]$ ;  $\bar{X}_{\text{Other}} = 4.57$ ,  $SD = 1.48$ , %95  $CI [3.97, 5.18]$ ;  $p > .05$ ): Physician-Other difference ( $d = .10$ , 95%  $CI [-.39, .59]$ ), Nurse-Physician difference ( $d = -.04$ , 95%  $CI [-.35, .27]$ ), and Nurse-Other difference ( $d = .06$ , 95%  $CI [-.39, .52]$ ). These findings indicate that variations in burnout levels among different occupations are negligible.

The analysis revealed a small effect of “changes in working hours” on burnout ( $d = -.31$ , 95%  $CI [-.6, -.03]$ ). Participants who experienced changes in working hours due to the COVID-19 pandemic ( $\bar{X} = 4.91$ ,  $SD = 1.36$ , 95%  $CI [4.61, 5.21]$ ) reported higher levels of burnout than those whose working hours remained unchanged ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 1.53$ , 95%  $CI [4.17, 4.74]$ ,  $F(1, 191) = 4.77$ ,  $p = .03$ ).

The analysis indicated a significant and moderate effect of the “change in housing status” on burnout,  $d = -.56$ , 95%  $CI [-1.05, -.07]$ . Participants who experienced alterations in their housing status due to the COVID-19 pandemic ( $\bar{X} = 5.41$ ,  $SD = 1.20$ , 95%  $CI [4.73, 6.08]$ ) reported higher levels of burnout than those who did not experience such changes ( $\bar{X} = 4.60$ ,  $SD = 1.47$ , 95%  $CI [4.38, 4.81]$ ;  $F(1, 191) = 5.10$ ,  $p = .025$ ).

### 3.2. Qualitative Results

According to the final evaluation, responses were grouped into two primary themes: challenging factors and changes. The challenging factors theme comprised two sub-themes: psychological challenges and occupational challenges. Similarly, the changes theme encompassed two sub-themes: psychological changes and occupational changes.

#### 3.2.1. Challenging Factors

This study examined participants' responses regarding the most challenging elements of the COVID-19 period, which were grouped into nine codes (Table 1). These codes were divided into two main groups: occupational and psychological difficulties.

**Table 1.** Frequency of Codes and Sample Statements For “Challenging Factors During Pandemic” Question

	f <sub>Total</sub>	f <sub>D</sub>	Sample Statements
Communication with patients and patients' relatives	60	42	p.106: Sometimes negative attitudes of patients towards us in our radiation tasks. p.115: Trying to convince patients that they are Covid-19.
Administrative problems and lack of coordination	44	36	p.76: Incorrect attitudes of the administration. p.15: Not knowing how and where to send the first case.
Social isolation	37	32	p.48: Not being able to meet with our families because we work at the Covid-19 service. p.117: Not being able to enjoy social life due to social distance.
Working conditions	64	53	p.174: Working conditions in the Covid service. p.48: Continuous shift and service changes in the hospital during the month.
Use of masks and equipment	59	49	p.49: Always wearing an N95 mask. P.126: When I put a big bath towel in my overalls to absorb the sweat and squeeze it at midnight, a glass of sweat comes out, and the feeling of being raped in the morning when I have the seizure trembling all night long.

	$f_{Total}$	$f_D$	Sample Statements
Psychological Difficulty	56	47	p.39: In this disease, patients cannot meet with their relatives, even observing the occurrence of death alone. p.29: we had to work under extreme stress. p.41: I am very tired and have no strength anymore.
Uncertainty	12	12	p.122: uncertainty about when the pandemic will end.
Risk of contamination	37	33	p.10: To fear that I will also get this disease. I am afraid of infecting my children and spouse. p.114: Fear of being Covid-19.
Other	22	16	p.23: I did not find it difficult. p.135: There was no permanent improvement in our salaries.

$f_{Total}$ : Total number of codes,  $f_D$ : The number of documents with the code.

### 3.2.1.1. Group 1: Occupational Difficulties

Several subcategories were identified in the occupational difficulties group. Working conditions ( $f = 53$ ) encompassed challenges related to COVID-19 protocols, inadequate physical conditions, and continuous shifts and service changes. The use of mask equipment ( $f = 49$ ) highlighted the difficulties that healthcare professionals faced due to wearing masks and protective equipment for extended periods. Administrative problems-incoordination ( $f = 36$ ) focused on issues with hospital management, coordination problems during the pandemic, and administrative and legal decisions. Communication with patients and their relatives ( $f = 42$ ) highlighted the challenges that participants encountered in their interactions, including patients' aggressive attitudes and increased intolerance.

### 3.2.1.2. Group 2: Psychological Difficulties

The psychological difficulties group consisted of emotional and behavioral difficulties ( $f=47$ ), viral infection anxiety ( $f=32$ ), uncertainty ( $f=12$ ), and social isolation ( $f=32$ ). Emotional and behavioral difficulties encompassed feelings of loneliness, psychological exhaustion, anxiety, helplessness, and fear of death. Viral infection anxiety reflects concerns about contracting and transmitting the virus to loved ones. Uncertainty refers to the ambiguity surrounding the course of the disease and the working conditions. Social isolation highlighted participants' experiences of limited social interactions and their inability to share moments with loved ones.

### 3.2.2. Changes

The study analyzed participant responses to the “**The 3 most important changes during the COVID-19 pandemic**” question and identified two main themes: changes in working conditions and psychological changes (Table 2). Seven categories were identified under the theme of change in working conditions. The first category, changes in routine ( $f=90$ ), highlights healthcare professionals' experiences of being assigned to different departments and performing tasks different from their routine work. The frequency of using protective equipment ( $f=51$ ) was another category, with participants expressing challenges, such as discomfort and allergy issues. Communication with patients and their relatives ( $f=16$ ) was another category, with healthcare professionals mentioning patient demands and insensitivity towards healthcare personnel. Changes in working hours ( $f=28$ ) and employee rights ( $f=22$ ) were also mentioned as challenging factors.

**Table 2.** Frequency of Codes and Sample Statements For “Changes During the Pandemic” Question

	$f_{Total}$	$f_D$	Sample Statements
Changes in routine	90	66	p.188: I work in clinics I do not know. p.140: Jobs and processes related to Covid 19 prevent me from doing my routine work
Protective equipment	51	36	p.30: It is difficult to work with protective equipment. p.88: Personal protectors are boring now. p.117: Not being able to enjoy social life due to social distance.

	f <sub>Total</sub>	f <sub>D</sub>	Sample Statements
Change in working hours	28	27	p.106: Working without the concept of time and space. p.103: My work got busy. p.69: irregular working hours.
Employee Personal rights	22	20	p.38: I cannot ask for annual leave, I worry that if I get leave, I will be held responsible.
Communication with patients and patient's relatives	18	16	p.38: Disease report requests of my patients in quarantine and unnecessary report requests of the personnel of the Ministry of National Education
Psychological	171	96	p.194: Working under a lot of stress. p.170: Uncertainty.
Social Isolation	34	31	p.148: I did not contact anyone outside of work, life between home and work. p.180: Social life has been ended.
No change	8	8	p. 129: Work Intensity decreased, with no other changes.
Other	22	16	p.93: my health. p.94: rush to vaccines.

f<sub>Total</sub>: Total number of codes, f<sub>D</sub>: The number of documents with the code.

Two categories emerged under the theme of psychological change. Emotional and cognitive changes ( $f = 171$ ) were frequently mentioned, including increased stress, anxiety, fatigue, and difficulty in making decisions. Social isolation ( $f = 34$ ) was another category in which participants discussed the impact of limited social interaction and the use of online communication.

### 3.2.3. Responsibilities and Intervention

When participants' responses were evaluated regarding responsibilities and intervention programs, healthcare professionals identified several entities responsible for taking measures to reduce their workload. Administrators, citizens, and the state are key stakeholders.

Expectations from administrators included the need for more equitable regulation of the watch and shift system, increased measures for material supply (especially protective equipment), and improved coordination to address problems effectively.

Participants' expectations from citizens revolved around compliance with mask-wearing and social isolation rules, acknowledging the role of the general public in preventing the spread of the virus, and supporting healthcare professionals.

Regarding the state's responsibilities, participants emphasized the importance of regulating the working conditions of healthcare workers with children and implementing necessary arrangements for personal rights, such as annual leave, resignation, and salary. Preserving annual leave rights for healthcare workers is specifically mentioned.

Only two participants acknowledged the existence of such programs in terms of intervention programs for healthcare workers. However, five participants believed that intervention programs should exist but currently do not. Participants emphasized the importance of intervention programs that provide practical solutions to working-condition-related issues while also offering psychological support. They stressed the need for competent practitioners who could actively contribute to finding solutions.

These findings highlight the expectations of healthcare professionals regarding responsibilities and intervention programs, emphasizing the importance of support from administrators, citizens, and the state as well as the need for comprehensive intervention programs to address both working conditions and psychological well-being.

### 3.3. Mixed Analysis

As mentioned earlier, one of the aims of this study was to analyze the results in a mixed pattern that reveals the relationship between burnout levels and the changes and difficulties experienced by healthcare professionals. For



this purpose, the participants' burnout scores were divided into four slices according to percentiles. The lowest (<25%), low (25%–50%), high (50%–75%), and very high (75%–100%) groups were formed, and qualitative data were analyzed within these groups.

When the category distributions were examined in terms of the changes experienced during the COVID-19 period, it was more common to report that there were no changes in the participants in the lowest group ( $f = 5$ ), as expected (Table 3).

**Table 3.** Frequency of “Changes In COVID-19 Pandemic” Codes Depend on Burnout Percentile

Occupational Changes	Burnout Percentile				Total
	0-25%	25%-50%	50%-75%	75%-100%	
Change in working conditions	22	16	16	9	63
Use of protective equipment	8	12	8	8	36
Change in working hours	4	12	9	1	26
Employee Personal rights	0	8	5	7	20
Communication with patients and patient's relatives	6	3	3	4	16
Total	40	51	41	29	161
Psychological Change	0-25%	25%-50%	50%-75%	75%-100%	Total
Psychological Change	16	20	32	25	93
Social Isolation	11	3	13	4	31
Total	27	23	45	29	124
Other	3	6	6	4	19
No change	5	2	0	1	8

However, participants with low and very low levels of burnout reported more changes in the occupational environment, whereas participants with high and very high burnout levels reported more psychological changes.

When burnout levels were examined in terms of challenging factors, it was observed that participants whose burnout level was high and coded as very high reported more difficulties in the subcategories of working conditions, mask-equipment use, and psychological difficulties (Table 4).

**Table 4.** Frequency of “Challenging Factors in COVID-19 Pandemic” Codes Depend on Burnout Percentile

Challenging factors	Burnout Percentile				Total
	0-25%	25%-50%	50%-75%	75%-100%	
Occupational difficulties	9	13	7	11	40
Communication with patients and patients' relatives	9	13	7	11	40
Administrative problems and lack of coordination	5	12	10	8	35
Working conditions	9	12	16	14	51
Use of masks and equipment	10	9	14	14	47
Total	33	46	47	47	173
Psychological Difficulties	0-25%	25%-50%	50%-75%	75%-100%	Total
Psychological Difficulty	11	9	17	10	47
Uncertainty	4	2	3	3	12
Risk of contamination	6	7	12	6	31
Social isolation	10	8	8	5	31
Total	31	26	40	24	121
Others	10	4	4	4	22

#### 4. DISCUSSION

The results of the quantitative analysis indicated that participants who experienced alterations in their working hours or living conditions reported higher levels of burnout compared to those who did not encounter such changes. These findings align with those of Kamali et al. (2020), who observed that increased overtime and hours worked in COVID-19 services are associated with burnout. Similarly, Giusti et al. (2020) identified psychological factors such as increased workload, contact with COVID-19 patients, and patient care as contributors to burnout. Barelo et al. (2020) also reported that job risks, deterioration in work-family balance, and uncertainty were associated with burnout. Collectively, these findings suggest that participants who experienced changes in their accommodation or faced an increased risk of infection due to higher workloads and extended working hours were more susceptible to burnout.

Furthermore, no substantial differences in burnout levels were observed among physicians, nurses, or other healthcare workers. This finding aligns with those of several studies conducted during the COVID-19 pandemic (Buselli et al., 2020; El Haj et al., 2020; Khasne et al., 2020; Ramaci et al., 2020). This suggests that healthcare professionals share common experiences related to the burden of working in the healthcare field rather than encountering job-specific discrepancies. As previously discussed, the prominent influence of common factors, such as increased risk and working hours, may supersede variations in job descriptions across healthcare professionals.

This study found no connection between burnout and gender or age. While previous research has produced conflicting results, some studies have suggested that women experience higher levels of burnout (Chen et al., 2020; Lange et al., 2020; Matsuo et al., 2020), whereas others have reported no gender differences (Buselli et al., 2020; Di Monte et al., 2020). The absence of gender differences in this study may be due to the limited number of male participants. Furthermore, the majority of participants were younger than 37 years, and only 8% were older than 50 years, which restricts the evaluation of the results in terms of age. In literature, some studies reported that younger individuals are more susceptible to burnout during the COVID-19 pandemic (Matsuo et al., 2020; Khasne et al., 2020). However, due to the age-related limitations of our study, it is not appropriate to compare our results with other studies. As a result, our findings regarding age and gender have limited generalizability.

Most challenging factors identified by the participants that primarily revolve around the work environment. Individuals in the high and very high burnout groups are expected to express concerns about the use of masks and alterations in the work environment because past research has linked changes in the work environment to burnout (Barelo et al., 2020; Khasne et al., 2020; Ng et al., 2020). As expected our findings indicated a correlation between the acquisition and utilization of protective equipment and burnout. Given that the current literature predominantly consists of quantitative investigations and does not view the use of protective equipment as a significant concern before the COVID-19 period, literature on this specific subject matter is limited. Nevertheless, interviews conducted with healthcare professionals during the COVID-19 pandemic period shed light on the impact of factors such as the daily use of masks, leading to the perception that the deployment of protective equipment poses a risk for burnout. In addition, we can say that financial constraints and the risk of infection added to the problems experienced in providing masks and equipment in some health institutions also increase burnout.

Participants frequently reported changes in their working conditions (mostly modifications to protective equipment use), and alterations in psychological conditions. In addition, an increase in working hours during the COVID-19 pandemic was one of the commonly observed changes. The literature extensively documents a change in the working conditions of healthcare workers during the pandemic, such as deteriorating working conditions, modifications in service provision, an upsurge in patient caseloads, and an increase in patient density. It is essential to note that these changes do not imply that working conditions were better in the pre-pandemic period but worsened during the pandemic period. Even before the pandemic, numerous healthcare professionals voiced concerns regarding working conditions, which were associated with burnout (Hu et al., 2015). Another area of change was related to psychological conditions. Participants stated that they experienced many psycho-social changes (social isolation, uncertainty, higher stress) during the pandemic. A substantial body of literature has shown the psychological issues experienced by healthcare workers during the COVID-19 pandemic (Barelo et al., 2020; Evanoff et al., 2020). Therefore, the high psychological changes due to COVID-19 reported by healthcare professionals are in line with existing literature.

The findings from the mixed analysis indicated that individuals with high and very high degrees of burnout reported a greater number of psychological changes. However, it is noteworthy that the most challenging factors are not necessarily psychological but rather work-related. Although these findings may seem contradictory at first glance, it is not unexpected that participants experienced significant psychological changes/problems as a result of changes in their professional environments. When asked to identify the most significant changes, the participants initially described their psychological situations. This may also explain why individuals in the low-burnout group tended to focus on occupational adjustment. Participants with low burnout may have concentrated on environmental changes and attempted to rectify them, while those with high burnout may have been more focused on their psychological situation and cognizance of their psychological problems.

#### 4.1. Limitations

This study has some limitations. First, there was no differentiation between healthcare workers on the frontlines of the COVID-19 fight and those working in other departments. This distinction was not feasible because of the sampling method employed and the occasional reassignment of staff from other departments to COVID-19 services. Second, the unequal distribution of professions and genders among healthcare workers hinders comprehensive evaluation of these aspects. Half of the participants in our study were nurses, which does not accurately represent the healthcare worker population. Future studies should address these limitations to provide a more nuanced understanding of the experiences and needs of healthcare professionals with different roles and demographics.

## 5. CONCLUSIONS

In the current phase, where the impact of the pandemic has diminished, it is crucial to comprehend the experiences of healthcare workers who bore the brunt of the pandemic workload and endured significant psychological distress. Gaining insight into their experiences can provide valuable guidance for future research. It is imperative to investigate burnout because it heightens the risk of medical errors and has serious consequences, such as resignations and suicides. Taking the necessary measures is essential to mitigate these risks in the future.

## DECLARATION OF THE AUTHORS

**Declaration of Contribution Rate:** The authors have equal contributions.

**Declaration of Support and Thanksgiving:** No support is taken from any institution or organization.

**Declaration of Conflict:** There is no potential conflict of interest in the study.

## REFERENCES

- Barello, S., Palamenghi, L., & Graffigna, G. (2020). Stressors and resources for healthcare professionals during the COVID-19 pandemic: Lesson learned from Italy. *Frontiers in Psychology, 11*.
- Bastian, N.D., Munoz, D., & Ventura, M. (2016). A mixed-methods research framework for healthcare process improvement. *Journal of Pediatric Nursing, 31*, e39–e51.
- Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Del Lupo, E., Dell'Oste, V., ... & Carmassi, C. (2020). Professional quality of life and mental health outcomes among healthcare workers exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19). *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(17), 6180.
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., & Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry, 7*(4), e15–e16.
- Creswell, J. W., & Plano-Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.

- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. [Turkish adaptation of burnout scale: validity and reliability study]. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Daly, M., Sutin, A., & Robinson, E. (2022). Longitudinal changes in mental health and the COVID-19 pandemic: Evidence from the UK Household Longitudinal Study. *Psychological Medicine*, 52, 2549-2558.
- Di Monte, C., Monaco, S., Mariani, R., & Di Trani, M. (2020). From resilience to burnout: psychological features of Italian general practitioners during COVID-19 emergency. *Frontiers in Psychology*, 11, 2476.
- El Haj, M., Allain, P., Annweiler, C., Boutoleau-Bretonnière, C., Chapelet, G., Gallouj, K., ... & Boudoukha, A. H. (2020). Burnout of healthcare workers in acute care geriatric facilities during the COVID-19 crisis: An online-based study. *Journal of Alzheimer's Disease*, (Preprint), 1-6.
- Evanoff, B. A., Strickland, J. R., Dale, A. M., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J. G., ... & Gray, D. L. (2020). Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19 response: survey of health care and other workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8), e21366.
- Goldberg, R., Boss, R. W., Chan, L., Goldberg, J., Mallon, W. K., Moradzadeh, D., Goodman, E. A., & McConkie, M.L. (1996). Burnout and its correlates in emergency physicians: four years' experience with a wellness booth. *Acad Emerg Med*, 3(12), 1156-64.
- Giusti, E. M., Pedroli, E., D'Aniello, G. E., Badiale, C. S., Pietrabissa, G., Manna, C., ... & Molinari, E. (2020). The psychological impact of the COVID-19 outbreak on health professionals: a cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Hu, S. X., Luk, A. L., & Smith, G. D. (2015). The effects of hazardous working conditions on burnout in Macau nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(1), 86-92.
- Kamali, M., Sadati, A. K., Khademi, M. R., Ghahramani, S., Zarei, L., Ghaemi, S. Z., ... & Lankarani, K. B. (2020). Burnout among nurses during the coronavirus disease 2019 outbreak in Shiraz. *Galen Medical Journal*, 9, e1956.
- Khasne, R. W., Dhakulkar, B. S., Mahajan, H. C., & Kulkarni, A. P. (2020). Burnout among healthcare workers during COVID-19 pandemic in India: Results of a questionnaire-based survey. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 24(8), 664.
- Kocabaş, D. & Şenyurt, A. Y. (2022). A qualitative research on the challenges faced by healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 97-106.
- Lange, M., Joo, S., Couette, P. A., de JAEGHER, S., Joly, F., & Humbert, X. (2020). Impact on mental health of the COVID-19 outbreak among community pharmacists during the sanitary lockdown period. *In Annales Pharmaceutiques Francaises*, 78(6), 459-463.
- Lluch, C., Galiana, L., Doménech, P., & Sansó, N. (2022). The Impact of the COVID-19 pandemic on burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction in healthcare personnel: A systematic review of the literature published during the first year of the pandemic. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(2), 364.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.

- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63–74.
- Matsuo, T., Kobayashi, D., Taki, F., Sakamoto, F., Uehara, Y., Mori, N., & Fukui, T. (2020). Prevalence of healthcare worker burnout during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic in Japan. *JAMA Network Open*, 3(8), e2017271-e2017271.
- Mazur, P. J., & Lynch, M. D. (1989). Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5(4), 337–353.
- Ng, K. Y. Y., Zhou, S., Tan, S. H., Ishak, N. D. B., Goh, Z. Z. S., Chua, Z. Y., ... & Ngeow, J. (2020). Understanding the psychological impact of the Covid-19 pandemic on patients with cancer, their caregivers, and health care workers in Singapore. *JCO Global Oncology*, 6, 1494–1509.
- Shih, F.J., Gau, M.L., Kao, C.C., Yang, C.Y., Lin, Y.S., Liao, Y.C., & Sheu, S.J. (2007). Dying and caring on the edge: Taiwan's surviving nurses' reflections on taking care of patients with severe acute respiratory syndrome. *Applied Nursing Research*, 20(4), 171–180.
- Stodolska, A., Wójcik, G., Barańska, I., Kijowska, V., & Szczerbińska, K. (2023). Prevalence of burnout among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic and associated factors- a scoping review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(1), 21–58.
- Sunjaya, D. K., Herawati, D. M. D., & Siregar, A. Y. M. (2021). Depressive, anxiety, and burnout symptoms on health care personnel at a month after COVID-19 outbreak in Indonesia. *BMC Public Health*, 21, 227.
- Ramaci, T., Barattucci, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2020). Social stigma during COVID-19 and its impact on HCWs outcomes. *Sustainability*, 12(9), 3834.
- Tariq, S. & Woodman, J. (2013). Using mixed methods in health research. *JRSM Short Rep*, 4, 1–8.
- The Jamovi Project. (2020). *Jamovi. (Version 1.2) [Computer Software]*. Retrieved August 15, 2021 from <https://www.jamovi.org>
- Twenge, J. M., & Joiner, T. E. (2020). U.S. Census Bureau-assessed prevalence of anxiety and depressive symptoms in 2019 and during the 2020 COVID-19 pandemic. *Depression and Anxiety*, 37(10), 954-956.
- Weiskopf, P. E. (1980). Burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 47(1), 18–23.
- West, C. P., Tan, A. D., Habermann, T. M., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2009). Association of resident fatigue and distress with perceived medical errors. *Journal of the American Medical Association*, 302(12), 1294-300.
- Williams, S., Dale, J., Glucksman, E., & Welesley, A. (1997). Senior house officers' work-related stressors, psychological distress, and confidence in performing clinical tasks in accident and emergency: A questionnaire study. *British Medical Journal*, 314, 713–718.
- Zhao, G. (2020). Taking preventive measures immediately: Evidence from China on COVID-19. *Gaceta Sanitaria*, 34(3), 217–219.

## DİJİTAL İYİ OLUŞUN YAPAY ZEKÂ KAYGISI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

### THE EFFECT OF DIGITAL WELL-BEING ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON ACADEMICS

Dr. Öğr. Üyesi Duygu ULUDAĞ<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Melis SOYER<sup>2</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Sefa CEYHAN<sup>3</sup>

#### ÖZ

İstanbul'daki akademisyenler ile yapılan bu çalışmada, dijital iyi oluşun yapay zekâ kaygısı ve iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Nedensel ilişki deseniyle yürütülen çalışmada 211 akademik personelden elde edilen veri seti istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. İlgili analizler sonucunda yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması alt boyutunun dijital iyi oluşun dijital refah boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı bir değişime sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca dijital iyi oluşun alt boyutu olan dijital tatmin ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde görülebildiği bulgulanmıştır. Araştırma bulgularından elde edilen sonuç, yapay zekâ yapılandırmasının dijital refahı artırdığını göstermektedir. Öte yandan akademisyenlerde dijital tatmin düzeyi arttıkça iş tatminin azalacağı da elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu sonuç, klasik iş tatmin algılarının yapay zekâ ile birlikte farklı şekilleneceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış, Dijital İyi Oluş, Yapay Zekâ Kaygısı, İş Tatmini, Akademisyen.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I31, L20 M10, M19.

#### ABSTRACT

In the research conducted on an academician in Istanbul, the effect of digital well-being on artificial intelligence anxiety and job satisfaction is investigated. In the research conducted with a causal relationship design, the data set obtained from 211 academic personnel is subjected to statistical analysis. As a result of the relevant analyses, it is seen that there is a positive and significant relationship between the artificial intelligence configuration sub-dimension of artificial intelligence anxiety, and the digital welfare dimension of digital well-being. In addition, it is found that there is a negative and significant relationship between digital satisfaction, which is the sub-dimension of digital well-being, and job satisfaction. The findings obtained as a result of the research show that artificial intelligence configuration increases digital well-being. On the other hand, as the level of digital satisfaction in academics increases, job satisfaction would decrease. This result shows that classical job satisfaction perceptions would be shaped differently with artificial intelligence.


**Keywords:** Organizational Behavior, Digital Well-Being, Artificial Intelligence Anxiety, Job Satisfaction, Academician.

**JEL Classification Codes:** I31, L20 M10, M19.

\* Bu çalışma için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulundan 2023/42 sayılı ve 08.11.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, duygu.uludag@nisantasi.edu.tr

<sup>2</sup>  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, melis.soyer@nisantasi.edu.tr

<sup>3</sup>  İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, sefa.ceyhan@nisantasi.edu.tr

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

### Purpose and Scope:

The aim of the study is to understand the complex relationship between interest in artificial intelligence, digital well-being and job satisfaction to examine the reaction of academics to the changing technological environment. Artificial intelligence has had a huge impact on the business world in recent years and this impact is increasing. The nature and dimensions of this impact should be examined together with the changes in business life. Another important focus of the study is to understand how academics react to this technological transformation. Academics play an important role in scientific research and education and are pioneers in the dissemination of technological developments. Therefore, the stance of the academic community towards innovative technologies such as artificial intelligence and how they approach these technologies affect the general acceptance and adaptation processes. In this context, the results of the study would make a significant contribution to understanding the integration of artificial intelligence into the business world and how individuals adapt to these changes. As a result, the study would help people better understand the impact of artificial intelligence technologies in business and society by examining in depth not only the complex relationship between artificial intelligence, digital well-being and job satisfaction, but also the reaction of the academic environment to this technological change.

### Design/methodology/approach:

Data for the research is collected using the survey method within the scope of quantitative research design, which is one of the descriptive research methods, after receiving ethics committee approval from the Ethics Committee of Istanbul Nişantaşı University with decision number 2023/42 dated 08.11.2023. Within the scope of the research, data is collected by reaching 236 academic staff. The surveys of 25 of these academic staff are left unfinished, so the data set of 211 people is analyzed. 54% of the participants are doctoral graduates, 32.7% are lecturers and 26.1% are associate professors. The participants in question generally work in the field of Economic, Administrative and Social Sciences (75.8%) and have been doing this profession for 11 years or more (41.3%). Within the scope of the study, explanatory factor analyzes are conducted to determine the validity of the scales created with the IBM SPSS 25 program, as well as reliability and normality analysis. Correlation analysis is used to examine the relationships between digital well-being, artificial intelligence anxiety and job satisfaction variables.

### Findings:

It is seen that the digital satisfaction dimension of digital well-being has a negative and significant effect on satisfaction. In line with this result, the first hypothesis of the research is “H1. The digital satisfaction dimension of digital well-being has a positive effect on job satisfaction” is accepted. When the analysis results are examined, it is found that the safe and responsible behavior dimension of digital well-being had a positive and significant effect on the job replacement dimension of artificial intelligence. In line with this result, the fifth hypothesis of the research is “H5. The safe and responsible behavior dimension of digital well-being has a positive effect on the job replacement dimension of artificial intelligence anxiety” is accepted. According to the analysis results, a positive and significant effect of the digital satisfaction dimension of digital well-being on the learning dimension of artificial intelligence anxiety and the safe and responsible behavior dimension is found. In line with this result, the seventh and eighth hypotheses of the research “H7. Digital satisfaction dimension of digital well-being has a positive effect on the learning dimension of artificial intelligence anxiety.”, “H8. The safe and responsible behavior dimension of digital well-being has a positive effect on the learning dimension of artificial intelligence anxiety” are accepted. Finally, when the analysis results are examined, a positive and significant effect of the digital well-being dimension on the artificial intelligence configuration dimension of artificial intelligence anxiety is found. In line with this result, the fifteenth hypothesis of the research is “H15. Digital well-being dimension of digital well-being has a positive effect on the artificial intelligence configuration dimension of artificial intelligence anxiety” is accepted. Other hypotheses of the study are rejected because they do not show significant results.

### Conclusion and Discussion:

The spread of artificial intelligence technologies increases the awareness of individuals and society about artificial intelligence concerns. The use of these technologies in a wide range of areas, from education to health services, from law to business, gives rise to various concerns and concerns. Especially as artificial intelligence becomes more involved in people's daily lives, it becomes important to fully understand and manage the effects of these technologies. In business life, employee satisfaction and job satisfaction bear an important connection between digital well-being and fear of artificial intelligence. While increased efficiency and flexibility through the use of digital technologies in the workplace can positively affect employees' quality of life and job satisfaction, artificial intelligence anxiety has the potential to disrupt this balance. Therefore, in the integration of artificial intelligence technologies into business environments, it is important to take into account the concerns and concerns of employees and highlights the human well-being-enhancing effects of these technologies. Collaboration between individuals, policymakers, and industry leaders is important to understand the societal impacts of AI systems, promote transparency, and ensure they are used in accordance with societal values. In this way, the potential risks of artificial intelligence technologies can be minimized and contribute to the general welfare of society.

## 1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerle birlikte dijital çağın getirdiği değişimler iş dünyasını da derinden etkilemekte ve bireylerin çalışma hayatı deneyimlerinde önemli rol oynamaktadır. En önemli değişikliklerden biri yapay zekânın yaygınlaşmasıdır (Telli, 2022). Yapay zekâ, insan benzeri zekâ süreçlerini uygulayabilen, bilgisayar sistemlerine öğrenme, düşünme ve problem çözme yeteneği kazandıran bir alanı ifade etmektedir. Akademik dünyada bu teknolojik gelişmenin dijital refah ve iş tatmini üzerinde önemli etkileri vardır (Öztürk ve Şahin, 2018).

Yapay zekâ kaygısı, insanların yapay zekâyı iş gücüne entegre etme konusundaki endişelerini ifade etmektedir. Akademisyenler, bilgi ve veri analizinde yaygın olarak kullanılan yapay zekâ teknolojilerinin giderek artan etkisi altında çalışmaktadır (Yankın, 2019). Bu durum, işlerinde geleneksel görevlerin yerini alabilecek veya tamamen ortadan kaldıracabilecek yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlama ihtiyacını doğurmaktadır. Dijital iyi oluş, bireyin teknolojiye uyum ve dijitalleşme süreçlerinde psikolojik ve duygusal refahını ifade etmektedir. Yapay zekâ kaygısı dijital refahı olumsuz yönde etkileyebilir; bu durum akademisyenlerin iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olabilmektedir.

İş tatmini kişinin işini ne kadar sevdiğinin ötesinde bir tablodur. Dolayısıyla iş tatmini kişinin işinde olumlu tutum sergilemesi olarak ifade edilebilir. Yapay zekâ teknolojileri, iş süreci otomasyonu ve veri analitiği gibi alanlarda doğru kullanıldığında operasyonel verimliliği etkileyebilir. Örneğin yapay zekâ sıradan ve tekrarlanan görevleri yerine getirirken uzmanlar inovasyon ve stratejiye odaklanabilmektedir. Bu verimliliği arttırmaktadır. Ancak bu teknolojik değişimler, farklı görevler ve iş belirsizliği nedeniyle stres ve kaygıya yol açabilmekte, bu da iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir (Örücü vd., 2006).

Bu araştırmanın akademisyen örneklemini üzerinde yapılmasının bazı temel gerekçeleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, akademisyenlerin dijital zekâ ya da yapay zekâ gibi konularda uzmanlık sahibi olduğunun düşünülmesidir. Bu durum yapay zekânın gelecek yıllardaki gelişiminin değerlendirilmesinin uzmanlık dahilinde incelenmesine işaret etmektedir. İkincisi, akademisyenlerin yapay zekâ teknolojileri hakkında öncü ve eğitici rol üstlenen kişiler olduğu varsayılmıştır. Üçüncüsü ise yapay zekâ ve iyi oluş gibi konuların psikolojik ve sosyal etkileri bulunmaktadır. Akademisyenler söz konusu konularda derinlemesine araştırma yaparak bilgi sahibi oldukları takdirde ilgili alanlara katkı sağlayacaklardır.

Bu çalışmanın amacı yapay zekâyı duyulan ilgi, dijital yaşam ve iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkiyi anlamak ve akademisyenlerin değişen teknolojik ortama verdiği tepkiyi incelemektir. Bu bağlamda bu çalışmanın sonuçlarının yapay zekânın iş dünyası ilişkisi ve bireylerin bu değişimlere nasıl uyum sağladığının anlaşılmasına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Dijital İyi Oluş

21. yüzyılın kavramları arasında yer alan "dijital" kelimesi, en basit haliyle sayısallaştırılmış veri olarak ifade edilebilir. Dijital teknoloji hayatımızı yönetmektedir. Dijital teknolojiler sayesinde günlük hayatta birçok görevi kolaylıkla ve fazla çaba harcamadan gerçekleştirebilmekteyiz. Aynı şekilde örgütün ve sosyal yaşamda kullanılan dijital teknolojiler, işi kolaylaştıran hız ve kolaylık nedeniyle tercih edilmektedir. Dijital teknolojilerin kullanımı sağladığı avantajlar çerçevesinde örgütün rekabet gücünde oldukça etkili bir unsur olarak görülmektedir (Binns vd., 2015).

Dijitalleşmenin yaygınlaşması birçok alanda olumlu etkiler getirirse de sorunları da beraberinde getirmektedir. Siber suçlar, teknolojik aksaklıklar ve iş kayıpları gibi konular özellikle önemlidir. Dijital teknolojinin evrensel kullanımı esastır. Ölçülen küresel dijital teknolojinin, örneğin iletişim, yenilikçilik ve kişisel gelişim üzerinde olumlu bir etkisi olmaktadır (Przybylski ve Weinstein, 2017).

Dijital iyi oluş, çalışanların dijital teknolojilerle etkileşimleri sonucunda yaşadıkları olumlu bir psikolojik durumdur. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür. Günümüz iş ortamında dijital refah ile iş tatmini arasındaki ilişki giderek daha önemli hale gelmektedir. Çalışanlar dijital teknolojiyle uyumlu çalıştıklarında iş tatmini artabilir ve iş performansına olumlu etki edebilir. Yapay zekâ korkusu, çalışanların yapay zekâ ve otomasyonun iş üzerindeki etkisine ilişkin endişelerini ifade etmektedir (Giorgi vd., 2022). Bu endişeler arasında çalışanların işlerini kaybetmesi, işlerinin daha az değerli hale gelmesi ve iş



becerilerine artık ihtiyaç duyulmaması sayılabilmektedir. Yapay zekâ korkusu iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmektedir ve örneğin işten ayrılma niyetine yol açabilmektedir.

İş dünyasındaki yeni zorlukları anlamak ve çözmek için dijital iyi oluş, iş tatmini ve yapay zekâ korkusu arasındaki bağlantılara daha yakından bakmak önemlidir. Bu alandaki araştırmalar şu önemli katkıları sağlayabilir (Rampersad, 2020); (1) Çalışan refahının iyileştirilmesi: Dijital refahın ve iş tatmininin artırılması, çalışanlarımızın psikolojik ve duygusal refahını iyileştirebilir. (2) Artan İş Verimliliği: Daha mutlu ve daha memnun çalışanlar genellikle daha verimli çalışma eğilimindedir. (3) Yapay Zekâ Kaygısını Azaltma: Araştırmalar, yapay zekâ kaygısını azaltmanın çalışanların iş memnuniyetini artırdığını göstermektedir (4) Örgütsel Strateji Geliştirme: Bu kuruluşların dijital dönüşüm süreçleri için daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Sayılan nedenlerden dolayı dijital iyi oluş, iş tatmini ve yapay zekâ korkusu arasındaki ilişkiyi incelemek akademisyenler üzerine önemli bir araştırma alanı haline gelmektedir. Bu alandaki araştırmalar çalışanların refahını artırabilir, iş verimliliğini artırabilir ve şirketlerin dijital dönüşüm süreçlerini yönetmelerine yardımcı olabilir (Nazareno ve Schiff, 2021).

## 2.2. Yapay Zekâ Kaygısı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, makinelerin insan zekâsını taklit etmesine ve bir zamanlar insanlara özgü kabul edilen görevleri yerine getirmesine olanak sağladığından, yapay zekâ toplumumuzda giderek daha yaygın bir hale gelmektedir. Yapay zekâ, endüstrilerde devrim yaratma ve yaşam kalitesini iyileştirme potansiyeline sahip olmasına rağmen, yetenekleri konusunda artan bir endişe duygusu da ortaya çıkartmaktadır. Yapay zekâ, gelişimini sürdürerek daha karmaşık bir yapı kazandıkça iş dünyası, mahremiyet ve hatta insanlık üzerindeki potansiyel endişeler artmaktadır.

Yapay zekâ kaygısı, bireylerin yapay zekânın etkilerine yönelik endişelerini ve düşüncelerini ifade eden bir kavramdır. Bu endişe, teknolojideki hızlı gelişmeler ve yapay zekânın toplumun çeşitli alanlarına yaygın şekilde entegre olmasıyla giderek yaygınlaşmaktadır. Yapay zekâyla ilişkilendirilen korkular çok yönlüdür ve işten çıkarma, mahremiyet sorunları, veri güvenliği riskleri ile etik ikilemler gibi çeşitli durumlardan kaynaklanmaktadır (Li ve Huang, 2020).

Yapay zekâ kaygısını anlamak, günümüz toplumunda hayati bir öneme sahiptir çünkü bu teknoloji, hayatımızın çeşitli alanlarında giderek daha yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Yapay zekâ kaygısı bireylerin; toplum, ekonomi, mahremiyet ve hatta insanlık üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerine karşı duyduğu korku veya endişeyi ifade etmektedir. Yapay zekânın yetenekleri ve potansiyel etkisiyle ilgili yanlış anlamalar ve kafa karışıklıkları, bu teknolojiyi çevreleyen kaygının önemli ölçüde artmasına katkıda bulunmaktadır (Johnson ve Verdicchio, 2017). Bu kaygı, yapay zekâyla ilgili etik sorunlar, otomasyon nedeniyle işten çıkarılma korkusu ve yapay zekâ teknolojisinin geleceği konusundaki genel belirsizlik gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Yapay zekâ ilerledikçe ve farklı sektörlere entegre olmaya devam ettikçe, bu kaygıları hafifletmek, gidermek ve sorumlu gelişimi teşvik etmek amacıyla bu teknolojinin etik sonuçları üzerine yapılan tartışmalara katılmak son derece önemlidir (Balcioglu ve Artar, 2024).

Yapay zekâ kaygısıyla başa çıkma stratejilerinden biri, bireylerin eğitim ve anlayış seviyelerini artırmasıdır. Yapay zekânın işleyiş mekanizmalarını, sahip olduğu sınırlamaları ve temel tasarım amacını anlamak, insanları yapay zekânın ilerlemeleri karşısında daha güçlü ve az tehdit altında hissettirebilmektedir. Bu bilgi, yapay zekânın esrarını çözme ve algılanan risklerle ilişkili korkuları hafifletme konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, yapay zekâ alanındaki gelişmeleri ve kullanımını düzenleyen etik kuralları bilmek, teknolojinin toplum üzerindeki etkisi konusunda daha fazla kontrol duygusu sağlamaktadır. Genel olarak, eğitim ve anlayış, yapay zekâyla ilgili kaygılarla başa çıkma konusunda etkili araçlar olarak görülmektedir (Inoferio vd., 2024).

## 2.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların yaşadıkları mutluluk düzeyini ifade etmektedir. İş tatmini kavramı, çalışanların işlerine karşı duygusal tepkilerinin yanı sıra algılanan değer ve tutumlarını da kapsayan çok yönlü bir alandır. İş tatmini, çalışanların bağlılığını, performansını ve iş istikrarını önemli ölçüde etkileyebilir (Judge ve Bono, 2001). İş tatmini genellikle öz değerlendirme ölçekleri veya anketler kullanılarak ölçülmektedir. Örneğin Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Weiss vd., 1964) ve Job Descriptive Index (Smith vd., 1969) gibi ölçekler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçekler çalışanların iş tatminlerini derecelendirmelerine olanak tanır. Pek çok faktör iş tatminini etkilemektedir. Bu faktörler arasında liderlik tarzı (Judge ve Piccolo, 2004), işin özellikleri (Hackman ve Oldham,

1976), iş-yaşam dengesi (Greenhaus ve Beutell, 1985) ve çalışma ortamı (Spector, 1985) ve iş istikrarı (Shore ve Tetrick, 1991) da dahildir. İş tatmini birçok olumlu sonuçla bağlantılıdır. Örneğin, araştırmalar iş tatmininin iş performansı (Judge vd., 2001) ve işe bağlılık (Meyer ve Allen, 1991) üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tatmin kavramı çalışan bağlılığı, performansı ve istikrarı üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş tatmini, liderlik tarzı, işin özellikleri, iş-yaşam dengesi, çalışma ortamı ve iş istikrarı gibi birçok faktörden etkilenebilir. İş tatmini, iş performansı, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi birçok olumlu sonuçla ilişkilidir. Bu nedenle iş tatmini yöneticiler ve örgütler için önemli bir öncelik olmalıdır (Braganza vd., 2022).

Yapay zekâ (AI) ve otomasyon gibi teknolojilerdeki gelişmeler iş dünyasına büyük değişiklikler getirmektedir. Bu değişiklikler çalışanların işleri ve kariyerleri hakkında endişe duymalarına yol açmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür ve iş tatmini ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişki önemli bir araştırma alanıdır.

Yapay zekâ kaygısı, çalışanların yapay zekâ ve otomasyonun işlerini nasıl etkileyeceği konusundaki kaygısıdır (Nguyen ve Malik, 2022). Yapay zekâ korkusu, çalışanların işlerinin yapay zekâ tarafından otomasyonu veya değiştirilmesi gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bu endişeler çalışanların işlerini kaybetmesini, işlerinin değerinin azalmasını ve iş becerilerinin gereksiz hale gelmesini içerebilir. Yapay zekâ korkusu ile iş tatmini arasındaki ilişki birçok faktörden etkilenebilecek karmaşık bir konudur. Yapay zekâ ve otomasyonun iş dünyasında artan kullanımı, çalışanların iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle iş dünyası liderleri ve yöneticileri, yapay zekâ korkusunu azaltmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmeye odaklanmalıdır (Bhargava vd., 2021). Olumlu bir deneyim sağlamak için çalışanların yapay zekâ ve otomasyonla etkileşimini artırmak da önemlidir. Bu, iş memnuniyetini artırır, yapay zekâ kaygısını azaltır ve daha sağlıklı, daha üretken bir çalışma ortamı yaratır.

#### 2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Dijital iyi oluş ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişkiyi tam anlamıyla anlayabilmek için yapay zekânın bireylerin duygusal ve psikolojik durumları üzerindeki etkisini analiz etmek büyük öneme sahiptir. Yapay zekâ, konuşma araçları aracılığıyla zihinsel sağlık desteği gibi yaşamın çeşitli yönlerini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Inkster vd., 2018). Bu noktada, yapay zekâ kaygısı ile dijital iyi oluş arasındaki dinamikleri anlamak ve bu alanlardaki potansiyel etkileşimleri değerlendirmek, ilerleyen araştırmalar için önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Yapay zekânın sağlık teknolojileri alanında yaygın olarak kullanılması, beraberinde etik düşünceleri getirmekte ve iyi oluşu artırmak için sorumlu yapay zekâ uygulamalarının önemini vurgulamaktadır (Segkouli vd., 2023). Yapay zekânın, özellikle yaşlılar için dijital uçurum ve sağlık hizmetlerinin algılanan değeri arasındaki ilişkiyi düzenleme etkisi, bu alandaki karmaşık dinamikleri daha da açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Zhou vd., 2022). Bu noktada, etik düşüncelerin yapay zekâ teknolojilerinin sağlık alanındaki kullanımını yönlendirme potansiyeli, bu teknolojilerin toplumsal etkilerini şekillendirmek adına önemli bir boyut arz etmektedir.

Dijital iyi oluş kavramı ile yapay zekâ kaygısı arasındaki ilişki son derece karmaşıktır; yapay zekâ, dijital müdahaleler aracılığıyla iyi oluşu ve aynı zamanda kaygıyla ilgili endişeleri artırma konusunda ikili bir rol oynamaktadır. Yapay zekâ kaygısını anlamak ve ele almak, dijital iyi oluşu artırmak için yapay zekânın sağlayabileceği avantajlardan yararlanmada kritik adımlardır. Bu bağlamda, yapay zekâ teknolojilerinin etkili ve etik kullanımının teşvik edilmesi, dijital iyi oluşu artırmak ve kullanıcıların kaygılarını en aza indirmeye potansiyeliyle birlikte, bireylerin ve toplumların daha sürdürülebilir bir dijital geleceğe yönlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmalar, iş performansının önemli belirleyicileri olarak iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun önemini vurgulamaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000). Bununla birlikte, iş tatmini ile öznel refah arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen çalışmalar, bu faktörler arasında karmaşık bir etkileşim olduğunu göstermektedir (Bowling vd., 2010)..

İş tatmini ve psikolojik iyi oluş, işten ayrılmanın katkısız yordayıcıları olarak tanımlanmış olup, bu durum işten ayrılma oranlarını etkileyen faktörlerin çok yönlü doğasının altını çizmektedir (Wright ve Bonett, 2007). Genel iş tatmininin işgücü hareketliliği üzerindeki etkisi incelenmiş ve işle ilgili kararların anlaşılmasındaki öngörü gücü ortaya konmuştur (Green, 2010). Ayrıca, aile desteğinin, iş-aile zenginleştirilmesi ve işle ilgili iyi oluş gibi mekanizmalar yoluyla iş tatminini kolaylaştırdığı ortaya çıkmıştır (Chan vd., 2019). Bu bağlamda, iş tatmini ve

psikolojik iyi oluşun işten ayrılma üzerindeki etkilerini anlamak, işgücü yönetimi ve örgütsel stratejilerin geliştirilmesinde önemli bir perspektif sunmaktadır.

**H1.** Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H2.** Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H3.** Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H4.** Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H5.** Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H6.** Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının iş değiştirme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H7.** Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H8.** Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H9.** Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının öğrenme boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H10.** Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H11.** Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H12.** Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının sosyoteknik körlük boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H13.** Dijital iyi oluşun dijital tatmin boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H14.** Dijital iyi oluşun güvenli ve sorumlu davranış boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

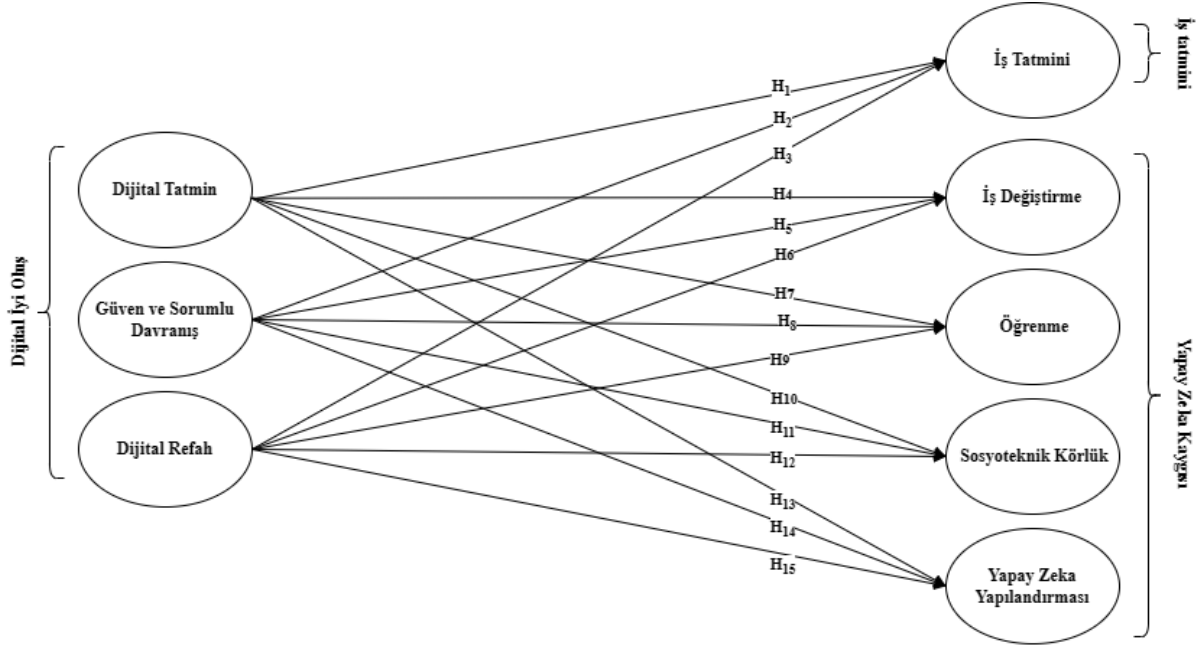
**H15.** Dijital iyi oluşun dijital refah boyutunun yapay zekâ kaygısının yapay zekâ yapılandırması boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır.

### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma değişkenlerinin yorumlanmasını kolaylaştırmak ve ilgili analizlerin açık şekilde anlaşılmasını sağlamak için Şekil 1'de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur. Söz konusu modelde Dijital İyi Oluşun (X) Dijital Tatmin, Güvenli ve Sorumlu Davranış ve Dijital Refah Boyutları araştırmanın bağımsız değişkenini ifade ederken, İş Tatmini ( $Y_1$ ) ve Yapay Zekâ Kaygısının ( $Y_2$ ) İş Değiştirme, Öğrenme, Sosyoteknik Körlük ve Yapay Zekâ Yapılandırması boyutları araştırmanın bağımlı değişkenini ifade etmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma amacı ve hipotezleri kapsamında akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın saha çalışması İstanbul ilinde görev yapan akademik personeller araştırma evreni olarak seçilmiştir. Söz konusu evren seçiminin temel nedeni ise, Türkiye’de çalışan akademisyenlerin çoğunluğunun İstanbul ilinde görev yapıyor olmasıdır (YÖK ATLAS, 2024). Söz konusu evren içerisinde örneklem sayısının hesaplanmasında iki farklı yöntemle başvurulmuştur. Bunlardan ilki, katılımcıların çoğunluğuna ulaşma çabası ile evren sayısına yakın veri toplanması amaçlıdır. İkincisi ise anket formunda bulunan ifadelerin toplam sayısının beş katının evreni temsil edeceği görüşüdür. Bu doğrultuda Terzis ve Economides (2011) tarafından öne sürülen ana kütle sayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunda yer alan ifade sayısının 5 ya da 10 katının örneklem evreni temsil ettiği ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda araştırma örnekleme 41 X 5 = 205 olarak belirlenmiştir. Belirlenen söz konusu örneklem sayısının evreni temsil ettiği belirlenmiş, seçkisiz olmayan kolayda örnekleme ile saha araştırması yapılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan nicel araştırma tasarımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın demografik bilgileri ve ölçek soruları için İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulundan 2023/42 sayılı ve 08.11.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Saha araştırmasında katılımcılara yöneltilen sorular için hazırlanan anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla demografik bilgi formu kullanılmıştır. İkinci kısımda Dijital İyi Oluşu ölçmek için Arslankara vd., (2022) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 12 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Arslankara vd., (2022) tarafından yapılan çalışmada elde edilen ölçeğin genel güvenilirlik değeri 0.791’dir ( $\alpha = 0.791$ ). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 2’de yer almaktadır. Üçüncü kısımda İş Tatmini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd., (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ve Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 sorudan oluşmaktadır. Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan çalışmada elde edilen genel güvenilirlik değeri 0.850’dir ( $\alpha = 0.850$ ). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 3’te yer almaktadır. Anket formunda kullanılan son değişken olan Yapay Zeka Kaygısını ölçmek için Wang ve Wang (2019) tarafından geliştirilen, Akkaya vd., (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan Yapay Zeka Kaygı (YZK) ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 4 boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır. Akkaya vd., (2021) tarafından yapılan çalışmada elde edilen genel güvenilirlik değeri 0.809’dir ( $\alpha = 0.809$ ). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz Tablo 4’te yer almaktadır.

### 3.4. Güvenirlilik ve Normallik Analizi

Saha araştırması sonucunda katılımcılara yöneltilen anket formundan elde edilen verilerin güvenilirlik, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda verilerin güvenilir değerlerde ve normal dağılımda (+1000; -1000) olduğu (Hair vd., 2013) ifade edilebilmektedir. Söz konusu değerler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Güvenirlilik ve Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler*	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Skewness	Kurtosis
<b>YZK</b>	<b>0.835</b>	<b>0.243</b>	<b>0.870</b>
OGR	0.929	0.337	-1.292
YAPIS	0.679	-0.570	-0.720
YAPSTK	0.663	-0.238	-0.029
YAPYZ	0.876	0.360	-0.893
<b>Dİ</b>	<b>0.800</b>	<b>-0.127</b>	<b>-0.109</b>
IYIDT	0.906	-0.054	-0.349
IYIGSD	0.738	-0.467	-0.086
IYIDR	0.506	-0.154	-0.135
<b>TAT</b>	<b>0.761</b>	<b>-0.166</b>	<b>-0.839</b>

\*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: Toplam İş Tatmini.

**Tablo 2.** Dijital İyi Oluş Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Dijital İyi Oluş	Dijital Tatmin	Güvenli ve Sorumlu Davranış	Dijital Refah
IYIDT1	0.802		
IYIDT2	0.897		
IYIDT3	0.886		
IYIDT4	0.782		
IYIGSD1		0.495	
IYIGSD2		0.845	
IYIGSD3		0.835	
IYIGSD4		0.616	
IYIDR1			0.671
IYIDR2			0.813
IYIDR4			0.617
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdesi	31.029	20.180	14.216
Açıklanan Toplam Varyans		65.424	
Kaiser-Meyer-Olkin		0.829	
Barlett		978.298	

\*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah.

Tablo 2’de yer alan Dijital İyi Oluş Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi üç boyuta ayrıldığı görülmektedir. Ancak bu araştırma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda dijital refah boyutunun 3’üncü sorusu aşırı faktör yükü sebebiyle çıkarılmıştır. Ardından tekrar döndürme (Rotation) işlemi yapılmış, 3 boyutlu 11 ifadedeli form elde edilmiştir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.829).

**Tablo 3.** Tatmin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tatmin	
TAT1	0.773
TAT2	0.841
TAT3	0.465
TAT4	0.770
TAT5	0.696
Açıklanan Toplam Varyans	51.939
Kaiser-Meyer-Olkin	0.748
Barlett	288.435

\* TAT: İş Tatmini.

Tablo 3’de yer alan Tatmin Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi tek boyuta ayrıldığı görülmektedir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.748).

**Tablo 4.** Yapay Zekâ Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapay Zekâ	Öğrenme	Yapay Yapılandırma	İş Değiştirme	Sosyo Teknik Körlük
YAPOGR1	0.870			
YAPOGR2	0.896			
YAPOGR3	0.913			
YAPOGR4	0.869			
YAPOGR5	0.827			
YAPYZ1		0.868		
YAPYZ2		0.870		
YAPYZ3		0.832		
YAPIS1			0.795	
YAPIS2			0.789	
YAPIS3			0.490	
YAPIS4			0.597	
YAPSTK1				0.639
YAPSTK2				0.702
YAPSTK3				0.734
YAPSTK4				0.614
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdesi	24.651	16.323	12.936	12.467
Açıklanan Toplam Varyans			66.377	
Kaiser-Meyer-Olkin			0.849	
Barlett			1608.650	

\*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu.

Tablo 4’de yer alan Yapay Zekâ Kaygı Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin orijinal formda olduğu gibi dört boyuta ayrıldığı görülmektedir (Keiser-Meyer-Olkin: 0.849).

## 4. BULGULAR

### 4.1. Demografik Bulgular

Saha araştırması sonucunda elde edilen demografik bulgular incelendiğinde, araştırmaya 116 kadın, 95 erkek katılım göstermiştir. Söz konusu katılımcıların 104’ü evli, 107’si bekârdır. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular

incelendiğinde en fazla katılımcının 26-35 yaş aralığında olduğu ifade edilebilir (%29.4). Diğer yaş grubuna sahip katılımcılar ise yaklaşık düzeyde dağılım göstermektedir. Katılımcıların çoğunluğu doktora mezunu (%54.0) olmakla birlikte orta ve orta üstü dil bilgisine sahiptir (%53.1). Ayrıca katılımcıların çoğunluğu Doçent (%26.1) ve Öğretim Görevlisi (%32.7) ünvanına sahiptir. Söz konusu katılımcılar genellikle İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler (%75.8) alanında çalışmakta ve 11 yıl ve üzeri bu mesleği yapmaktadır (%41.3). Son olarak katılımcıların yıllık olarak verilen online ve yüz yüze ders sayısı ise yaklaşık olarak eşit dağılıma sahiptir.

#### 4.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Tablo 5'te yer alan değerler incelendiğinde Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme boyutunun Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin ve Güvenli ve Sorumlu Davranış boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme boyutunun Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin ve Güvenli ve Sorumlu Davranış boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması boyutunun ise Dijital İyi Oluşun Dijital Refah boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Son olarak Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Tatmin ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu Tablo 5'te yer alan değerler arasında yer almaktadır.

**Tablo 5.** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. YAPOGR	3.232	1.171	1							
2. YAPIS	3.165	0.841	0.252**	1						
3. YAPSTK	2.975	0.862	0.049	0.431**	1					
4. YAPYZ	3.093	1.086	0.194**	0.371**	0.369**	1				
5. IYIDT	3.521	0.848	0.332**	0.165*	-0.003	0.084	1			
6. IYIGS	4.019	0.625	0.285**	0.182**	-0.008	0.008	0.535**	1		
7. IYIDR	2.666	0.742	0.020	0.061	-0.031	0.150*	0.204**	0.080	1	
8. TAT	3.016	0.862	-0.108	-0.032	0.082	0.003	-0.187**	-0.114	0.066	1

p<0.05\*, p<0.01 \*\* ve p<0.001\*\*\*; \*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, DI: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: İş Tatmini.

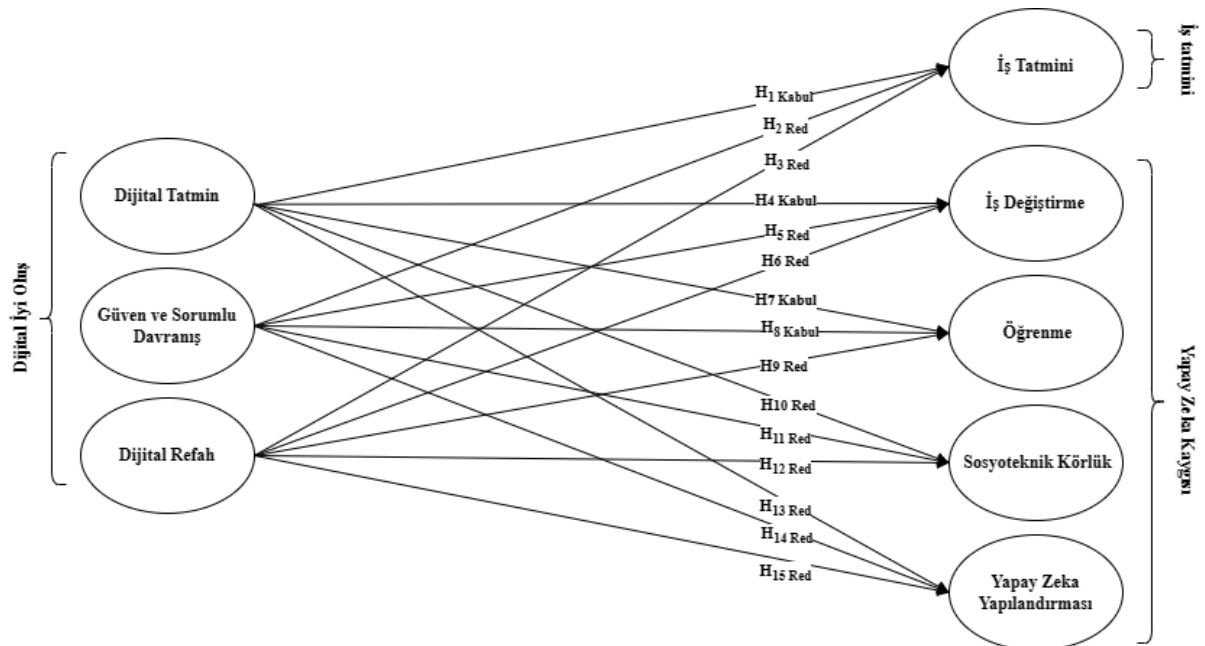
#### 4.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucunda dört farklı model geliştirilmiştir. Tablo 6 ve Model 1'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Tatmin üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -0.205$ ). Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi "*H<sub>1</sub>. Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun İş Tatmini Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Tablo 6 ve Model 2'de yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır ( $\beta = 0.099$ ). Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi "*H<sub>5</sub>. Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının İş Değiştirme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Ayrıca Tablo 6 ve Model 3'te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu ( $\beta = 0.262$ ) ve Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutu üzerinde ( $\beta = 0.148$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın yedinci ve sekizinci hipotezi "*H<sub>7</sub>. Dijital İyi Oluşun Dijital Tatmin Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*", "*H<sub>8</sub>. Dijital İyi Oluşun Güvenli ve Sorumlu Davranış Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Öğrenme Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Son olarak Tablo 6 ve Model 5'te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde Dijital İyi Oluşun Dijital Refah Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu üzerinde ( $\beta = 0.137$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda araştırmanın on beşinci hipotezi "*H<sub>15</sub>. Dijital İyi Oluşun Dijital Refah Boyutunun Yapay Zekâ Kaygısının Yapay Zekâ Yapılandırması Boyutu Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.*" kabul edilmiştir. Araştırmanın diğer hipotezleri ise anlamlı sonuç göstermemesi nedeniyle reddedilmiştir.

**Tablo 6.** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Hipotez Testi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	$\beta$	t	p	r	r <sup>2</sup>	F/p
<b>Model 1</b>							
H <sub>1</sub> . IYIDT	TAT	-0.205	-4.63	0.015	0.216	0.047	8.263/0.000
H <sub>2</sub> . IYIGSD	TAT	-0.021	-0.187	0.852			
H <sub>3</sub> . IYIDDR	TAT	0.126	1.569	0.118			
<b>Model 2</b>							
H <sub>4</sub> . IYIDT	YAPIS	0.087	1.058	0.291	0.202	0.041	2.924/0.000
H <sub>5</sub> . IYIGSD	YAPIS	0.133	1.655	0.099			
H <sub>6</sub> . IYIDDR	YAPIS	0.033	0.468	0.640			
<b>Model 3</b>							
H <sub>7</sub> . IYIDT	YAPORG	0.262	3.343	0.001	0.358	0.128	1.887/0.061
H <sub>8</sub> . IYIGSD	YAPORG	0.148	1.929	0.055			
H <sub>9</sub> . IYIDDR	YAPORG	-0.046	-0.688	0.492			
<b>Model 4</b>							
H <sub>10</sub> . IYIDT	YAPST	0.010	0.115	0.908	0.032	0.001	7.175/0.000
H <sub>11</sub> . IYIGSD	YAPST	-0.011	-0.128	0.898			
H <sub>12</sub> . IYIDDR	YAPST	-0.032	-0.452	0.652			
<b>Model 5</b>							
H <sub>13</sub> . IYIDT	YAPYZ	0.080	0.965	0.336	0.164	0.027	4.686/0.000
H <sub>14</sub> . IYIGSD	YAPYZ	-0.045	-0.556	0.579			
H <sub>15</sub> . IYIDDR	YAPYZ	0.137	1.953	0.052			

\*YZK: Yapay Zekâ Kaygısı, OGR: Yapay Zekâ Kaygısı Öğrenme Boyutu, YAPIS: Yapay Zekâ Kaygısı İş Değiştirme Boyutu, YAPSTK: Yapay Zekâ Kaygısı Sosyoteknik Körlük Boyutu, YAPYZ: Yapay Zekâ Yapay Yapılandırma Boyutu, Dİ: Dijital İyi Oluş, IYIDT: Dijital Tatmin, IYIGSD: Güven ve Sorumlu Davranış, IYIDR: Dijital Refah, TAT: İş Tatmin

**Şekil 2.** Araştırmanın Sonuç Modeli



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, yapay zekâ teknolojilerinin akademisyenlerin iş tatmini ve dijital iyi oluş üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürden elde edilen bulgular, yapay zekâ teknolojilerinin iş süreci otomasyonu ve veri analitiği gibi alanlarda operasyonel verimliliği artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Örücü vd., 2006). Ancak, yapay zekânın iş dünyasında artan kullanımı, çalışanlarda iş belirsizliği ve stres gibi olumsuz duygulara yol açabilmektedir (Öztürk ve Şahin, 2018). Özellikle akademisyenler, yapay zekânın sunduğu yenilikler ve değişen iş ortamına uyum sağlama konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Dijital iyi oluş kavramı, çalışanların dijital teknolojilerle etkileşimleri sonucunda yaşadıkları olumlu psikolojik durumu ifade etmektedir (Binns vd., 2015). Ancak, yapay zekâ kaygısı bu durumu olumsuz etkileyebilmekte ve iş tatminini düşürebilmektedir (Giorgi vd., 2022). Çalışanların iş tatmini, iş performansı ve işe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, bu durum örgütsel verimliliği artırmak adına büyük bir önem taşımaktadır (Judge ve Bono, 2001). Bu bağlamda, yapay zekâ kaygısını azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi, dijital iyi oluşu ve iş tatminini artırarak çalışanların genel refahını iyileştirebilir ve iş performansını yükseltebilir (Rampersad, 2020). Sonuç olarak, yapay zekâ teknolojilerinin etkin ve etik kullanımı, akademisyenlerin değişen teknolojik ortama uyum sağlamalarını kolaylaştırmakta ve bu süreçte dijital iyi oluşlarını ve iş tatminlerini artırmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, iş dünyasında yapay zekâ teknolojilerinin entegrasyonu ve çalışan refahının dengelenmesi konularında önemli katkılar sunmaktadır.

Yapay zekâ kaygısının ve bu kaygının bireyler ile toplum üzerindeki etkisinin tam anlamıyla anlaşılması gerekliliği, yapay zekâ teknolojilerinin sürekli olarak ilerlemesi ve günlük yaşamın çeşitli alanlarına daha fazla nüfuz etmesiyle birlikte giderek daha belirgin bir hal almaktadır.

Yapay zekâ, eğitim, sağlık hizmetleri, hukuk ve iş dünyası gibi çeşitli sektörlerde uygulama bulduğu sürece, yapay zekânın kullanımına dair duyulan kaygının boyutları giderek daha karmaşık ve incelikli hale gelmektedir. Yapay zekâ kaygı ölçeklerinin geliştirilmesi ve yapay zekâ kaygı düzeylerini etkileyen faktörlere yönelik yapılan araştırmalar, bu endişenin giderek daha fazla kabul edildiğini vurgulamaktadır (Wang ve Wang, 2019).

Dijital iyi oluş ve yapay zekâ ile ilgili endişeler iş tatminini önemli ölçüde artıracaktır. İnsanlar iş yerinde memnun ve mutlu olabilmek için farklı insanların bir araya gelmesini beklerler. Bu değişkenler; çalışma koşulları, işin kendisi, istihdam ilişkisi ve işyerinin geleceği gibi faktörleri içerir (Topsumer ve Sağlam, 2019). Dijital iyi oluş, insanların teknolojiyi kullanma konusundaki deneyimlerini ve memnuniyetini ifade ederken, yapay zekâ korkusu, teknoloji ürünlerinin teknoloji ürünlerini etkileyip etkilemeyeceği veya teknoloji ürünleri tarafından ele geçirilip geçirilmeyeceği gibi endişeleri ifade etmektedir. Ayrıca teknolojinin sunduğu esneklik ve mobil çalışma seçenekleri de çalışanların yaşam kalitesini ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ancak yapay zekâyla ilgili kaygı, iş tatmininin azalmasına yol açabilir.

Sonuç olarak, yapay zekâ kaygısıyla birlikte artan endişe, kapsamlı bir değerlendirme ve önceden alınması gereken proaktif önlemler içeren karmaşık bir konu durumdadır. Teknoloji ilerledikçe ve yapay zekâ sistemleri günlük hayatlarımıza daha fazla entegre oldukça, toplumun bu ilerlemelerle ilişkili potansiyel riskleri ve etik sonuçları kolektif bir çaba ile ele alması hayati öneme sahip olmaktadır. Yapay zekâyı daha iyi anlamayı teşvik ederek, şeffaflığı özendirme gerekmektedir. Bu şekilde etik standartlara ve düzenlemelere öncelik verecek şekilde yapay zekâ gelişimine katkıda bulunmak, yapay zekânın potansiyel olumsuz etkilerinin en aza indirgenebileceği bir ortam oluşturulması açısından önemlidir. Bu nedenle, politika yapıcıların, sektör liderlerinin ve bireylerin bir araya gelerek yapay zekâ teknolojilerinin insan refahını ve toplumsal değerleri önceliklendirecek şekilde geliştirilmesini ve kullanılmasını sağlamak için iş birliği yapmaları gereklidir.

Yapay zekâ (AI) teknolojilerinin evriminde, etik meseleler hayati bir öneme sahiptir. Yapay zekâ sistemleri giderek karmaşık ve otonom kararlar alabilir hale gelirken; adalet, önyargı, mahremiyet ve hesap verebilirlikle ilgili sorular ön plana çıkmaktadır. Yapay zekâ karar verme süreçlerinde şeffaflık, kullanıcılar ve paydaşlar arasında güven tesis etme açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, veri gizliliği, manipülasyonu ve bireylere veya topluma yönelik potansiyel zararlarla ilgili endişeleri ele almak için yapay zekâ sistemlerinin tasarımına ve uygulanmasına etik çerçeveler ve yönergeler entegre edilmelidir (Huriye, 2023).

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, yönetim bilimleri alanında dijital iyi oluşun iş tatmini üzerindeki etkisini artırmak için çalışanlara yönelik dijital refah programları ve yapay zekâ farkındalık eğitimleri önerilebilir. Bu programlar, çalışanların dijital teknolojilere uyum sağlamalarını kolaylaştırarak iş tatminlerini ve verimliliklerini artırabilir. Uygulama alanında, işletmeler yapay zekâ teknolojilerini entegre ederken çalışanların endişelerini

azaltmak için şeffaf iletişim stratejileri geliştirmelidir. Ayrıca, farklı demografik gruplar arasındaki dijital iyi oluş ve yapay zekâ kaygısı farklılıklarının incelenmesi, yönetim stratejilerinin daha hedefli ve etkili olmasına katkı sağlayabilir. Bu öneriler doğrultusunda, dijital dönüşüm sürecinde işletmelerin hem çalışan refahını hem de örgütsel verimliliği artırmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.

#### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Akkaya, B., Özkan, A. ve Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Arslankara, V. B., Demir, A., Öztaş, Ö. ve Ertugrul, U. S. T. A. (2022). Digital well-being scale validity and reliability study. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 263-274.
- Balcioğlu, Y. S. ve Artar, M. (2024). Artificial intelligence in employee recruitment. *Global Business and Organizational Excellence*.
- Bhargava, A., Bester, M. ve Bolton, L. (2021). Çalışanların robot teknolojisi, yapay zekâ ve otomasyon (RAIA) uygulamalarının iş tatmini, iş güvenliği ve istihdam edilebilirlik üzerindeki algıları. *Davranış Bilimlerinde Teknoloji Dergisi*, 6 (1), 106-113.
- Binns, I. C. ve Bell, R. L. (2015). Representation of scientific methodology in secondary science textbooks. *Science & Education*, 24, 913-936.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. ve Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A. ve Sap, S. (2022). Gigification, iş katılımı ve memnuniyet: Yapay zekâ destekli sistem otomasyonunun operasyon yönetiminde düzenleyici rolü. *Üretim planlama ve Kontrol*, 33 (16), 1534-1547.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K. ve Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C. ve Kalliath, T. (2020). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work-family enrichment and job-related well-being. *Stress and Health*, 36(1), 97-104.
- Dansereau Jr, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Mucci, N. ve Leal-Rodríguez, A. L. (2022). Teknolojiye bağlı stresin ve işyeri yenilikleriyle ilgili stresin karanlık ve aydınlık tarafı: Yapay zekâdan iş dönüşümlerine. *Uluslararası Çevre Araştırmaları ve Halk Sağlığı Dergisi*, 19(3), 1248.

- Graen, G. B. ve Cashman, J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 38, 46-78.
- Graen, G., Novak, M. A. ve Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader—member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 109-131.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Huriye, A. Z. (2023). The ethics of artificial intelligence: examining the ethical considerations surrounding the development and use of AI. *American Journal of Technology*, 2(1), 37-44.
- Inkster, B., Sarda, S. ve Subramanian, V. (2018). An empathy-driven, conversational artificial intelligence agent (Wysa) for digital mental well-being: real-world data evaluation mixed-methods study. *JMIR MHealth and UHealth*, 6(11), e12106.
- Inoferio, H. V., Espartero, M., Asiri, M., Damin, M. ve Chavez, J. V. (2024). Coping with math anxiety and lack of confidence through AI-assisted Learning. *Environment and Social Psychology*, 9(5).
- Jackson, L. T. ve Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-13.
- Johnson, D. G. ve Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A. ve Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Li, J. ve Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Nazareno, L. ve Schiff, D.S. (2021). Otomasyon ve yapay zekânın çalışanların refahı üzerindeki etkisi. *Toplumda Teknoloji*, 67, 101679.
- Nguyen, T. M. ve Malik, A. (2022). Yapay zekâ hizmet kalitesi üzerine iki dalgalı çapraz gecikmeli bir çalışma: İş seviyesinin ve iş rolünün düzenleyici etkileri. *İngiliz Yönetim Dergisi*, 33(3), 1221-1237.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Öztürk, K. ve Şahin, M.E (2018). Yapay sinir ağları ve Yapay Zekâ'ya genel bir bakış. *Takvim-i Vekayi*, 6(2), 25-36.
- Przybylski, A. K. ve Weinstein, N. (2017). A large-scale test of the goldilocks hypothesis: quantifying the relations between digital-screen use and the mental well-being of adolescents. *Psychological Science*, 28(2), 204-215.
- Rampersad, G. (2020). Robot işinizi elinizden alacak: Yapay zekâ çağı için inovasyon. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 116, 68-74.
- Rogowska, A. M. ve Meres, H. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 666-676.
- Segkouli, S., Giakoumis, D., Votis, K., Triantafyllidis, A., Paliokas, I. ve Tzovaras, D. (2023). Smart Workplaces for older adults: Coping 'ethically' with technology pervasiveness. *Universal Access in the Information Society*, 22(1), 37-49.
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. ve Hulin, C.L. (1969). *İş ve emeklilikte memnuniyetin ölçülmesi*. Rand-McNally.
- Spector, P.E. (1985). İnsani hizmet personeli memnuniyetinin ölçülmesi: İş Memnuniyeti Anketinin Geliştirilmesi. *Amerikan Topluluk Psikolojisi Dergisi*, 13(6), 693.
- Telli, E. (2022). İşletmelerin Dijital dönüşüm yolculuğunda liderlik: Transformasyonel (Dönüşümcü) liderlikten dijital liderliğe. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 307-318.
- Topsomer, F. ve Sağlam, M. (2019). Dijital oyunlar ve öznel iyi oluş ilişkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. *Humanities Sciences*, 14(2), 31-50.
- Terzis, V. ve Economides, A. A. (2011). The acceptance and use of computer based assessment. *Computers & Education*, 56(4), 1032-1044.
- Tushman, M., O'Reilly, C. A. ve Harreld, B. (2015). 10 Leading proactive punctuated. *Leading Sustainable Change: An Organizational Perspective*, 250.
- Wang, Y. Y. ve Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1964). Construct validation studies of the Minnesota importance questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 18, 1-76.

- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84.
- Xu, Y., Liu, X., Cao, X., Huang, C., Liu, E., Qian, S. ve Zhang, J. (2021). Artificial intelligence: A powerful paradigm for scientific research. *The Innovation*, 2(4).
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.
- Yükseköğretim Program Atlası. (2024). <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php> adresinden 28 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- Zhou, J. ve Wang, Z. (2022). Research on the influence mechanism and governance mechanism of digital divide for the elderly on wisdom healthcare: The role of artificial intelligence and big data. *Frontiers in Public Health*, 10, 837238.

## COĞRAFİ İŞARETLİ TÜRK BAKLAVALARI

### TURKISH BAKLAVAS WITH GEOGRAPHICAL INDICATION

Dr. Öğr. Üyesi Hakkı ÇILGINOĞLU<sup>1</sup>

#### ÖZ

Baklava, Türk mutfağının en seçkin tatlılarından biridir. İncecik hazırlanmış yufka tabakalarının arasına yerleştirilen ceviz veya fıstık gibi iç malzemelerle zenginleştirilmiş özgün bir lezzet sunmaktadır. Baklava, Türk mutfak kültürünün bir simgesi haline gelmiştir. Bu araştırma, Türk mutfağının önemli bir unsuru olan coğrafi işaretli baklavaların derlenmesi ve bu baklavaların ayırt edici özelliklerinin, benzerliklerinin ve farklılıklarının kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda, coğrafi işaretli baklavaların üretim süreçleri, kullanılan malzemeler ve bölgesel farklılıklar detaylı olarak incelenmektedir. Bu çalışma, coğrafi işaret tescili almış baklavalarının kültürel ve gastronomik değerlerini vurgulayarak, Türk mutfağının zenginliğini ve çeşitliliğini gözler önüne sermeyi hedeflemektedir. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Coğrafi işaretli baklavalara ilişkin veriler Türk Patent ve Marka Kurumu'nun Coğrafi İşaretler Portalı platformu taranarak elde edilmiştir. Araştırma, 07.03.2024-18.05.2024 tarihleri arasındaki süre içerisinde tescillenen 13 farklı destinasyona ait baklavaları kapsamaktadır. Elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi kullanılarak incelenmiş ve tescillenen farklılıklar ve benzerlikler nitel veri analiz programıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada baklavaların içerdiği malzemelerden, yapım tekniklerine ve şerbetin bileşenlerine kadar yaygın benzerliklerle birlikte detaylı farklılıkların da olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları Türk mutfağının zenginliğinin ve kültürel mirasının bir yansıması olan coğrafi işaretli baklavaların korunması ve tanıtılmasına yönelik önemli katkılar sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Coğrafi İşaret, Gastronomi, Baklava.


**JEL Sınıflandırma Kodları:** L83, Z32.

#### ABSTRACT

Baklava is one of the most distinguished desserts of Turkish cuisine. It offers a unique flavor enriched with finely prepared layers of phyllo dough filled with ingredients such as walnuts or pistachios. Baklava has become a symbol of Turkish culinary culture. The research aims to compile information on Turkish baklavas with geographical indications, which are a significant element of Turkish cuisine, and to comprehensively elucidate their distinctive features, similarities, and differences. In this context, the production processes, ingredients, and regional variations of baklavas with geographical indications are examined in detail. The study seeks to highlight the cultural and gastronomic values of baklavas with geographical indication certification, showcasing the richness and diversity of Turkish cuisine. The study utilizes qualitative research design, specifically employing the document analysis technique. Data regarding geographically indicated baklavas are gathered by scanning the Geographical Indications Portal of the Turkish Patent and Trademark Office. The research encompasses baklavas from 13 different destinations registered between 07.03.2024 and 18.05.2024. The obtained data are subjected to descriptive analysis method and evaluated using qualitative data analysis software to identify registered distinctions and similarities. The study reveals not only commonalities such as ingredients, production techniques, and syrup compositions among baklavas but also intricate differences. The findings of the research would significantly contribute to the preservation and promotion of geographically indicated baklavas, which serve as a reflection of the richness of Turkish cuisine and its cultural heritage.

**Keywords:** Geographical Indication, Gastronomy, Baklava.

**JEL Classification Codes:** L83, Z32.

<sup>1</sup>  Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, hcilginoglu@kastamonu.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

The research aims to compile information on Turkish baklavas with geographical indications, which are a significant element of Turkish cuisine, and to comprehensively elucidate their distinctive features, similarities, and differences. In this context, the production processes, ingredients, and regional variations of baklavas with geographical indications are examined in detail. The study seeks to highlight the cultural and gastronomic values of baklavas with geographical indication certification, showcasing the richness and diversity of Turkish cuisine.

### Design/methodology/approach:

Utilizing the document analysis technique, a qualitative research design, data is gathered from the Geographical Indications Portal of the Turkish Patent and Trademark Office. The study covers baklavas from 13 different destinations registered between March 7, 2024, and May 18, 2024. Descriptive analysis is used to evaluate the registered differences and similarities, utilizing a qualitative data analysis program.

### Findings:

Antep Baklava, a traditional Turkish dessert from Gaziantep, received its geographical indication in 2008. This dessert, passed down through the master-apprentice tradition, differs from homemade versions in both production method and taste. It is made by placing pistachios and cream between very thin layers of dough, which are then baked and topped with syrup. Antep Baklava comes in two types: dry and fresh. Tavas Baklava, a traditional dessert from the Tavas district of Denizli, is typically made for special occasions such as weddings, engagements, henna nights, and holidays. Registered in 2018, it is prepared with a local flour mixture called "Urga flour." This dessert is noted for its communal preparation using local ingredients and special methods. Sivrihisar Muska Baklava, from Eskişehir's Sivrihisar district, received its geographical indication in 2018. Traditionally passed down from mothers to daughters and daughters-in-law, it is distinguished by its triangular shape and can be served with or without syrup. It features walnuts between thinly rolled phyllo dough, folded into a triangular shape, and baked. Bartın Beyaz Baklava, registered in 2020, is traditionally made in bread ovens, a practice prevalent in Bartın households until a century ago. The filling, made with walnuts and starch, is cut into equilateral diamond shapes and left to dry overnight. The next day, melted butter is poured over it, and it is baked for several hours to ensure the top does not brown. Devrek Beyaz Baklava from Zonguldak's Devrek district also received its geographical indication in 2020. Known for its unique baking method that prevents browning the top, it is significant in local cuisine and is made for special occasions such as religious holidays, weddings, and engagements. Erzurum Pekmezli Baklava, registered in 2021, uses mulberry molasses instead of syrup, giving it a unique taste and golden color. This version, dating back to 1950, involves rolling very thin phyllo dough with walnuts or pistachios and mulberry molasses, slicing it, and baking it. Akşehir Peynir Baklava, deeply rooted in Akşehir cuisine from the Ottoman period, received its geographical indication in 2021. Typically served warm on special occasions like weddings and holidays, it is made with baklava dough and fresh unsalted cheese, reflecting the region's history and traditions. Afyonkarahisar Hurma Baklava, registered in 2022, is significant in Afyonkarahisar cuisine. Named for its date-like shape, it is made with wheat flour, butter, sunflower oil, baking powder, milk, walnuts, and apple vinegar. The dough is divided into portions, baked, and completed by pouring specially prepared syrup over it. Kayseri Gül Baklava, an essential part of Kayseri's culinary culture, received its geographical indication in 2022. This traditional dessert is often served on special occasions and gatherings. Made from a special dough using wheat flour, yogurt, milk, olive oil, eggs, salt, and white sugar, it features rose-shaped layers filled with walnuts, baked with a butter and olive oil mixture, and served cold with syrup. Uşak Baklava, significant in Uşak's culinary culture, received its geographical indication in 2022. Representing the region's culture, it is made with special-purpose wheat flour, water, eggs, salt, and sunflower oil. Typically consisting of 65-70 layers, each about 1-1.2 mm thick, these thin layers are filled with ground walnuts, baked with clarified butter, and soaked in syrup prepared a day in advance.

### Conclusion and Discussion:

Baklava, a globally loved dessert, mirrors the cultural identity and history of different regions. Common ingredients in geographically indicated baklava doughs include flour, oil, water, salt, eggs, milk, vinegar, and yogurt. Starch is commonly used for rolling out the phyllo layers, and walnuts are frequently preferred for fillings. The phyllo layers are mostly greased with clarified butter or butter, and syrup ingredients typically include water, sugar, and lemon juice. Differences in geographically indicated baklavas arise from variations in dough ingredients such as flour mixtures, sugar, semolina, baking powder, lemon juice, starch, saffron, vanilla sugar, and butter. Notably, dough can be rolled out with flour or flour mixtures, and even dough that is not rolled out in phyllo form can be considered baklava. In addition to butter and oils, different types of oils and molasses are used in greasing the phyllo layers. Fillings may include pistachios, cream, starch, and cheese, and various ingredients such as honey, molasses, citric acid, and salt are used in syrup making. As a cultural and historical symbol, baklava takes various forms and diversifies across regions. The materials and techniques used in preparing baklavas can vary by geographical region. The study highlights the differences in baklava dough ingredients and fillings, reflecting regional cultures and culinary traditions. Future research is recommended to explore the interactions of geographically indicated baklavas on social media, consumer preferences, and market trends in depth.

## 1. GİRİŞ

Türk mutfak kültüründe hamurdan tatlı yapmak çok uzun yıllardan süregelen bir gelenektir (Güler, 2010). Bu tatlıların farklı kültürlerden etkilendiğini söylemek mümkündür. Örneğin Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya gelirken beraberlerinde unlu tatlı kültürlerini de getirmeleri ve daha sonra Anadolu'da farklı kültürlerden etkilenmeleriyle baklava, şambaba ve lokma gibi hamur tatlılarının bugünkü haline gelmesini sağlamıştır. İrmikten yapılan revani, kaygana, kadayıf gibi tatlıların yanı sıra Türk mutfak kültüründe ayva, kestane, kabak ve incir gibi kuru veya taze meyve ve sebzelerden yapılan tatlılar ve muhallebi, keşkül, kazandibi, sütlaç gibi sütlü tatlılar da yer almaktadır (Batu ve Batu, 2016).

Türk mutfağı denince ilk akla gelen tatlılardan biri baklavadır (Şengül, 2017). Baklava, ince açılmış yufkaların arasına fıstık, ceviz, fındık gibi kuruyemişlerin eklenerek hazırlanmış şerbetli bir hamur tatlısıdır (Akkaya ve Koç, 2017). Türk Dil Kurumu tarafından "Çok ince yufkadan yapılarak arasına kaymak, fıstık, ceviz, badem vb. konulup pişirilen ve üzerine şeker şerbeti dökülen bir tatlı türü." olarak tanımlanan baklava, aynı zamanda dilimlemesinde kullanılan eşkenar dörtgen şeklinin de "baklava dilimi" olarak bilinmesini sağlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2024). Kökeni ve adı hakkında kesin bir bilgi olmadığı bilinen baklavanın Türkçe "baklağı, baklağı" veya Arapça "baqla" sözcüğünden türediği düşünülmektedir (Aydın, 2015).

Farklı etnik gruplar tarafından sahiplenilen baklavanın Orta Asya döneminde Türk mutfak kültüründe yer aldığı belirtilmiştir (Perry, 1994, aktaran Acar, 2012). Türk mutfak kültürünün önemli tatlılarından biri olan baklava ile ilgili ulaşılan en eski kayıt 1473 yılında Fatih Sultan Mehmet dönemindeki saray mutfağı defterinde yer almaktadır. Bu defterde altı çeşit baklavadan bahsedilmiştir. Günümüzde ününü hala yitirmemiş olan baklavanın geçmişte Halep'in kasabası olan Antep'te ünlendiği bilinmektedir. Baklava, Türk halkının geleneksel tatlıları arasında yer alarak Türk mutfağıyla özdeşleşmiştir. Türk mutfağında baklava geçmişten beri bayram, düğün ve diğer kutlamalarda hazırlanmakta ve ikram edilmektedir (Shipman ve Durmuş, 2017).

Baklava gibi geleneksel yiyeceklerin gelecek nesillere aktarılmasında coğrafi işaretleme önemli rol oynamaktadır (Albayrak ve Güneş, 2010). Coğrafi işaret, ayırt edici özellikleriyle ön plana çıkan ve bulunduğu destinasyonla özdeşleşen ürünlere verilen işaret olarak tanımlanmaktadır. Coğrafi işaretli ürünler, tarım ürünlerinin yanı sıra el yapımı ürünleri de kapsamaktadır (Çalışkan ve Koç, 2012). Coğrafi işaret, tescillenen ürüne ve ürünün ait olduğu bölgeye katma değer sağlamakla birlikte kökeninin korunmasını da sağlamaktadır (Suna ve Uçuk, 2018).

Türkiye'nin hemen hemen her bölgesinde yapılan ve çoğu yörede kendine has özellikler taşıyan baklava, çeşitli şehirler tarafından coğrafi işareti alınan bir tatlıdır. Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından 18.05.2024 tarihine kadar 13 farklı destinasyona ait baklava tescil edilmiştir. İlk olarak Gaziantep Sanayi Odasının başvurusuyla 2008 yılında Antep Baklavası tescil almıştır (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024). Ayrıca Türkiye'nin ilk coğrafi işaretli ürünü Antep Baklavasıdır (Suna ve Uçuk, 2018). Daha sonra sırasıyla Tavas Baklavası (2018), Sivrihisar Muska Baklavası (2018), Devrek Beyaz Baklavası (2020), Bartın Beyaz Baklavası (2020), Erzurum Pekmezli Baklavası (2021), Akşehir Peynir Baklavası (2021), Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası (2022), Kayseri Gül Baklavası (2022), Uşak Baklavası (2022), Amasya Cevizli Ballı Baklavası (2022), Arapgir Deli Kız Baklavası (2023), ve son olarak da Çerkeş Sırma Baklavası (2024) tescil almıştır (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2021).

Baklava ile ilgili literatür incelendiğinde çok sayıda bilimsel çalışma içinde değerlendirildiği görülmektedir (Aydın, 2015; Sevimli ve Sönmezdağ, 2017; Aydın vd., 2018; Çoşan ve Seçim, 2019). Baklava üzerine geleneksellik, gıda birleşenleri, ürün geliştirme, satış ve pazarlaması gibi konu alanlarında yapılan birçok çalışma mevcuttur (Elie Dimitras, 1993; Perry, 2000; Wagda, 2004; Hourani, 2009; Gürbüz, 2009; Acar vd., 2012; Balaban, 2013; Savlak ve Köse, 2014; Akkaya ve Koç, 2017; Bal vd., 2019; Al-İsmail vd., 2020; Emami vd., 2020). Bu araştırma, Türk mutfağının önemli bir unsuru olan coğrafi işaretli baklavalardan derlenmesi ve bu baklavalardan ayırt edici özelliklerinin, benzerliklerinin ve farklılıklarının kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Bu tescillenmiş farklılıkların belirlenmesi, baklava alanında yeni coğrafi işaretlemelerin geliştirilmesine ve belirli bölgelerde kullanılan özgün malzemelerin ve yöntemlerin korunması ve tanıtılması açısından önem taşımaktadır.



## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Baklavanın Tarihçesi

Köklü bir geçmişe sahip olan baklavanın tarihi yüzyıllar öncesine dayanmaktadır (Bal vd., 2019). Birçok ülke baklavayı geleneksel tatlısı olarak sahiplenmektedir. Bu konuda birçok iddia vardır. Örneğin Yunanlılar, Türklerin baklavayı Bizans'tan aldığı iddia etmiştir. Bu iddianın sahibi Profesör Speros Vryonis, Bizans'ta sevilen 'koptaon' veya 'kopte' adlı tatlıların baklavaya benzediğini ispatlamaya çalışmıştır. Franz Maier'in iddiasına göre; baklavanın 8. yüzyılın başlarında Asurlulardan geldiği bilinmektedir. Amerikalı gazeteci Charles Perry ise baklavanın Orta Asya'dan geldiğini fakat tatlı formunda değil de şekerleme olduğunu savunmuştur (Akkaya ve Koç, 2017).

Baklavanın Bizans veya Asur medeniyetlerine ait olduğu iddialarının yanı sıra Orta Asya Türk medeniyetlerine ait olduğu bugünkü geçerli bilgiler arasındadır (Acar, 2012). Orta Asya'dan Anadolu'ya göç yolunda Azerbaycan'ın olduğunu belirten Perry, baklavanın bu bölgedeki İranlılarla olan temasın bir ürünü olduğunu düşünmektedir. Baklavanın Araplar, Mısırlılar ve Filistinlilerden sonra Suriye ve Türkiye'ye geçtiği, ardından İspanya, Kuzey Afrika ve Güney Fransa'ya baklava götürüldüğü de iddialar arasındadır (Emil, 2006; Kunz, 2011).

Tarihin ilerleyen dönemlerinde Anadolu Selçuklu kültüründe misafirlere verilen ziyafetlerde yemekten hemen sonra tatlı ikram edilmiştir. Saray mutfağına ait Helvahane bölümünde helva bayram boyunca çok tüketilirdi. Topkapı Sarayında bir dönem bütün tatlılar helva olarak adlandırılırsa da baklavanın tanıtılmasıyla diğer tatlılar da kimlik kazanmıştır. Doğu Akdeniz, Balkanlar, Ortadoğu, Türkler, Yahudiler, Rumlar, Bulgarlar, Araplar ve Ermeniler baklavayı kendi tatlıları olarak görsele de baklava Osmanlı tatlısı olarak bilinmekteydi (Akkaya, 2017).

### 2.2. Türk Baklavasının Karakteristik Özellikleri

Evlıya Çelebi seyahatnamesinde tatlılara özel bir bölümde yer vermiş ve iyi bir baklavanın nasıl olması gerektiğini ifade etmiştir. Çelebiye göre iyi bir baklava kağıt tekerleği büyüklüğünde ve kat kat olmakla beraber üzerine konulan akçenin ağırlığından bile çökebilecek derecede yumuşak olması gerektiğini belirtmiştir (Akkor, 2016). Kendine has içerik ve üretim yöntemi ile Türk Baklavasının tanıtılması Enstitüsü (TSE) standardına göre (Türk Standartları Enstitüsü, 2024);

Sert buğday unu veya özel amaçlı un, yumurta, tuz ve su karışımından elde edilen sert hamura; sert buğdaydan elde edilen buğday nişastası serpilerek, hamurun tekniğine uygun olarak açılması; içine ve/veya arasına kaymak, tereyağı veya sadeyağı, çeşnisine göre antepfıstığı içi, ceviz içi veya bölgesine göre fındık içi veya badem içinin eklenmesinden sonra; mevzuatlarda katılmasına izin verilen katkı maddelerinin bir veya birkaçının katılarak veya katılmadan çeşidine göre dilimlendikten sonra uygun sıcaklık ve sürede pişirilip, toz şekerinin su ile kaynatılmasıyla (limon suyu veya limon tuzu eklenmiş) elde edilen şerbet ilave edilmiş mamul olmalıdır.

Duyusal özellikleri: Kendine özgü renkte (altın sarısı) ve görünüşte olmalı. Yanık, koyu renkte olmamalı, tepsinin her bir dilimi bakılan her yönden aynı özgü altın sarısı renginde olmalı, üstü ve altı aynı renkte olmalı, ton veya pişme farkı olmamalı, içindeki antepfıstığı bakıldığında zümrüt/çimen yeşili rengini korumalıdır. Çeşniler renklerini ve fiziki özellikleriyle tat ve kokularını korumalı, değişime uğramamalıdır. Ağıza alındığında ağızda donma ve kaplama yapmamalı, şerbeti ve yoğunluğu sert olmamalı, ağızda ve dişlerde hissedilmemeli, boğazı yakmamalı; kendine has pişkinliği ile ağızda çığnemeye mahal vermeden bile dağılmalı ve erimelidir.

Görünüş özellikleri: Kendine has görünüşte olmalıdır. Her bir dilimin yüksekliği en az 35 mm olmalı (bu yükseklik, Şöbiyet, Fıstık Dolması, Padişah, Hünkâr ve Sütlü Nuriye'de 25 mm'dir) ve tepsisi içinde her bir dilimin eni boyu yaklaşık aynı ölçüde ve homojen olmalıdır.

Baklavanın en önemli karakteristik özelliklerini oluşturan malzemelerden biri de yağ ve hamurdur (Güzelbey, 1982). Baklava hamurunun açılmasında kullanılan oklavanın armut ağacından olması ve meşe odunu ateşinde pişirilmesi baklavanın daha lezzetli olmasını sağlamaktadır. Ayrıca Türk baklavasını diğer baklavalardan ayıran en önemli özellik hamurunun ince açılmasıdır (Uslu, 2016, aktaran Bal vd., 2019). Gaziantepli baklava ustalarına göre iyi bir baklava "hış", kötü bir baklava "mıcık" sesi çıkarmaktadır (Ünsal, 2009).

### 2.3. Türk Mutfak Kültüründe Baklavanın Önemi

Anadolu Selçuklu döneminden beri Türk mutfak kültüründe ziyafetlerde yemekten hemen sonra misafirlere tatlı ikram edildiği bilinmektedir. Tatlının misafirlere ikram edilmesi Türk kültüründe eski bir gelenek olmakla birlikte

düğün, nişan, mevlit ve bayramlar gibi özel günlerde de ikramlıklar arasında yer almaktadır. Osmanlı saray mutfağında ise bayramlarda helvahane bölümünde helvalar yapılmaktaydı. Geçmişte saray mutfağında bütün tatlılar helva olarak adlandırılrsa da saray mutfağına baklavanın girmesiyle diğer tatlıların da kimlik kazandığı ve zamanla baklavanın daha fazla ön plana çıktığı görülmüştür (Nahya, 1984; Şahin, 2008; Akkaya, 2017).

Selçuklu döneminde Ramazan'ın 15. günü, Hırka-i Şerif'in ziyareti sırasında yeniçerilere baklava ikram edilmekteydi. Yeniçerilere baklava ikram etme geleneği Osmanlı döneminde de devam etmiştir. Kanuni Sultan Süleyman tarafından her Ramazan ayı yeniçeri ocağındaki her on kişiye bir sini baklava ikram edilmiştir. Bu gelenek "baklava alayı" olarak anılmaktaydı. Osmanlı döneminde "rikak" ismi ile bilinen baklava, saray mutfağının özel lezzetlerinden biri olmuştur. Öyle ki Topkapı saray mutfağında özellikle iftar ve bayram ziyafetlerinde çoğu zaman sofrada yerini almıştır (Akkaya ve Koç, 2017; Sabbağ ve Boğan, 2019). Günümüzdeki baklava formu Fatih Sultan Mehmet döneminde oluşmuştur (Akkaya, 2017:9).

Türkler tarafından geleneksel bir tatlı olarak kabul edilen baklava, Türk tatlıları arasında da ilk sıralarda yer almaktadır. Günümüzde baklava birçok aile tarafından evde yapılmaktadır. Bayramlar, düğünler gibi kutların, törenin ve ziyafetin olduğu hemen hemen her sofrada baklava da yerini almıştır (Batu ve Batu, 2016; Shipman ve Durmuş, 2017).

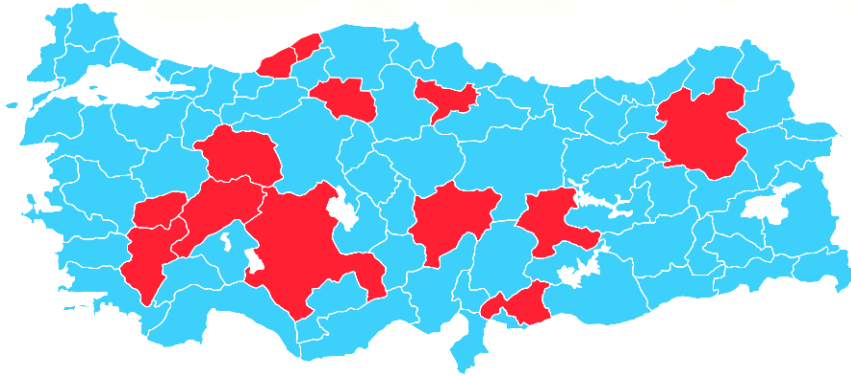
### 3. YÖNTEM

Bu araştırma, Türk mutfağının önemli bir unsuru olan coğrafi işaretli baklavaların derlenmesi ve bu baklavaların ayırt edici özelliklerinin, benzerliklerinin ve farklılıklarının kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Doküman analizi tekniği, araştırılacak konuya ilişkin dokümanların bilimsel esaslara uygun olarak incelenmesidir (Kıral, 2020:185). Bu doğrultuda coğrafi işaretli baklavalara ilişkin veriler, Türk Patent ve Marka Kurumu, web sitesindeki coğrafi işaretli baklavaların yer aldığı ilgili bölümdeki verilerin taranması ile elde edilmiştir. İlgili verilere 07.03.2024-18.05.2024 tarihleri arasında erişilmiştir. Bu nedenle coğrafi işaretli baklavalara, verilere erişimin sağlandığı sürece kadar tescillenen ürünlerle sınırlıdır. Çalışma bu yönüyle Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından 18.05.2024 tarihine kadar tescillenen 13 farklı destinasyona ait baklavaları kapsamaktadır. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Türk mutfak kültürüne mül olan bu baklavalara ait tescillenen ayırt edici özellikler, farklılıklar ve benzerlikler NVivo nitel veri analiz programı kullanılarak incelenmiştir.

### 4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde coğrafi işaretli Antep Baklavası, Tavas Baklavası, Sivrihisar Muska Baklavası, Devrek Beyaz Baklavası, Bartın Beyaz Baklavası, Erzurum Pekmezli Baklavası, Akşehir Peynir Baklavası, Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası, Kayseri Gül Baklavası, Uşak Baklavası, Amasya Cevizli Ballı Baklavası, Arapgir Deli Kız Baklavası ve Çerkeş Sırma Baklavasına ait bulgular incelenmiştir. Coğrafi işaretli baklavaların illere göre dağılımına ait görsel Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Coğrafi İşaretli Baklavaların İllere Göre Dağılımı



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.1. Antep Baklavası

Antep Baklavası 2008 yılında coğrafi işaret alan geleneksel Türk tatlısıdır. İsminden de anlaşılacağı üzere Gaziantep'te nesilden nesile usta çırak ilişkisi ile aktararak günümüze ulaştırılmıştır. Bu süreç üretim şekli ve lezzeti bakımından Antep Baklavasının ev yapımı baklavalardan farklılaşmasına neden olmuştur. Bu tatlı, çok ince hamur katları arasına fıstık ve kaymak konularak pişirildikten sonra üzerine şerbet ilave edilerek hazırlanmaktadır. Antep Baklavası kuru ve yaş olmak üzere iki çeşit üretilmektedir. Bu iki farklı baklavayı birbirinden ayıran tek özellik kuru baklavada raf ömrünün uzatılması için kaymak kullanılmamasıdır. Antep Baklavasına ait görsel Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2. Antep Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.2. Tavas Baklavası

Tavas Baklavası, Denizli'nin Tavas ilçesinde düğün, nişan, kına, bayram gibi tüm özel günlerde yapılan geleneksel bir tatlıdır. Urganu denilen un karışımıyla hazırlanan Tavas Baklavası, 2018 yılında tescillenmiştir. Bu tatlı imece usulü ile yöresel malzemeler ve özel yöntemlerle hazırlanmaktadır. Elle yenmesi tavsiye edilmektedir. Tavas Baklavasına ait görsel Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3. Tavas Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.3. Sivrihisar Muska Baklavası

Eskişehir'in Sivrihisar ilçesinde geleneksel olarak annelerin kızlarına ve gelinlerine öğretmek için günümüze ulaştırdıkları Sivrihisar Muska Baklavası 2018 yılında coğrafi işaret almıştır. Bu tatlı hazırlanış şekli ve malzemeleri ile alışlagelmiş baklava formundan farklıdır. Sivrihisar Muska Baklavası çok ince bir şekilde açılan yufkaların arasına ceviz konularak muska şeklinde katlanıp pişirilir. Bu baklava şerbetli ve şerbetsiz olarak tüketilmektedir. Sivrihisar Muska Baklavasına ait görsel Şekil 4'te verilmiştir.

#### Şekil 4. Sivrihisar Muska Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.4. Bartın Beyaz Baklavası

Bartın'da 100 yıl öncesine kadar hemen hemen her evde bulunan ekme fırınlarında yapılan Bartın Beyaz Baklavası 2020 yılında tescillenmiştir. Ceviz ve Nişasta ile iç harcı hazırlanan baklava, eşkenar dörtgen şeklinde kesilerek bir gece kurumaya bırakılır. Ertesi gün üzerine eritilmiş tereyağı döküldükten sonra fırında üstünün kızarması önlenerek şekilde 2-3 saat pişirilmektedir. Bartın Beyaz Baklavasına ait görsel Şekil 5'te verilmiştir.

#### Şekil 5. Bartın Beyaz Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.5. Devrek Beyaz Baklavası/Devrek Baklavası

Zonguldak'ın Devrek ilçesinde üretilen ürünler kullanılarak ve özel pişirme yöntemiyle üzeri kızartılmadan pişirildiği için Devrek Beyaz Baklavası adını alan tatlı 2020 yılında coğrafi işaret almıştır. Yöre mutfağında önemli bir yere sahip olan Devrek Beyaz Baklavası, dini bayramlar, düğün, nişan gibi özel günlerde yapılmaktadır. Devrek Beyaz Baklavasına ait görsel Şekil 6'da verilmiştir.

#### Şekil 6. Devrek Beyaz Baklavası/Devrek Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.6. Erzurum Pekmezli Baklavası

Birçok baklava çeşidinin aksine Erzurum Pekmezli Baklavasının tatlandırmasında üzerine şerbet dökmek yerine yufkaların arasına dut pekmezi ilave edilir. Dut pekmezinin kullanımı tatlıya kendine has tat ve altın sarısı renk kazandırmaktadır. Tarihinin 1950 yılına dayandığı bilinen Erzurum Pekmezli Baklavası, 2021 tarihinde tescillenmiştir. Erzurum Pekmezli Baklavası, özel üretim oklavalarla oldukça ince açılan yufkaların içerisine ceviz içi veya Antep Fıstığı ve dut pekmezi ilave edilerek rulo şeklinde sarılıp dilimlenerek pişirilen bir tatlıdır. Erzurum Pekmezli Baklavasına ait görsel Şekil 7’de verilmiştir.

Şekil 7. Erzurum Pekmezli Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.7. Akşehir Peynir Baklavası

Akşehir Peynir Baklavası, Akşehir mutfağında köklü bir yere sahip olan, tarihi Osmanlı Dönemine kadar dayanan bir tatlıdır. Akşehir Peynir Baklavası 2021 yılında coğrafi işaret alan bölgeye özgü bir tatlıdır. Genellikle düğün, bayram gibi özel günlerde ikram edilen Akşehir Peynir Baklavası baklavalık yufka ve taze tuzsuz peynir kullanılarak yapılır. Pişirildikten sonra ılık olarak servis edilen Akşehir Peynir Baklavası, bölgenin tarihini, geleneklerini ve lezzetini yansıtan bir simge haline gelmiştir. Akşehir Peynir Baklavasına ait görsel Şekil 8’de verilmiştir.

Şekil 8. Akşehir Peynir Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.8. Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası

Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası 2022 yılında coğrafi işaret alan geleneksel bir tatlıdır. Afyonkarahisar mutfağında önemli bir yere sahip olan Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası, buğday unu, tereyağı, ayçiçek yağı, kabartma tozu, süt, ceviz içi ve elma sirkesi kullanılarak hazırlanır. Daha sonra elde edilen hamur bezelere bölündükten sonra fırında pişirilir ve daha sonra üzerine özel olarak hazırlanan şerbet dökülerek tatlı tamamlanır. Bu baklavanın şekli hurmaya benzediği için hurma adını almıştır.

Ayrıca, bölgede hurmanın "furma" veya "fırma" gibi isimlerle anılmasından dolayı, Afyonkarahisar Hurma Baklavası bazen "furma baklavası" veya "fırma baklavası" olarak da bilinmektedir. Tarihi uzun bir geçmişe dayanan Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası üretimi ustalık gerektirmektedir. Baklavanın üretiminde şeklinin verilmesi ve şerbetinin hazırlanması gibi aşamalarda coğrafi sınıra özgü metotlar kullanılmaktadır. Afyonkarahisar Hurma Baklavasına ait görsel Şekil 9'da verilmiştir.

Şekil 9. Afyonkarahisar Hurma Baklavası / Afyon Hurma Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.9. Kayseri Gül Baklavası

Kayseri mutfak kültüründe oldukça önemli bir yere sahip olan Kayseri Gül Baklavası 2022 yılında coğrafi işaret almıştır. Geleneksel ve tarihi uzak bir geçmişe dayanan bu baklava özel günlerde ve davetlerde sıkça ikram edilen bir lezzettir. Kayseri mutfak mirasının önemli temsilcilerinden olan Kayseri Gül Baklavası buğday unu, yoğurt, süt, zeytinyağı, yumurta, tuz ve beyaz şeker gibi malzemeler kullanılarak elde edilen özel bir hamurdan yapılır. Bu hamurdan elde edilen ince yufkaların arasına ceviz içi eklenip katlanarak gül şekli verilir. Pişirilmeden önce üstüne tereyağı ve zeytin yağı karışımı sürülür. Piştikten sonra üzerine şerbet dökülen Kayseri Gül Baklavası soğuk olarak servis edilir. Kayseri Gül Baklavasına ait görsel Şekil 10'da verilmiştir.

Şekil 10. Kayseri Gül Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.10. Uşak Baklavası

Uşak şehrinin mutfak kültüründe çok önemli bir yere sahip olan Uşak baklavası kökleri geçmişe uzanan geleneksel bir tatlıdır. Uşak Baklavası 2022 yılında coğrafi işaret alan bölgenin kültürünü yansıtan önemli simgelerden biridir. Uşak baklavasının hamuru hazırlanırken özel amaçlı buğday unu, su, yumurta, tuz ve ayçiçek yağı kullanılmaktadır. Genellikle 65-70 kat yufkadan oluşan Uşak baklavasının her kattaki yufkası yaklaşık olarak 1-1,2 mm kalınlığında olmalıdır. Ustalık ve maharet gerektiren bu yufkaların çapı 150-180 cm aralığından olmalıdır. Oldukça ince açılmış bu yufkaların arasına öğütülmüş ceviz içi eklenir ve üzerine sadeyağ dökülerek pişirilir. Uşak Baklavası için bir gün önceden şerbet hazırlanmalıdır. Baklava piştikten sonra bu şerbet üzerine dökülür. Uşak Baklavasının her bir dilimi 4,5-5 cm yüksekliğinde olmalıdır. Uşak Baklavasına ait görsel Şekil 11'de verilmiştir.

#### Şekil 11. Uşak Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.11. Amasya Cevizli Ballı Baklavası

Amasya'nın zengin mutfak kültüründe önemli bir yere sahip olan Amasya Cevizli Ballı Baklavası 2022 yılında coğrafi işaret almıştır. Genellikle düğünlerde, sünnet merasimlerinde ya da bayramlarda yapılıp misafirlere ikram edilen Amasya Cevizli Ballı Baklavası bölgenin kültürel mirasının sürdürülmesini sağlayan önemli bir tatlıdır. Amasya Cevizli Ballı Baklavası hamuru yumurta, ayçiçek yağı, süt, elma sirkesi, tuz, özel amaçlı buğday unu, su ve safran kullanılarak hazırlanır. Bu hamurdan elde edilen yufkaların arasına ceviz içi eklenir. Üzerine erimiş tereyağı dökülüp pişirilen tatlıya daha sonra şerbeti dökülür. Bu tatlıyı özel kılan detaylardan birisi şerbetinde bal bulunmasıdır. Bir tepsi baklava için 40 kat hamur açılır. Ustalık gerektiren bu işlem sonrası dikdörtgen ya da kare şekilde dilimlenen baklava bu bölgeye özgü malzemeler barındırması sebebiyle şehrin mutfak kültüründe önemli bir yere sahiptir. Baklava hamuru elde edilirken kullanılan elma sirkesi ve safranın tatlının karakteristik yapısına katkısı büyüktür. Elma sirkesi tatlının daha gevrek bir yapıya sahip olmasını sağlarken, tatlıya altın sarısı rengini veren safran da unutulmamalıdır. Amasya Cevizli Ballı Baklavasında ait görsel Şekil 12'de verilmiştir.

#### Şekil 12. Amasya Cevizli Ballı Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.12. Arapgir Deli Kız Baklavası

Malatya ili Arapgir ilçesinde üretilen Arapgir Deli Kız Baklavası 2023 yılında coğrafi işaretli tatlılar arasına katılmıştır. Bu baklavayı diğer baklavalardan ayıran en temel özelliklerinden biri pişirilmemesidir. Un ve su kullanılarak yapılan ve sacda pişirilmiş yufka ekmeklerinden elde edilen Arapgir Deli Kız Baklavası için yaklaşık olarak 10 adet yufka kullanılır. Bu yufkaların her birisinin arasına tereyağı ve dut pekmezinden yapılmış bir karışım sürülür ve daha sonra öğütülmüş ceviz eklenir. Servis edilirken havuç dilimi şeklinde kesilen Arapgir Deli Kız Baklavası yapıldığı coğrafi sınırla özdeşleşmiş, bölgenin kültürel mirasına katkı sağlanan bir lezzettir. Arapgir Deli Kız Baklavasına ait görsel Şekil 13'te verilmiştir.

Şekil 13. Arapgir Deli Kız Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

#### 4.13. Çerkeş Sırma Baklavası

Çankırı ilinin Çerkeş ilçesinde özel bir yöntemle üretilen Çerkeş Sırma Baklavası, tarihi geçmişe dayanan bölgeye özgü bir tatlıdır. Nişan düğün organizasyonlarında ya da bayram gibi özel günlerde ikram edilen bu baklava üretildiği ve tüketildiği bölgenin kültürel mirası açısından kıymetli bir yere sahiptir. Çerkeş Sırma Baklavasının yufkaları için hazırlanan hamurda özel amaçlı buğday unu, yumurta, sirke, Çankırı kaya tuzu, yoğurt, süt ve ayçiçek yağı kullanılır. Açılan yufkaların üzerine iri olarak öğütülmüş ceviz dökülür. Daha sonra yufka oklavaya sarılır ve oklavanın sağından ve solundan yufka rulosu ortaya doğru itilerek sıkıştırılır. Baklavaya sırma adını veren bu işlemle baklava kırışık bir görünüme sahip olur. Şekli verilen baklava pişirildikten sonra şerbetle buluşturulur. 2024 yılından itibaren coğrafi işaret alan Çerkeş Sırma Baklavası üretildiği coğrafi sınırlarla sıkı bir bağa sahiptir. Çerkeş Sırma Baklavasına ait görsel Şekil 14'te verilmiştir.

Şekil 14. Çerkeş Sırma Baklavası



Kaynak: (Türk Patent ve Marka Kurumu, 2024).

Elde edilen veriler doğrultusunda coğrafi işaretli baklavalardan üretim aşamaları hamur hazırlama, yufkaların açılması, iç harç, şerbetleme ve yağlama olarak 5 farklı temaya ayrılarak incelenmiştir. Coğrafi işaretli baklava hamurlarında kullanılan malzemeler Tablo 1'de verilmiştir.



**Tablo 1.** Baklava Hamurlarında Kullanılan Malzemeler

Malzemeler	Kullanım Sıklığı
Buğday Unu	12
Sıvı Yağ	10
Su	9
Tuz	9
Yumurta	9
Süt	7
Sirke	4
Yoğurt	4
Şeker	2
İrmik	1
Kabartma Tozu	1
Limon Suyu	1
Nişasta	1
Safran	1
Şekerli Vanilin	1
Tereyağı	1
Un Karışımı	1

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Coğrafi işaretli 13 baklava hamurunun 12'sinde buğday unu kullanımını benzerlik göstermektedir. Sırasıyla sıvı yağ, su, tuz, yumurta, süt, sirke ve yoğurt en fazla benzerlik gösteren malzemeler arasında yer almaktadır. Şeker, irmik, kabartma tozu, limon suyu, nişasta, safran, şekerli vanilin, tereyağı ve un karışımı en çok farklılık gösteren malzemeler arasında yer almaktadır. Coğrafi işaretli baklava yufkalarının açılması için kullanılan malzemeler Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Baklava Yufkalarının Açılması İçin Kullanılan Malzemeler

Malzemeler	Kullanım Sıklığı
Nişasta	8
Un	4
Un Karışımı	1

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Coğrafi işaretli 13 baklava hamuru yufkalarının 8'inin açılmasında nişasta kullanımını benzerlik göstermektedir. Baklava yufkalarının açılması için en çok benzer olarak buğday nişastası kullanıldığı görülmüştür. Buğday unu ve un karışımları da kullanılan malzemeler arasında yer almaktadır. Şekil itibarıyla sadece Afyonkarahisar Hurma Baklavası hamuru farklı olarak yufka formunda açılmamaktadır. Bu nedenle hamura şekil vermek için herhangi bir malzeme kullanılmamaktadır. Baklava iç harçlarında kullanılan malzemeler Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Baklava İç Harçlarında Kullanılan Malzemeler

Malzemeler	Kullanım Sıklığı
Ceviz İçi	11
Antep Fıstığı	2
Kaymak	1
Nişasta	1
Peynir	1

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Coğrafi işaretli 13 baklavanın 11'inin iç harçlarında benzer bir şekilde ceviz içi bulunmaktadır. Antep fıstığı, kaymak, nişasta ve peynirin baklavalarda farklı iç harç malzemesi olarak kullanıldığı görülmektedir. Baklava şerbetlerinde kullanılan malzemeler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Baklava Şerbetlerinde Kullanılan Malzemeler

Malzemeler	Kullanım Sıklığı
Su	13
Şeker	11
Limon Suyu	9
Bal	1
Limon Tuzu	1
Pekmez	1
Tuz	1

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Coğrafi işaretli baklava şerbetlerinin tümünde benzer olarak su kullanıldığı görülmektedir. Coğrafi işaretli 13 baklavanın 11'inde şeker tatlandırıcı olarak kullanılmakta ve şekerin kristalizasyonunu önlemek amacıyla 9 coğrafi işaretli baklavada limon suyu benzer olarak kullanılmaktadır. Farklı tatlandırıcılar olarak bal ve pekmez, kristalizasyonu önlemek amacıyla ise limon tuzu ve tuz da nadiren de olsa kullanılan farklı malzemeler arasında yer almaktadır. Baklava yufkalarının yağlanmasında kullanılan malzemeler Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Baklava Yufkalarının Yağlanmasında Kullanılan Malzemeler

Malzemeler	Kullanım Sıklığı
Tereyağı	6
Sade Yağ	5
Sıvı Yağ	3
Pekmez	1

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuştur).

Coğrafi işaretli baklavaların 6'sında tereyağı, 5'inde sade yağ, 3'ünde sıvı yağ yufkalarının yağlanmasında kullanılmaktadır. Farklı olarak hem katı yağ hem de sıvı yağın birlikte kullanıldığı baklavalar olduğu gibi, sadece sıvı yağ kullanılarak yapılan baklavalar da bulunmaktadır.

## 5. SONUÇ

Baklava, dünya genelinde sevilen bir tatlı olduğundan, farklı ülkelerde kültürel kimliği ve tarihini yansıtır hale gelmiştir. Coğrafi işaretli baklavaların temelini oluşturan ana malzeme un olmuştur. Sıvı yağ, su, tuz ve yumurtanın baklava hamurlarını hazırlamak amacıyla sıklıkla kullanılan malzemeler arasında yer almaktadır. İrmik, Kabartma Tozu, Limon Suyu, Nişasta, Safran, Şekerli Vanilin ve Tereyağı bu baklava hamurlarında yaygın rastlanılmayan malzemeler olmuştur.

Baklava hamuru yufkalarının açılmasında çoğunlukla nişasta kullanılmaktadır. Buğday unu ve un karışımları da yufkaların açılması için kullanılan benzer malzemeler arasında yer almaktadır. Afyonkarahisar Hurma Baklavası hamuru farklı olarak yufka formunda açılmamaktadır. Coğrafi işaretli baklavaların iç harçlarında yaygın bir şekilde ceviz içi bulunmaktadır. Farklı olarak Antep fıstığı, kaymak, nişasta ve peynir kullanıldığı görülmektedir.

Su coğrafi işaretli baklava şerbetlerinin ana birleşeni oluşturmaktadır. Tatlandırıcı olarak şeker ve şekerin kristalizasyonunu önlemek amacıyla limon suyu en yaygın kullanılan malzemeler arasındadır. Ayrıca tatlandırıcı olarak bal ve pekmez, kristalizasyonu önlemek amacıyla ise limon tuzu ve tuz da nadiren de olsa kullanılan malzemeler arasında yer almaktadır. Coğrafi işaretli baklavaların yufkalarının yağlanmasında sıklıkla sade yağ veya tereyağı kullanılmaktadır. Ayrıca hem katı yağ hem de sıvı yağın birlikte kullanıldığı baklavalar olduğu gibi, sadece sıvı yağ kullanılarak yapılan baklavalar da bulunmaktadır.

Baklavanın kültürel ve tarihsel bir simge olarak farklı bölgelerde şekillendiği ve çeşitlilik gösterdiği görülmüştür. Baklavaların hazırlanmasında kullanılan malzemelerin ve tekniklerin coğrafi bölgelere göre değişebildiği ortaya konulmuştur. Bu çalışmada özellikle baklava hamurunun bileşenlerinin ve iç harçların farklılıkları üzerinde durulmuş ve bu farklılıkların bölgesel kültürlerin ve mutfak geleneklerinin bir yansıması olduğu belirtilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda coğrafi işaretli baklavaların sosyal medyada etkileşimlerinin incelenmesi, tüketici tercihleri ve pazar eğilimleri gibi konularda derinlemesine araştırmalar yapılması önerilmektedir.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Acar, O. (2012). *Baklava kalite karakteristiklerinin ve bazı buğday çeşitlerinden elde edilen unların baklava üretimine uygunluğunun araştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Acar, O., Şanal, T. ve Köksel, H. (2012). An investigation on the suitability of commercial flours for baklava production. *14th ICC Cereal and Bread Congress and Forum on Fats & Oils* (s. 488-489). Beijing, China.
- Akkaya, A. (2017). *Depolama işleminin baklavanın duyu kalitesi üzerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Akkaya, A. ve Koç, B. (2017). Past, present and tomorrow of Baklava. *Uluslararası Kırsal Turizm ve Kalkınma Dergisi (IRTAD)*, 1(1), 47-50.
- Akkor, Y. E. (2016). *Gelenekten evrensel Osmanlı mutfağı*. Alfa Basım Yayım ve Dağıtım.
- Albayrak, M. ve Güneş, E. (2010). Traditional foods: interaction between local and global foods in Turkey. *African Journal of Business Management*, 4(4), 555-561.
- Al-İsmail, K. M., Mehyar, G. F., Abu Irhayem, M. M. ve Holley, R. (2020). Effect of the processing and storage conditions on lipid deterioration and organoleptic properties of baklava. *Journal of Food Processing and Preservation*, 44(10). <https://doi.org/10.1111/jfpp.14749>.
- Aydın, E., Bayram, T., Cömert, E., Işık, İ. ve Işık, T. (2018). Düünden bugüne Baklavacı Hacıbabası. *İbrahim Mert Öztürk, HIST 200-10 (2018-2019 Fall)*; 3. Bilkent University.
- Aydın, M. (2015). Osmanlı mutfak imparatorluğu. *Bilgi*, 72, 281-284.
- Bal, M., Yıldırım, M. ve Sönmezdağ, A. (2019). İnovatif yaklaşımlarla Osmanlı meyveli baklavanın gastronomiye kazandırılması. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 215-226.
- Balaban, I. (2013). *The impact of emotions on Turkish expatriates' choices towards baklava vendors in Thessaloniki* [Doctoral Dissertation]. Cardiff Metropolitan University.
- Batu, A. ve Batu, H. S. (2016). Türk tatlı kültüründe Türk lokumunun yeri. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4(1), 42-52.
- Bilgin, A. (2004). *Osmanlı saray mutfağı (1453-1650)*. Kitabevi.
- Çalışkan, V. ve Koç, H. (2012). Türkiye’de coğrafi işaretlerin dağılışı özelliklerinin ve coğrafi işaret potansiyelinin değerlendirilmesi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 17(28), 193-214.

- Çoşan, D. ve Seçim, Y. (2019). Bartın mutfak kültürü içerisinde tatlıların yeri ve önemi üzerine nitel bir çalışma. *Karadeniz İncelemeleri Dergisi*, 14(27), 279-292.
- Eliaçık, M. (2012). Baklavaname. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 5(4), 1-9.
- Elie Dimitras, P. (1993). La fabrication du baklava, ou la pâtisserie électorale grecque. *Espace Temps*, 51(1), 43-51.
- Emami, N., Nateghi, L. ve Eshaghi, M. R. (2020). The study of the effect of sucrose replacement by sucralose-isomalt mixture on the qualitative characteristics of kermanshah's traditional baklava. *Journal of Food Research*, 29(4), 71-88.
- Emil, T. (2006). *Baklava sektör profili*. İstanbul Ticaret Odası Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Şubesi.
- Güler, S. (2010). Türk mutfak kültürü ve yeme içme alışkanlıkları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 24-30.
- Gürbüz, E. (2009). *Projekt založení výrobního podniku pro produkt BAKLAVA* [Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky, Ústav managementu a marketingu]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Güzelbey, C. C. (1982). Gaziantep'e Özgü Yemekler. *Türk Mutfağı Sempozyumu* (s. 90-100). Ankara, Türkiye.
- Hourani, G. (2009). Diaspora and E-Commerce: The globalization of lebanese baklava. *Palma. Journal*, 11(1), 105-137.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kunz, F. (2011). Die Strudelfamilie-eine Wiener Mehlspeisedynastie mit orientalisches-europäischem Stammbaum. *Backwaren Aktuell*, 2, 3.
- Nahya, Z. (1984). Geleneksel Türk işlemlerinde tatlıdır. *Geleneksel Türk Tatlıları Sempozyumu* (s. 91-101). Ankara, Türkiye.
- Perry, C. (2000). Göçebe Türkler, Katmerli Ekmek ve Baklavanın Orta Asya'daki Kökleri. S. Zubaide ve R. Tapper (Ed.), *Orta Doğu Mutfak Kültürleri* (Ü. Tansel, Çev., s. 85-88), içinde (s. 85-88). Tarih Vakfı Türk Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 1996).
- Sabbağ, Ç. ve Boğan, E. (2019). Türk mutfağının gelişim sürecine genel bakış. M. Sarıışık ve G. Özbay (Ed.), *Ulusal gastronomi ve Türk mutfağı* içinde (s. 3-60). Detay Yayıncılık.
- Savlak, N. Y. ve Köse, E. (2014). Physical, physicochemical and rheological properties of baklava flours produced in Turkey. *Türk Tarım ve Doğa Bilimleri Dergisi*, 1(2), 219-226.
- Sevimli, Y. ve Sönmezdağ, A. S. (2017). Özel gün tatlıları: kültür turizmi açısından önemi. *Uluslararası Kırsal Turizm ve Kalkınma Dergisi (IRTAD)*, 1(2), 18-28.
- Shipman, D. ve Durmuş, B. (2017). The effect of culture on food consumption; a case of special religious days in Turkey. *Journal of Food Research*, 6(2), 92-98.
- Suna, B. ve Uçuk, C. (2018). Coğrafi işaret ile tescil edilmiş ürüne sahip olmanın destinasyon pazarlamasına etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 100-118.

- Şahin, H. (2008). Türkiye Selçuklu ve beylikler dönemi mutfağı. A. Bilgin ve Ö. Samancı (Ed.), *Türk mutfağı* içinde (s. 39-55). T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Şengül, S. (2017). Türkiye'nin gastronomi turizmi destinasyonlarının belirlenmesi: yerli turistler üzerine bir araştırma. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(37), 375-396.
- Türk Dil Kurumu. (2021). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 1 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türk Patent ve Marka Kurumu. (2024). *Coğrafi İşaretler Portalı*. <https://www.ci.gov.tr/cografi-isaretler/liste?il=&tur=&urunGrubu=&adi=baklava#> adresinden 1 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türk Standartları Enstitüsü. (2024). *Türk baklavası*. <https://intweb.tse.org.tr/Standard/Standard/Standard.aspx?053107106111065067115113049116090107100056052055108081090071086075069085047110067109075073081116103090081086073108065117084119102072055088110079049079056101073084118121106112090049072082116100> adresinden 1 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Ünsal, A. (2009). Ayıntab'tan Gaziantep'e yeme içme. İletişim Yayıncılık A.Ş.
- Wagda, M. (2004). Galactobourico, baklava et gtiffa. *Hommes & Migrations*, 1250(1), 96-99.

## YEREL VE KÜRESEL RİSKLERİN ARTTIĞI 21. YÜZYILDA KARIYER ŞOKLARI

### CAREER SHOCKS IN THE 21ST CENTURY WITH INCREASING LOCAL AND GLOBAL RISKS

Öğr. Gör. Dr. Volkan AŞKUN<sup>1</sup>

#### ÖZ

Kariyer şoku, son yıllarda mesleki araştırmalarda ilgi görmeye başlamıştır. İnsanlar profesyonel yaşamları boyunca, kronik hastalık veya iş kaybı gibi sürdürülemez kariyer yollarına yol açabilecek çeşitli beklenmedik şoklarla karşılaşmaya eğilimlidir. Bir kişinin mesleki yörüngesini etkileyen önemli ve genellikle beklenmedik olaylar olan kariyer şokları, COVID-19 sonrası çalışmalarda yoğunlaşarak incelenmektedir. Bu anlamda çalışma, 57 makale özelinde kariyer şokları yazınının kapsamlı bir incelemesini ve sentezini sunmaktadır. Çalışma, bibliyometrik ve sistematik analizle kariyer şokları özelindeki teorik ve ampirik çalışmaları yorumlayıcı paradigma yoluyla sentezleyerek bu alanda çalışacak araştırmacılara kapsamlı içgörüler sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizi kullanılarak yazının entelektüel yapısı ve araştırma çerçevesi ortaya konulmaktadır. Bütünleştirici içgörülere dayanarak, özellikle Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi araştırmacılarının kariyer şoklarının teorik, ampirik ve metodolojik gelişimi adına bir araştırma gündemi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Şokları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilir Kariyer, Kariyer Gelişimi.


**JEL Sınıflandırma Kodları:** J24, J64, J8.

#### ABSTRACT

Career shock has gained attention in occupational research in recent years. People tend to face a variety of unexpected shocks throughout their professional lives, such as chronic illness or job loss, which can lead to unsustainable career paths. Career shocks, which are important and often unexpected events that affect a person's professional trajectory, have been intensively examined in post-COVID-19 studies. In this sense, the study provides a comprehensive review and synthesis of the career shocks literature with 57 articles. The study aims to provide comprehensive insights to researchers who would work in the field by synthesizing the theoretical and empirical studies on career shocks through bibliometric and systematic analysis through an interpretive paradigm. For this purpose, the intellectual structure and research framework of the literature are revealed by using co-citation and bibliographic matching analysis. Based on the integrative insights, a research agenda is proposed for the theoretical, empirical and methodological development of career shocks especially for human resource management researchers in Türkiye.

**Keywords:** Career Shocks, Human Resource Management, Sustainable Career, Career Development.

**JEL Classification Codes:** J24, J64, J8.

<sup>1</sup>  Akdeniz Üniversitesi, Demre Dr. Hasan Ünal Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, volkanaskun@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

The goal of the study is to provide a thorough analysis and synthesis of the literature on career shocks, especially in light of the growing dangers both locally and globally in the twenty-first century. Significant and often unanticipated occurrences that might affect a person's career path, career shocks have received a lot of attention in contemporary occupational studies. This project aims to provide a thorough grasp of the theoretical and empirical advancements in the subject of career shocks by a methodical and bibliometric examination of 57 papers. The main objective is to provide knowledge that would help scholars - especially those in Türkiye- to progress theoretical, empirical, and methodological frameworks in human resource management.

### **Design/methodology/approach:**

The research synthesizes the chosen literature on career shocks by using an interpretative paradigm and a bibliometric and systematic analytic methodology. Co-citation and bibliographic coupling analyses are part of the research approach used to clarify the intellectual organization and research framework of the body of current literature. The Scopus database provided the information used in the research, which concentrated on papers with the phrase "career shock" in their titles, abstracts, or keywords. Using VOSviewer software, which made bibliometric maps easier to create and see, 57 papers in all are found and examined. With their visual depiction of the intellectual terrain of the discipline, these maps show the connections between articles and emphasize important clusters within the literature.

### **Findings:**

*Bibliographic Matching Analysis: Research Framework:* Five different theme clusters are found by the bibliographic matching analysis among the 57 main articles: Red Cluster - The studies in this cluster, COVID-19 and Career Shocks, examine how the COVID-19 pandemic has affected careers and required new coping mechanisms. Green Cluster - Early Career Development and Management; emphasizing the importance of positive career shocks and career competences in career commitment and happiness, this cluster focuses on how early career professionals manage career shocks. Blue Cluster - Applications of Conservation of Resources (COR) Theory; emphasizes the need of organizational support in reducing negative effects by using COR theory to explain how people handle career shocks by developing and conserving resources. Yellow Cluster - Sector-Specific Impacts of Career Shocks examines the particular difficulties and solutions particular to each industry, including healthcare, education, and tourism. Purple Cluster - Diverse Career Dynamics contains research that looks at how diverse demographics and situations -such as gender disparities, cultural differences, and dynamics unique to a sector- respond to career shocks. *Intellectual Structure of Career Shocks Literature:* Three primary clusters are found in the career shocks literature by co-citation analysis. Study on the effects of major events, or "shocks," on employee turnover are included in the Red Cluster - Employment and Turnover; important research in this cluster addresses how unforeseen circumstances affect choices to quit companies and offers ways to handle shocks of this kind to lower turnover. Green Cluster - Career Shocks and Career Development; this cluster includes studies that focus on how professional shocks affect career development and highlight the need of resilience and other psychological resources in reducing the negative impacts of shocks. The importance of including career shocks into theories of career development is emphasized by these studies in order to better comprehend and control career paths. Blue Cluster - Resource Management in Shocks to Career; principle of COR underpins this cluster and holds that stress results from resource loss. Within this cluster, research looks at how people's resources are affected by career shocks and how they handle and adjust to them.

### **Conclusion and Discussion:**

The research comes to the conclusion that, particularly at a time when risks are rising both locally and globally, career shocks are crucial in determining current career paths. Career shocks added to career development theories provide a more complex and realistic picture of professional advancement. The results emphasize how important flexible and encouraging human resource approaches are to assist staff members in successfully navigating career shocks. With an emphasis on the investigation of demographic factors, the effects of technology breakthroughs, and the psychological aspects of career shocks, the study offers researchers—especially those in Turkey—a clear agenda for future study. Overall, this thorough analysis of the literature on career shocks emphasizes the intricacy and diversity of career shocks and provides insightful information for both academic study and real-world human resource management. A comprehensive approach to career shocks research is required by the suggested research agenda, which integrates many theoretical viewpoints and methodological techniques to improve our knowledge and management of career shocks in modern professional settings.

## 1. GİRİŞ

21. yüzyılda iş dünyasında artan belirsizlikler ve hızla değişen küresel koşullar, bireylerin mesleki yaşamlarını derinden etkilerken bir de ekonomik dalgalanmalar, dijitalleşme, politik değişimler ve sektörel dönüşümler gibi yerel çapta meydana gelen bu beklenmedik olaylar, işgücünün kariyer dinamiklerinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Bu tür olaylar, çağdaş mesleki yolların dinamiklerini anlamak için çok önemli olan kariyer şokları kavramının, özellikle COVID-19 salgınının ardından uluslararası alanda büyük ilgi görmesine (Akkermans vd., 2021; Choy ve Yeung, 2022; Chung, 2022; Hamouche vd., 2023) neden olmaktadır. Kariyer şokları, bir bireyin kariyer yörüngesini etkileyen önemli ve bazen beklenmedik olayları ifade eder (Akkermans vd., 2018). Bu şoklar, kronik hastalık gibi kişisel sorunların yanı sıra iş kaybı gibi mesleki aksaklıkları da kapsayabilir. Bu anlamda kariyer şokları, bireysel düzeyde yaşanan iş kayıpları, sağlık sorunları gibi beklenmedik olaylardan, yerel ya da küresel çapta yaşanan ekonomik krizler ve salgınlar gibi büyük ölçekli olaylara kadar geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Bu olaylar kariyerleri potansiyel olarak sekteye uğratabilir, sürdürülemez hale gelmelerine neden olabilir. Bu sebeple şok etkilerinin ve bunlarla nasıl başa çıkılacağına çok boyutlu bir şekilde kavranması gerekir.

Kariyer şokları, özellikle insan kaynakları yönetimi (İKY) perspektifinden ele alındığında, işletmelere çalışan bağlılığını artırma ve sürdürülebilir kariyer yolları oluşturma konusunda önemli bilgiler sunarken (Akkermans vd., 2021), özellikle bireylerin psikolojik nedenlerden dolayı iş yerlerindeki tutumlarını, performanslarını ve bağlılık düzeylerini doğrudan etkileyebileceği için (Korotov, 2021; Mouratidou ve Grabarski, 2022) değerli içgörüler sunmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin İKY stratejileri geliştirirken çalışanlarına yönelik esnek kariyer yolları ve güçlü destek sistemleri sunmaları, bu şokların olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, bu şokların çalışanların kariyer kararlarında ani değişimlere ve iş-yaşam dengelerinde bozulmalara yol açabileceği (Aşkun ve Çizel, 2024) için gelecekteki benzer ya da farklı krizler ve salgınlar adına İKY'nin bu konuya daha fazla önem vermesi gerekliliği öne çıkmaktadır. Bu nedenle özellikle kriz dönemlerinde çalışanların, kariyerlerinde nasıl yön buldukları üzerine uluslararası yazında artan ilgiye dikkat edilmesi gerekmektedir.

Daha genel olarak, bu çalışmanın da bağlamında olan COVID-19 salgınından sonraki dönemde kariyer şoklarına odaklanan araştırmalarda bir artış görülürken bu şokun mesleklerde küresel bir çalkantıya neden olduğu, profesyonel yaşamın birçok yönünü değişmesi ve iş-çalışma ortamını yeniden şekillendirmesi çalışmaların gündeminde yer almıştır. Bu nedenle mevcut benzersiz koşullar, kariyer rotalarının ve bunları etkileyen unsurların yeniden düşünülmesine yol açmasıyla birlikte kariyer şoklarının araştırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bakış açısıyla çalışmanın amacı, kariyer şoku üzerine mevcut araştırmaların tam bir değerlendirmesini ve entegrasyonunu yapmaktır. Bununla birlikte, kariyer şoklarının çalışanların kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini ve bu şokların olumlu dönüşümler için nasıl bir katalizör görevi görebileceğini çalışmanın bulgularından ortaya çıkarken bu çalışmadan elde edilen tüm içgörülere dayanarak Türk akademisyenlere kariyer şokları araştırmalarının teorik, ampirik ve metodolojik bileşenlerini geliştirmeleri için açık bir yol gösterilmesi hedeflenmektedir. Aynı zamanda, İKY alanındaki uygulayıcılara ve araştırmacılara bu olayları çeşitli ortamlarda inceleyebilmeleri için sağlam bir temel sunulmaktadır. Bu bağlamda, kariyer şoklarının örgütsel yapılar, sektör dinamikleri ve bireylerin mesleki gelişim süreçleri üzerindeki etkileri geniş bir perspektifte ele alınarak, bu alanda gelecekteki araştırmalar için yönlendirici bir çerçeve sunulması hedeflenmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu bu gündem, kariyer şoklarının karmaşık ve çeşitli doğasını kabul etmekte ve olumsuz etkilerini azaltırken aynı zamanda olumlu kariyer gelişimi için potansiyellerinden yararlanabilecek çözümler yaratma ihtiyacını vurgulamaktadır. Bu anlayışla özellikle iki temel soruya yanıt aranmaktadır;

- Kariyer şokları yazının temel entelektüel yapısı nasıldır?
- Kariyer şokları yazının mevcut araştırma çerçevesi nasıldır?

Kullanılan metodoloji, bu iki soruya yanıtları ortaya çıkarmak için ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizini kapsamaktadır. Bibliyometrik ve sistematik analiz yöntemleri kullanılarak 57 makale hermenötik ilgiyle yorumlayıcı bir paradigma (Gunbayi ve Sorm, 2020) çerçevesinde analiz edilecektir. Bu metodoloji, kariyer şoklarının mevcut kavranışındaki önemli kalıpların, eğilimlerin ve eksikliklerin tanınmasını sağlamaktadır (Çizel ve Aşkun, 2023).



## 2. METODOLOJİ

Belirli referansları aramak amacıyla ilk olarak Web of Science (WoS) veri tabanından yararlanılmıştır. Ancak çalışmanın analiz aşamasında, bazı etkinlik gösteren dergilerin ve çalışmaların WoS'a dahil edilmediği fark edilmiş ve sonrasında Scopus veri tabanı incelendiğinde WoS gibi daha fazla dergiye başvurulduğu görülmüştür. Sonuç olarak, Scopus'ta özellikle başlık, öz veya anahtar kelimeler ve yalnızca İngilizce makaleler dahil edilerek “career shock\*” araması yapılmıştır (“\*” sembolü, bir ifadenin ilgili varyasyonlarını kapsayan bulanık aramayı mümkün kılmak için kullanılmıştır). 10.01.2024 tarihinde gerçekleştirilen yazın taraması sonucunda toplam 57 çalışma tespit edilmiştir. Çalışmaların yıllara göre dağılımına bakıldığında 1-2013, 1-2018, 3-2019, 5-2020, 16-2021, 12-2022, 17-2023 ve 10.01.2024 tarihine kadar 2 çalışma şeklindedir. Odak noktasını iyileştirmek amacıyla, makalenin kesin örneklemini oluşturmak için orijinal havuz içinde daha fazla araştırma yapılmış, sonrasında kariyer şoklarına yapılan vurgunun bir sonucu olarak, tüm yayımlar başlıklarına, özlere ve anahtar kelimelerine göre manuel bir tarama sürecinden geçirilmiştir. Bibliyometrik analiz fikrine bağlı kalarak, kariyer şoklarına işaret edebilecek metinsel bilgilerin yanlışlıkla atlanmasını önlemek için tekrar edecek şekilde incelenmiş ve bu yöntemde kariyer şokuyla ilgisi olmayan hiçbir araştırma tespit edilmemiştir. Dolayısıyla örneklemin tamamından makaleler dahil edilmiştir. Bibliyometrik analizde kullanılan bibliyometrik haritaların oluşturulması ve görüntülenmesi için özel olarak geliştirilmiş olan VOSviewer ver.1.6.20 (van Eck ve Waltman, 2014) yazılımına 57 çalışmanın bibliyografik verileri Scopus'tan aktarılmıştır. Örneğin, bir makaleye ait veriler yazar bilgileri, yayın yılı, başlık, öz, anahtar kelimeler, dergi adı ve atıfta bulunulan tüm referansları kapsamaktadır. Bibliyometrik verilerle bilimsel haritalama, belirli bir çalışma alanının incelenmesini ve grafiksel gösterimini içerir (Chen, 2017). Bilimsel bir disiplinin bilişsel çerçevesini aydınlatarak, araştırmacıların disiplinin bilgi yapılarını ve kapsamlı metin koleksiyonları ve bunlara karşılık gelen bibliyografik veriler içinde gizlenen yeni ortaya çıkan konuları görsel olarak algılamalarını ve araştırmalarını sağlar. Bilimsel haritalama için bir yöntem olarak bibliyometrik analiz, nesnel bir bakış açısıyla içgörüler sunarak geleneksel nitel incelemeleri geliştirir (Zupic ve Čater, 2015). Ancak bibliyometrik analistlerin, bu çalışmada gösterildiği gibi nesnel sonuçların öznel ve analitik yorumlarını da sunmaları önemlidir.

Birincil araştırma sorularını ele almak üzere, kariyer şokları yazının entelektüel yapısını ve araştırma çerçevesini görsel olarak temsil etmek için atıf temelli ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizleri kullanılmaktadır (Zupic ve Čater, 2015). Ortak atıf analizi, örneklemdaki 57 birincil belge tarafından atıfta bulunulan ikincil belgeleri incelerken, eşleştirme analizi yalnızca birincil belgelerin kendilerine odaklanmaktadır. İkincil olan ortak atıf belgeleri, birincil belgelerden daha eskidir. Sonuç olarak, ortak atıf analizi kariyer şokları yazının entelektüel bilgi tabanını yansıtmaktadır. Öte yandan, eşleştirme analizi kariyer şokları yazının araştırma çerçevesini yansıtmaktadır.

## 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

### 3.1. Bibliyografik Eşleştirme Analizi: Kariyer Şokları Yazının Araştırma Çerçevesi

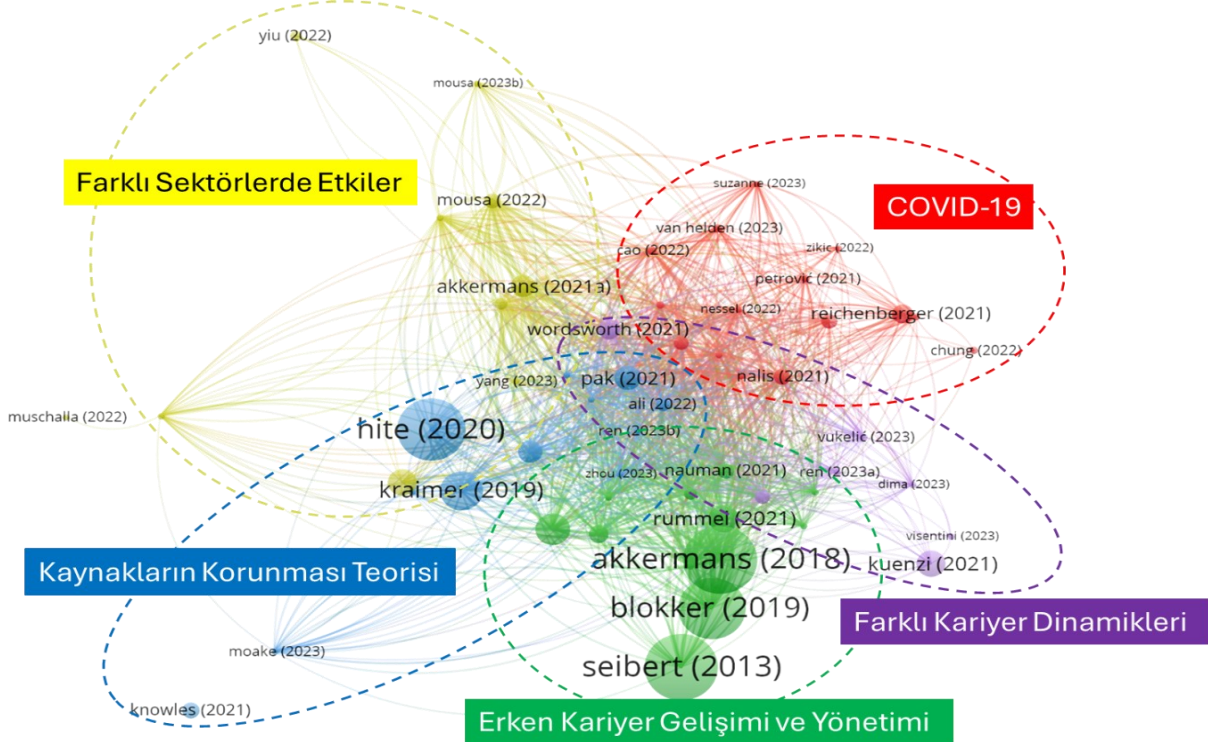
Bibliyografik eşleştirme, gelecekteki kariyer şoku çalışmalarında benimsenme potansiyeline sahip, yeterince kullanılmayan bir bibliyometrik eşleştirme tekniğidir (Çizel ve Aşkun, 2023). Buradaki 57 çalışma örnekleminde yer alan birincil belgelerin benzer şekilde ikincil belgelere ortak atıf ve kendi aralarındaki belgeler arasındaki atıf yakınlığını gösterir (Batistič ve van der Laken, 2019). Daha yüksek bağlantı gücüne veya ağırlığına sahip birincil belgeler, referans listelerinde daha fazla sayıda aynı ikincil belgeye atıfta bulunan belgelerdir. Bu birincil belgeler, makalenin temel araştırma önceliklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar (Zupic ve Čater, 2015). Belgelerin popülerliğinden etkilenebilen mutlak atıf sayısının aksine, bibliyografik eşleştirme bu konudan etkilenmez. Ayrıca, yayımlanmış makalelerde atıfta bulunulan referanslar zaman içinde tutarlı kalma eğilimindedir, bu da bibliyografik eşleştirme sonuçlarını daha güvenilir ve istikrarlı hale getirir (Batistič ve van der Laken, 2019). Ayrıca, bibliyografik eşleştirme için tipik prosedür, yeni makalelerin bir koleksiyonunu tanımlamayı, bibliyografik eşleşme sayılarını kullanarak makale çiftleri arasındaki benzerliği hesaplamayı ve atıfta bulunulan makaleleri benzerlik değerlerine göre kümeler ayırmayı içerir (Boyack ve Klavans, 2010). Nihai örneklemdaki 57 birincil makaleyi kullanan bibliyografik eşleştirme analizi, makaleleri Şekil 1'de gösterildiği gibi beş farklı kümeye (Kimızı: 16, Yeşil: 12, Mavi:12, Sarı: 10, Mor: 7 makale) ayırarak değerli bilgiler sağlamaktadır. İlgili bölümlerde yapılan atıflar bu kümelerde yer alan makalelere aittir.

### 3.1.1. Kırmızı Küme (16 Makale): COVID-19

İhtiyaç temelli kariyer yönelimleri (güvenlik, yaşam tarzı, sağlıkla ilgili) ile yetenek ve değer temelli kariyer yönelimleri (iş içeriği ile ilgili) olarak iki boyutta inceleyen çalışmada (Cao ve Hamori, 2022) COVID-19 gibi bir şok sırasında bu iki yönelimin farklı şekillerde evrildiği gösterilmektedir. Çalışma, COVID-19 sırasında çalışanların ihtiyaç temelli kariyer yönelimlerinin daha belirgin olduğunu ve pandeminin şiddetinin azalmasıyla bu yönelimlerin önemini azalmadığını ve bununla birlikte kariyer şoklarının etkilerinin uzun vadeli olabileceğine işaret eder. Diğer yandan turizm gibi pandemiden yoğun etkilenen sektörlerde uygulanan yanlış stratejilerin de bir kariyer şoku olduğu düşünülmektedir (Reichenberger ve Raymond, 2021).

Akkermans vd. (2020), pandemiden kaynaklanan kariyer şoklarının kapsamlı bir analizini sunmakta ve üç temel noktanın altını çizmektedirler. İlk olarak, pandeminin kariyerler üzerindeki etkisi, bireysel ve bağlamsal faktörlerin dinamik etkileşiminden kaynaklanır. Bu, COVID-19 gibi büyük ölçüde kontrol edilemez olsa da kariyer yetkinlikleri ve dayanıklılık gibi belirli bireysel kaynakların olumsuz etkilerini hafifletebileceği anlamına gelmektedir. İkinci olarak, pandeminin etkileri zaman içinde ve farklı yaşam ve kariyer aşamalarında değişiklik göstermektedir. Kısa vadeli sonuçlar, uzun vadeli sonuçlardan önemli ölçüde farklılık gösterebilir ve zaman içinde olumlu gelişmelerin ortaya çıkma olasılığı vardır. Son olarak, COVID-19 gibi olumsuz kariyer şoklarının nihayetinde olumlu kariyer sonuçlarına yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu, bu tür şokların kariyer yollarının ve yaşam hedeflerinin yeniden değerlendirilmesini tetikleyerek daha tatmin edici kariyer seçimlerine ve iş düzenlemelerinde uyarlamalara yol açabileceğine dair bulgulara dayanmaktadır.

**Şekil 1.** Bibliyografik Eşleştirmeye Dayalı Beş Kümedeki Araştırma Öncelikleri



Sosyal huzursuzluk, ülkeler arasındaki ticari gerilimler ve COVID-19 gibi dış olaylardan kaynaklanan kariyer şoku, cinsiyet ve yaşa göre farklı endişe değerlerine neden olmaktadır (Choy ve Yeung, 2022). Kadınlar, kariyer şokları nedeniyle benzersiz zorluklarla karşılaşmakta ve erkeklere kıyasla kariyer ilerlemesinin önünde daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Bu, ebeveyn olmaya ve liderlik değişimleri gibi işyeri değişiklikleriyle başa çıkmaya yönelik cinsiyete dayalı tepkileri de içermektedir (Van Helden vd., 2023). Türkiye gibi kolektivist olan Hindistan'da ortaya çıkan şoklara yanıt vermede cinsiyete dayalı farklılıklar şu şekildedir; kadınlar kariyerlerini hem eş hem de ebeveyn sorumlulukları için uyarırken, erkekler bunu ağırlıklı olarak yaşlı bakımı için yapmaktadır (Nair ve Chatterjee, 2021). Bununla birlikte pandeminin daha az eğitilmiş kişiler için kariyer

yörüngeleri üzerindeki yıkıcı etkisinin altı çizilmekte ve bu grup için kariyer planlama ve geliştirmede hedefli destek ve müdahalelere duyulan ihtiyacı vurgulanmaktadır (Hamouche vd., 2023).

COVID-19 gibi şoklar neticesinde çok yönlü kariyer yönelimiyle bireylerin kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini ve kendi değerlerine dayalı kariyer seçimleri yapmaları önerilir (Ghosh, 2021). Bireylerin, içsel (kişisel/aile ihtiyaçları, sağlık sorunları) veya dışsal (işgücü piyasası değişiklikleri, büyük kariyer geçişleri) olabilen şoklar karşısında çeşitli kariyer fedakarlığı yapmaları önerilmektedir ve bunlar kısa vadeli/küçük fedakârlıklar ve uzun vadeli/önemli fedakârlıklar olabilir (Zikic, 2022). Pandeminin etkisi, kariyer önceliklerinin ve isteklerinin yeniden değerlendirilmesine yol açarak kariyer yönetiminde sürekli öğrenme ve esnekliğin önemini vurgulamıştır. Pandemiye verilen çeşitli tepkiler, bireysel algılar, şokun doğası ve bağlamı arasındaki dinamik etkileşimi göstermektedir. Bu bulgular, kariyer şoklarının kariyer yetkinliklerini nasıl doğrudan değiştirebileceğini göstererek ve bu tür şokların bireysel kariyer gelişimi üzerindeki çeşitli sonuçlarını vurgulayarak kariyer inşası teorisine katkıda bulunmaktadır (Nessel, 2022).

Kariyer şoklarının yaygınlığını ve kariyer yolları üzerindeki önemli etkisini vurgulayan çalışmada (Nalis vd., 2021) beş farklı kariyer değiştirici profilinin (Dönüşümcüler, Düzenleyiciler, Başına Buyruklar, Sürdürücüler ve Ayarlayıcılar) tanımlanması yer almaktadır; bunların her biri kariyer şoklarına verilen benzersiz tepkileri ve sonraki kariyer değişiklikleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışma, şokların olumlu değişim için katalizör görevi görebileceğini ve geleneksel doğrusal ve öngörülebilir kariyer yörüngesi kavramına meydan okuyabileceğini öne sürmektedir. Bu, kariyer gelişimine yeni bir bakış açısı sunmakta ve kariyer yollarını şekillendirmede dış şoklar ile bireysel eylemliliğin karşılıklı etkileşimini kabul etmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarında çalışanların ve gönüllülerinin yaşadığı kariyer şoklarına bakıldığında üç ana kariyer şoku türü belirtilmektedir; 1) beklentilerin ötesine geçen duygusal olarak yoğun iş talepleri, 2) aşırı/düşmanca medya ve 3) görevlerin yerine getirilmesinde kişisel ve kurumsal değerler arasındaki çatışmalar. Bu şoklar, kimlikleriyle ve somut kariyer etkileriyle ilgili olarak kariyerleri üzerinde derin düşüncelere yol açmaktadır (Petrović vd., 2021). Çalışanların yaşadıkları sağlık şoklarıyla bireylerin yıkıcı kariyer olaylarının ardından, şok öncesi kimlik değiştiriminin ve ardından temel kimlik bileşenlerini belirleyip yeni rollere entegre ederek yeni bir iş kimliğini aktif bir şekilde yeniden yapılandırmanın (kimlik yerleştirme) olumlu adaptasyon için çok önemli olduğunu ortaya koyulmaktadır (Suzanne vd., 2023). Dahası, bu süreçte sosyal etkileşimlerin önemliyken özellikle de kimlik iddialarının karşılık bulması ve başkaları tarafından tanınması yeni bir iş kimliğinin yeniden inşasında önemli ölçüde etkilemektedir. Bu anlamda COVID-19 gibi kariyer şokunun opera sanatçıları gibi yaratıcı işlerde çalışan kişilerde daha dayanıklı ve zorlayıcı olması sonucunda olumlu etkileri olması da muhtemeldir (Chung, 2022).

Mouratidou ve Grabarski (2022), COVID-19 sonrasında belirsizliğe rağmen, birçok kişi istihdamı ve istihdam edilebilirliği sürdürme, üretken olma ve stresle iyi başa çıkma konusunda ihtiyatlı bir iyimserliği ortaya koyarken algılanan güütsel destek ile kariyer sonuçları (istihdam edilebilirlik, kariyer tatmini ve ruhsal esenlik) arasında kariyer güçlendirmenin pozitif aracılık ettiğini bulmuşlardır. Çalışma, COVID-19 pandemisi sırasında kariyer şoklarını atlatmada ve kariyer sürdürülebilirliğini sağlamasında işveren desteğinin ve bireysel eylemliliğin önemli rolünü vurgulamaktadır. Korotov (2021), kariyer şoklarının yöneticiler üzerindeki ani duygusal ve psikolojik etkilerini ve bu şokların ele alınmasında yönetici koçluğunun rolünü vurgularken ister olumlu ister olumsuz nitelikte olsun, kariyer şoklarının yöneticilerde genellikle kayıp, korku, endişe ve gelecekle ilgili belirsizlik gibi karmaşık duygusal tepkileri tetiklediğini ortaya koyuyor. Bu şoklar, profesyonel kimlik ve öz yeterlilik duygularını zorlamaktadır. Araştırma, yöneticilerin bu şokları işlemesine, kontrol duygusunu yeniden kazanmasına ve gelecekteki olası kariyer yollarını keşfetmesine yardımcı olmada koçluğun önemini vurgulamaktadır.

### 3.1.2. Yeşil Küme (16 Makale): Erken Kariyer Gelişimi ve Yönetimi

Kariyer şokları, kısmen bireyin kontrolü dışında gerçekleşen ve kişinin kariyeri hakkında bilinçli bir düşünce sürecini tetikleyen yıkıcı ve olağanüstü olaylar olarak tanımlanmaktadır. Bu şoklar öngörülebilirlik, kontrol edilebilirlik ve değerlilik açısından farklılık göstermekte ve olumlu ya da olumsuz olarak deneyimlenebilmektedir (Akkermans vd., 2018). Akkermans vd. (2018) son dönem kariyer yazınında bir şekilde göz ardı edilen kariyer şoklarının, kariyer gelişim dönemlerinin önemli bir öncülünü temsil etmeleri nedeniyle kariyer yörüngelerini anlamak için çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma, bireysel eylemlilik ve bağlamsal faktörlerin rollerini birleştirerek kariyer süreçlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için bu şokların kariyer araştırmalarına entegre edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Pozitif duygulanım (PD), insanların olumlu duygular yaşama ve bunları ifade etme derecesini ifade eder. Gurur, coşku, enerji ve neşe gibi duyguları kapsar ve yüksek düzeyde PD'ye sahip bireyler kariyer şoklarını daha etkili bir şekilde algılayıp yönetebilmekte, bunları büyüme ve uyum sağlama fırsatları olarak değerlendirebilmekte ve işteki başarılarını artırabilmektedirler (Mansur ve Felix, 2021). Ahmad ve Imam (2022), olumlu kariyer şoklarının (beklenmedik ancak olumlu kariyer olayları), özellikle yeterli kariyer yetkinliklerine sahip olduklarında, profesyoneller arasında kariyer bağlılığını önemli ölçüde artırdığını ortaya koyuyor. Ayrıca, çalışma daha yüksek kariyer memnuniyetinin olumlu kariyer şokları ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini öne sürmektedir. Bu bulgular, kariyerinin başındaki profesyonelleri kariyer yollarına bağlı kalmaya motive etmede olumlu kariyer şoklarının kritik rolünü vurgulamakta ve proje tabanlı çalışma ortamlarında kariyer geliştirme stratejilerinde bu şokları tanımanın ve kullanmanın önemini vurgulamaktadır.

Kariyer şokları, kariyer yetkinlikleri ile istihdam edilebilirlik arasında bir ilişkiye sahiptir. İş kaybı veya işyeri krizleri gibi olumsuz kariyer şoklarının, çalışanların kariyer yetkinlikleri ile algılanan dış istihdam edilebilirlikleri arasındaki bağı zayıflatabileceğini ve potansiyel olarak kariyer gelişimlerini engelleyebileceği ortaya koyulmaktadır. Buna karşılık, beklenmedik terfiler veya zamlar gibi olumlu kariyer şokları bu ilişkiyi güçlendirerek bireyin algılanan dış istihdam edilebilirliğini artırır (Blokker vd., 2019). Kısmen bireyin kontrolü dışında gerçekleşen önemli ve yıkıcı olaylar olan kariyer şokları, kendi kendini düzenleyen bir iş arama sürecini tetikleyebilir, İK uygulamalarına ilişkin algıları etkileyebilir ve istihdam ile girişimcilik arasındaki geçiş kararlarını etkileyebilir. Daha da önemlisi, kariyer şokları bireyleri sosyal kimliklerine göre farklı şekilde etkileyebilir ve bu olaylar sosyal kimliğin belirginliğini veya tehdidini değiştirecek kariyerin yeniden değerlendirilmesine ve eylemlere yol açabileceği öne sürülmektedir (Akkermans vd., 2021)

İçsel sosyal sermayenin olumsuz kariyer şokları ile fırsatlara odaklanma arasında bir aracı görevi vardır. Bu da, bireyler olumsuz kariyer şokları yaşadıklarında, içsel sosyal sermayelerinin (örgütlerdeki ilişkiler ve ağlar) odaklarını gelecekteki fırsatlara doğru kaydırmalarına yardımcı olabileceği anlamına gelmektedir. Kariyer şokları ile örgüt içi sosyal sermaye yoluyla fırsatlara odaklanma arasındaki ilişki, örgütlerine daha derinden bağlı olan bireyler için daha güçlüdür. Bu durum, bireylerin işyerlerine ne kadar bağlı ve entegre olurlarsa, olumsuz kariyer şoklarının üstesinden gelmek ve gelecekteki fırsatlara odaklanmak için iç sosyal sermayeden yararlanma olasılıklarının o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (Feng vd., 2019)

Olumlu kariyer şokları (beklenmedik terfiler gibi) olumlu duyguyu artırarak daha iyi kariyer gelişimine yol açmaktadır. Buna karşılık, olumsuz şoklar olumlu duyguyu azaltarak kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Aile desteği bu ilişkide önemli bir rol oynamaktadır (Mehreen ve Ali, 2022). Bunun yanı sıra olumsuz kariyer şoklarıyla karşılaşan çalışanlar, kariyer memnuniyetlerini yeniden değerlendirme eğiliminde olmakta ve bu da kalma veya ayrılma kararlarını etkilemektedir. Bu durum, inşaat sektöründe beklenmedik kariyer şoklarına uyum sağlayabilen çalışanların daha yüksek düzeyde kariyer tatmini sağladığını ve çeşitli zorluklara rağmen işlerinden ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermekte ve bu sebeple çalışanlarda kariyer uyum becerisi geliştirilmesinin önemini vurgulanmaktadır (Nauman vd., 2021).

Toplu sözleşmelerdeki büyük boyuttaki değişimlerde kariyer şokları olarak değerlendirilirken, bu beklenmedik değişiklikler birçok kişinin kariyerlerini eleştirel bir şekilde yeniden değerlendirmesine yol açmakta ve bazı çalışanlar örgütlerinden ayrılmaktadır (Nery-Kjerfve ve Wang, 2019). Ayrıca kurumsal hayattan memnuniyetsizlik veya kişisel trajediler gibi olumsuz şoklar çalışanları girişimciliğe itebilir. Bu durumda girişimci olan çalışanlar, işlerini kurduktan sonra da işle ilgili başarılar ve aksilikler gibi kariyerlerini etkileyen şoklar yaşamaya devam ederler. Bu şoklar, girişimcilik yollarını güçlendirmekten şüphelere neden olmaya, uyum ve esneklik gerektirmeye kadar bir dizi tepkiye yol açarken kariyer şekillenmesi dışsal olaylar ile kişisel eylemlilik arasında dinamik etkileşime bağlıdır (Rummel vd., 2021).

Erken terfiler veya önemli iş başarıları gibi olumlu şoklar, beklenmedik bir şekilde lisansüstü eğitime devam etme niyetinin artmasına yol açarak bu tür olayların özgüveni ve hırsı artırdığını düşündürmektedir. Buna karşılık, yöneticinin ayrılması veya kurumsal çalkantılar gibi olumsuz şoklar da lisansüstü eğitime başvurma olasılığını doğrudan etkileyerek, bu tür aksaklıkların bireyleri kariyer yörüngelerini yeniden gözden geçirmeye ve potansiyel olarak değiştirmeye sevk edebileceğini göstermektedir (Seibert vd., 2013).

Genel sağlığın önemli olduğu pilotluk gibi mesleklerde sağlık sertifikası kaybı gibi bir şokun pilotların mesleki kimliklerini tehdit etmekle kalmayıp, aynı zamanda uçuşun genellikle yaşam tarzlarına ve benlik algılarına derinlemesine entegre olması nedeniyle önemli zihinsel ve duygusal zorluklar yarattığını ortaya koymaktadır.

Havacılık sektörü gibi diğer rollere geçiş için doğrudan yolların eksikliğini dikkate alındığında yeni kariyer yollarına uyum sağlamada desteğe duyulan ihtiyaç vurgulamaktadır. Bu durum, proaktif kariyer yönetiminin önemini ve pilotların bu zorlu geçişleri atlattıklarına yardımcı olmada kariyer danışmanlığının potansiyel rolünü vurgulamaktadır (Kurukulaadithya vd., 2023).

### 3.1.3. Mavi (12 Makale): Kaynakların Korunması Teorisi

Kariyer şoku; sıklık, yoğunluk, kontrol edilebilirlik, öngörülebilirlik, değerlilik ve süre açısından farklılık göstermekte olup, bunların tümü COVID-19 gibi makro değişkenlerin kişilerin kaynakları üzerinde etkisi güçlüdür. Bu noktada kariyer esnekliği kariyer kesintilerine uyum sağlamada hem kişisel kaynakların hem de dış destek kaynaklarıyla bağlantılıdır. Ayrıca, şoklar sonrasında kariyerlerin yaşam süresini, sosyal alanı, eylemliliği ve anlamı kapsayarak sürdürülebilir kariyeri etkilemektedir (Hite ve McDonald, 2020).

Olumsuz örgütlerde yaşanan kariyer şokları ile kariyer iyimserliği arasında negatif ilişki gözlenirken, bu etkiye iş güvensizliği aracılık etmektedir ve bu da kariyer şoklarının iş güvensizliği hissini artırdığını ve bunun da kariyer iyimserliğini azalttığını göstermektedir. Daha da önemlisi, algılanan örgütsel kariyer desteğinin bu olumsuz dolaylı etkiyi engelleyebileceğini ortaya koymaktadır (Hofer vd., 2021). Bu bulgu, kariyer şoklarının çalışanların kariyer iyimserliği üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede örgütsel desteğin önemini vurgulamaktadır. Çalışma, kariyer sonuçlarını şekillendirmede bireysel algılar ve örgütsel bağlam arasındaki etkileşimi vurgulayarak, İş Talepleri-Kaynaklar modeli ve Kaynakların Korunması (COR) teorisinden kavramları entegre ederek kariyer dinamiklerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Pak vd. (2020), kariyer şoklarının sürdürülebilir kariyerler üzerindeki etkisini araştırmakta ve bu şokların, kişi-iş uyumundaki değişikliklerle ilişkili olan kaynaklar veya taleplerdeki değişiklikler yoluyla kariyer sürdürülebilirliğini şekillendirmedeki önemli rolünü vurgulamaktadır. Çalışma, kariyer şoklarının kişisel ve iş kaynaklarını artırabildiğini veya azaltabildiğini, bunun da bireyin yetenekleri ile iş talepleri arasındaki uyumda (talepler-yetenekler uyumu) veya bireyin ihtiyaçları ile kurumun tedarik ettikleri arasındaki uyumda (ihtiyaçlar-tedarikler uyumu) karşılık gelen değişikliklere yol açtığını ortaya koymaktadır.

Olumlu şokların kariyer memnuniyetini önemli ölçüde motive edip artırdığını, olumsuz şokların etkisinin ise siyasi olaylar gibi belirli durumlar dışında, daha az belirgin olduğunu göstermektedir. Bu durum, akademisyenlerin olumsuz deneyimler karşısındaki direncinin altını çizmekte ve olumlu kariyer gelişmelerinin akademik kariyer yörüngelerini ve memnuniyetini şekillendirmedeki kritik rolünü vurgulamaktadır (Kraimer vd., 2019). Özellikle öz yeterlilik ve istihdam edilebilirlik gibi kişisel kaynakların, COR teorisine uygun olarak, kariyer şoklarının bu kaynakları önemli ölçüde etkilediği ve bunların da proaktif kariyer davranışıyla bağlantılı olduğunu gösterilmektedir (Ali ve Mehreen, 2022).

Profesyonel kadınlar için işgücünden ayrılmaya yol açan başlıca kariyer şoklarının profesyonel ve kişisel yaşam arasında denge kurulamaması ve çocuk bakımının yüksek maliyeti olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu kadınlar işgücüne yeniden katılmaya çalıştıklarında ise ayrımcılık, mülakatlara girme zorluğu, ücret eşitsizliği, başkalarının yargılaması ve daha fazla işyeri esnekliği ihtiyacı gibi başka kariyer şoklarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu bulgular, dışsal ve genellikle kontrol edilemeyen faktörlerin kadınların kariyer yolları üzerindeki derin etkisinin altını çizmekte ve hem iş gücünden ayrılırken hem de iş gücüne yeniden girerken karşılaştıkları zorlukları vurgulamaktadır (Knowles ve Mainiero, 2021).

COR, mentorluk gibi kaynakların bireylerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olduklarında daha değerli olduğunu öne sürüyor. Mentorluğun özellikle uzun bir kariyer kesintisi yaşamamış yüksek yönetim hedefleri olan bireyler için faydalıdır. Buna karşılık, benzer yüksek hedeflere sahip olup kariyer kesintileriyle karşılaşmış olanlar veya kariyer kesintilerinden bağımsız olarak daha düşük yönetim hedefleri olanlar için mentorluk o kadar etkili görünmemektedir (Moake vd., 2023).

Bireylerin kariyer şoklarına nasıl uyum sağladıklarını anlamak için evrimsel psikoloji ve nörobilimi bir araya getiren üç seviyeli "Tehdit Uyarlanabilir Davranış (TUD)" çerçevesini öneren çalışmada (Rai ve Mukherjee, 2023), taşeron işçilerin pandeminin neden olduğu gibi kariyer şoklarına hiyerarşik ve evrimsel bir şekilde tepki verdiğini vurgulamaktadır. Başlangıç seviyesinde (TAB 1), bireyler ihtiyatlı bir iyimserlik sergiliyor ve ön kaynak değerlendirmesi ve gelecek senaryo planlaması yapıyor. Tehdit devam ettikçe (TAB 2), kaynakların korunmasına ve geleceğe hazırlık için beceri geliştirmeye doğru bir kayma olur. Aşırı durumlarda (TAB 3), kariyer tehditlerine uzun süre maruz kalmak mantıksız, kendine zarar veren davranışlara ve hatta intihar eğilimlerine yol açarak kariyer dayanıklılığının kritik rolünün altını çizer. Bu çerçeve, ruh sağlığına ve kaynak optimizasyonuna öncelik veren

politika ve stratejilerin gerekliliğini vurgulayarak, işçilerin kariyer şoklarına uyum sağlamadaki benzersiz zorluklarını anlamının ve desteklemenin önemini altını çizmektedir.

Kariyer şokları stres artışına yol açtığı ve bunun da duygusal tükenme nedeniyle bağlılıkta düşüşe neden olduğu ortaya konulmaktadır. Özellikle, örgütsel kaynaklar (örneğin, finansmana erişim) girişimcilik kariyer bağlılığını, stres veya duygusal tükenmeyi önemli ölçüde etkilemezken, ilişkisel kaynaklar (örneğin, kaliteli duygusal destek) çok önemli bir rol oynamaktadır. İlişkisel kaynaklar stres ve duygusal tükenmeyi azaltarak girişimcilik kariyer bağlılığının sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (St-Jean vd., 2023). Küresel şoklar bir büyüme fırsatı ya da kariyer ilerlemesinin önünde bir engel olarak algılama biçimlerinin, kariyer ağı kurma davranışları tarafından önemli ölçüde etkilediğini ve yüksek kariyer ağı kurma davranışı, COVID-19 gibi bir şoku bir zorluk olarak görmenin olumlu etkilerini artırarak daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına yol açıyor. Tersine, düşük kariyer ağı davranışı, pandemiyi bir engel olarak algılamanın olumsuz etkisini güçlendirmektedir (Ren vd., 2023a). Örgütsel yeniden yapılanma veya değerli bir iş arkadaşının ani ayrılışı gibi kariyer şokları, bir çalışanı ağ kurma davranışlarına katılmaya motive ederek dolaylı olarak algılanan istihdam edilebilirliğini artırabileceğini ortaya koymaktadır. Bu olumlu etki, özellikle çalışanlar örgütlerinde yüksek kariyer fırsatları algıladıklarında belirginleşmektedir. Ağ kurma davranışları bir başa çıkma mekanizması olarak işlev göerek çalışanların yeni kaynaklar inşa etmelerini ve psikolojik ve ilişkisel kaynaklardaki potansiyel kayıpları telafi etmelerini sağlamakta ve böylece kariyer sürdürülebilirliklerini teşvik etmektedir (Zhou vd., 2023).

Göçmenlerde, COR teorisi bağlamında kişisel, maddi ve sosyal kaynakları biriktirdikleri kaynak kazanım sarmalları yaşayan bireyler, küresel şokları olumlu kariyer şoku olarak algılama eğiliminde olmakta, bu da istihdam edilebilirlik algılarının ve proaktif kariyer eylemlerinin artmasına yol açmaktadır (Kerti vd., 2024).

#### 3.1.4. Sarı (10 Makale): Farklı Sektörlerde Etkiler

Akkermans vd. (2021), farklı ülkelerde farklı sektörlerde yapılan çalışmaların derlemesini sunarak kariyer şokları kavramını, kariyerle ilgili önemli yansımaları tetikleyen, büyük ölçüde bireyin kontrolü dışındaki yıkıcı ve olağanüstü olaylar olarak tanıtmaktadır. Ayrıca, kariyer çalışmaları bireysel eylemliliğe odaklanırken, kariyerlerin öngörülemez ve değişken doğasının, kariyer yollarını değiştirebilecek dış olaylar için önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Genel olarak bu çalışma, modern kariyer gelişimi bağlamında kariyer şoklarının daha incelikli bir şekilde anlaşılması gerektiğinin altını çizmektedir.

Pandemiyle birlikte sağlık, eğitim ve hizmet gibi sektörler hızla çevrimiçi operasyonlara geçerken ve sanal iletişim, otonom çalışma ve duygusal zeka gibi beceriler bu sektörlerde öne çıkmıştır. Buna karşılık, uzaktan çalışmaya geçemeyen sulama, inşaat ve imalat gibi sektörlerde yeni becerilere daha az ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Üniversitelerin uzmanlaşmış programlar aracılığıyla bu yeni beceri setlerini geliştirmesinin, eğitimi değişen piyasa ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmesinin ve böylece işgücünün sürdürülebilirliğini artırmasının gerekliliği belirtilmektedir (Al-Youbi vd., 2020).

Pandemiyle birlikte akademisyenlerin, özellikle çocuk sahibi olanlar için artan bakım sorumlulukları hem erkekler hem de kadınlar için yaygın açılarından bilimsel üretkenliği olumsuz etkilemiştir. Çalışma, bu tür kariyer şoklarının etkisini azaltmak ve aile ile kariyer önceliklerini etkili bir şekilde dengelemek için genç bilim insanlarına özel kariyer aşamalarına ve yaşam durumlarına göre uyarlanmış bireyselleştirilmiş desteğe duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Muschalla vd., 2022). Mousa (2022), Türkiye'den daha kolektivist olan Mısır'daki kadın akademisyenlerin COVID-19 gibi bir şokla hem akademik görevlerde hem de ailevi yükümlülüklerini getirerek kahramanca, şokunun etkisini hafifletmek için çoğunlukla ikiyüzlü ifadelerle ahabap çavuş ilişkisi ve bu durumun geçici olacağı düşünce stratejileriyle başa çıktıklarını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın devamı olan farklı bir çalışmada (Mousa vd., 2023), Mısır'daki aynı kadın akademisyenlerin, özellikle özgürleştirici destek eksikliği nedeniyle, kariyer şoklarına yanıt olarak bir başa çıkma stratejisi olarak ahabap çavuş ilişkisi nasıl kullandıklarına odaklanılmaktadır. Bu kariyer şokları, yoğun öğretim ve araştırma görevleri, üst düzey idari kademelerde yeterince temsil edilmeme ve ailevi yükümlülüklerin getirdiği yükten kaynaklanmaktadır. Bu algı, sınırlı eylem kaynakları, özgürleştirici değerlerin eksikliği ve yetersiz sivil haklardan kaynaklanmakta ve onları birincil başa çıkma mekanizması olarak ahabap çavuş ilişkisini benimsemeye yöneltmektedir.

COVID-19 sonrasında turizm sektöründe daha az proaktif çalışanların yüksek esnekliğe sahip olduklarında daha düşük kariyer değişikliği niyeti sergilediklerini ortaya koymaktadır. Buna karşılık, yüksek proaktif çalışanlar, daha düşük kariyer değişikliği niyeti sergilemek için esnekliğe ek olarak güçlü iş sosyal desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu durum, dayanıklılığın tek başına daha az proaktif çalışanlarda kariyer değişikliği niyetlerini hafifletebileceğini,

ancak yüksek proaktif bireylerin mevcut kariyerlerine bağlılıklarını sürdürmek için çalışma ortamlarından ek desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir (Yang ve Lee, 2023). Ukrayna'daki savaş gibi küresel şokların turizm çalışanları üzerindeki etkisini ve bireysel dayanıklılıklarının bu şoklarla başa çıkmada nasıl yardımcı olduğunu araştıran çalışmada (Mousa ve Abdelgaffar, 2023) bazı çalışanların profesyonel ve sosyal çevrelerinden aldıkları destek nedeniyle bu olayları olumsuz kariyer şokları olarak algılamadıklarını, diğerlerinin ise kariyer beklentileri konusunda endişelerini dile getirdiklerini ortaya koyuyor. Çalışma, olumsuz kariyer şoklarını kurumsal destek ve çalışanların uyum sağlama kabiliyeti yoluyla yönetmenin önemini vurgulamaktadır. Sürekli öğrenme ve destekleyici bir iş ortamı ile desteklenen bireysel dayanıklılığın, kariyer şoklarının üstesinden gelmede çok önemli olduğu tespit edilmiştir.

Havacılık öğrencilerinin pandeminin etkisiyle kariyer şoku yaşamalarıyla havacılık alanında çalışma isteklerine rağmen, iş ilanlarının azalması ve deneyimli profesyonellerle rekabet gibi belirsizlikler ve kariyer gelişiminde potansiyel engellerle karşılaşmaktadırlar (Yiu vd., 2022). Çalışma, öğrencilerinin gelecekteki kariyerleri için gerekli buldukları teknik olmayan beceriler konusunda özellikle eksiklik hissettiklerini ortaya koymaktadır. Dahası, öğrenciler havacılıktaki uzmanlık alanlarının dışında alternatif kariyer yollarını değerlendirmeye açıklar ve bu da pandeminin etkisiyle kariyer hedeflerinde potansiyel bir değişimin altını çiziyor.

Nispeten istikrarlı iş koşullarında anlamlı iş deneyiminin, COVID-19 gibi büyük dış şoklar sırasında işten ayrılma niyetlerini etkili bir şekilde azalttığı gösterilmektedir. Bu durum, örgütlerin anlamlı çalışma ortamlarını teşvik etmelerinin ve özellikle kriz dönemlerinde çalışanlara yönelik taahhütlerini sürdürmelerinin, çalışanların elde tutulmasını artırmak ve refahını desteklemek açısından önemini vurgulamaktadır (Heath vd., 2024). Beklenmedik terfiler veya maaş artışları gibi olumlu kariyer şoklarının, bireyin kariyer kararı verme öz yeterliliğini artırmaya önemli ölçüde katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Öz yeterlilikteki bu artış da kariyer iyimserliğini olumlu yönde etkilemektedir. Olumlu kariyer olaylarının ve bireysel karar verme güveninin kişinin kariyerine yönelik olumlu bir bakış açısını teşvik etmedeki önemini vurgulanmaktadır (Ahmad ve Nasir, 2023).

### 3.1.5. Mor (7 Makale): Farklı Kariyer Dinamikleri

COVID-19 ile kâr amacı gütmeyen örgütler, azalan gelirleri nedeniyle artan hizmet talepleriyle karşı karşıya kalmış ve bu durum onları personel ve operasyonlar konusunda zor kararlar almaya itmiştir. Bu durum, sektördeki 12,3 milyon ücretli çalışmanı, özellikle de gıda bankaları ve evsiz barınakları gibi doğrudan hizmet örgütlerinde çalışanları önemli ölçüde etkilemiştir. COVID-19 ile ilişkili uzun süreli belirsizlik ve travmanın, yaygın sosyal huzursuzlukla birleştiğinde, bu örgütlerde çalışanlarının bağlılığını zayıflatabileceği ve potansiyel olarak sektör dışında kariyer yapmayı düşünmelerine yol açabileceği endişelerini dile getirilmektedir (Kuenzi vd., 2021).

Ali vd. (2020), Çin hizmet sektöründeki çalışanların yaşadığı dokuz farklı kariyer şokunu tanımlamaktadır. Bu şoklar iki boyutta ele alınmaktadır; Pozitif ve Negatif Kariyer Şokları. Her biri beklenmedik terfiler veya mentor ayrılmaları gibi belirli deneyimleri kapsamaktadır. Bununla birlikte diğer hizmet sektörü olan konaklama sektöründeki uluslararası öğrenciler için pandemini gibi kariyer şoklarını atlatmada dil ve kültürel becerilerin önemini vurgulanmaktadır (Ren vd., 2023b).

Dima vd. (2023), pandeminin Kaleidoscope Kariyer Modeli (KCM) üzerindeki etkisini üst düzey liderlik perspektifinden araştırmaktadır. KCM geleneksel olarak bireyin kariyer kararlarını şekillendiren üç boyutu (özgünlük, denge ve meydan okuma) dikkate alır. Çalışma, pandeminin üç KCM boyutunu da etkilediğini, kariyer aşamalarına ve liderlik pozisyonlarına göre algıda farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. İlginç bir şekilde, cinsiyet farklılıkları özellikle denge boyutunda belirgindir. Genel olarak bu çalışma, üst düzey liderlerin pandeminin getirdiği kariyer zorluklarını ve değişikliklerini nasıl yönettiklerine dair değerli bilgiler sunmakta ve kariyer modellerinin dış şoklara yanıt olarak evrilen doğasını vurgulamaktadır. Bununla birlikte çocuk sahibi olmayan yönetici kadınlara odaklanan çalışmada (Visentini vd., 2023), hayatın sonluluğuna dair farkındalık ve kariyere ayrılma ihtiyacı, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları nedeniyle iş-yaşam dengesi üzerindeki etki, anlam arayışını tetikleyen dönüştürücü deneyimler ve COVID-19 salgınının çalışma biçimleri üzerindeki etkileri şeklinde dört farklı kariyer şokları görülmektedir. Bu şoklar, daha sürdürülebilir yörüngelere doğru önemli kariyer geçişlerine yol açarak kariyerin öznel doğasını ve tipik olarak olumsuz olarak görülen deneyimlerin olumlu bir şekilde yeniden değerlendirilme potansiyelini vurgulamaktadır.

Pandeminin işletme sahipleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada (Vukelić vd., 2023), işletme sahipleri saldırganlık (aktif olarak yeni iş fırsatları arama veya mevcut iş modellerini sürdürme), yeniden yapılanma (iş modellerini ve profesyonel kimliklerini yeniden gözden geçirme) ve düşmanlık (zorluklara rağmen değişime

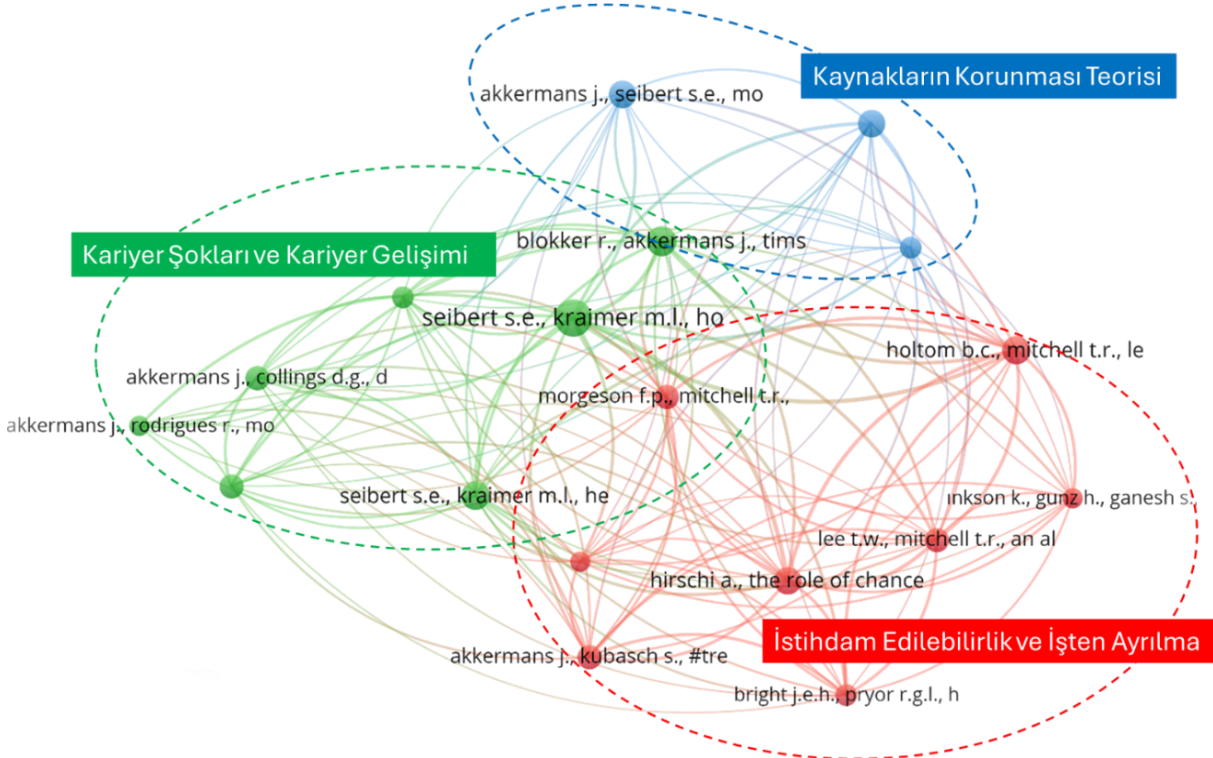
direnme ve mevcut yapıları sürdürme) gibi daha az uyarlanabilir yaklaşımlar da dahil olmak üzere farklı başa çıkma stratejileri kullandığını göstermektedir.

Yeni Zelanda'da meydana gelen bir dizi depremin kariyer geçişlerini nasıl etkilediğini araştıran bir çalışmada (Wordsworth ve Nilakant, 2021), bu tür kariyer şoklarının etkisinin bireyler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ve bireyin şok öncesi motivasyon durumu, algılanan şok büyüklüğü ve kaynakların mevcudiyeti gibi faktörlerden etkilendiğini tespit etmişlerdir. Çalışma, bireylerin statükolarını bozmada şokun yoğunluğu ve süresinin önemini vurgulayarak "yaşanan şokun büyüklüğü" kavramını ortaya koymaktadır. Ayrıca şok sonrası kariyer kararı vermek için gerekli olan eleştirel düşünme sürecini kolaylaştırma ya da engelleme ara verme ve sosyal destek gibi kişisel kaynakların kritik rolünü vurgulamaktadır. Aynı dış olaya rağmen, ortaya çıkan kariyer kararları, şokun istenen bir değişimi kolaylaştırdığı olumlu geçişlerden, şokların kaynakların tükenmesi ve destek eksikliği nedeniyle dürtüsel kararlara yol açtığı olumsuz sonuçlara kadar değişmektedir.

### 3.2. Ortak Atf Analizi: Kariyer Şokları Yazınının Entelektüel Yapısı

Birincil yayımlar genellikle güçlü ortak atf bağlantı gücüne sahip olan ve yüksek ağırlıklar atanmış ikincil belgelere ortak atıfta bulunur. İkincil çalışmalar dergi makaleleri, kitaplar, kitap bölümleri ve konferans bildirileri dahil olmak üzere çeşitli ortamları kapsamaktadır. Bir küme içinde yer alan ikincil makaleler, daha yüksek düzeyde metinsel benzerlik sergilemekte ve literatürü etkileyen ana düşünce okulları için profillerin geliştirilmesine yönelik değerli bilgiler sunmaktadır (Aşkun ve Çizel, 2020; Aşkun ve Erkoyuncu, 2023). Özetle, 57 çalışmadan Şekil 2'de sıkça atıfta bulunulan üç farklı kaynak grubu bulunmuştur. Çeşitli boyutlardaki belgeler, örnekteki birincil belgelerde ikincil belgelere atıfta bulunulma sıklığını göstermektedir. Bu da daha büyük belgelere daha küçük olanlardan daha sık atıf yapıldığı anlamına gelmektedir. Şekildeki ikincil belgelerin birbirine yakınlığı, verilerde referans olarak birlikte yer aldıklarını gösterirken, ikincil belgelerin haritadaki merkeziliği, haritadaki diğer belgelerle en sık birlikte yer alan belgeleri ortaya koymaktadır (Aşkun ve Çizel, 2019; van Eck ve Waltman, 2014). Haritada en sık atıf yapılan 18 ikincil belge üç farklı kümede gösterilmektedir. İfadelerin renkleri, ilgili belgelerin birlikte gruplandırıldığı ve ortak bir renk atandığı kümelerle karşılık gelmektedir. İlgili bölümlerde yapılan atıflar bu kümelerde yer alan çalışmalara aittir.

Şekil 2. Üç Ortak Atf Kümesindeki En İyi 18 İkincil Belgenin Atf Ağı





### 3.2.1. Kırmızı Küme (8 Çalışma): İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma

Akkermans ve Kubasch (2017), kariyer araştırmalarındaki trend konuları belirlemek amacıyla 2012-2016 yılları arasında dört temel kariyer dergisinde yayımlanan makaleleri analiz ederek bazı geleneksel kariyer konuları popülerliğini korurken, istihdam edilebilirlik gibi yeni konuların ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Çalışma, kariyer şokları gibi trend olan konulara benzersiz bir genel bakış sağlamakta ve gelecekteki araştırmalar için temel soruları formüle etmektedir.

Çalışan devrini anlamak için karar verme, istatistik ve sosyal psikoloji kavramlarını kullanarak oluşturulan modelde (Lee ve Mitchell, 1994), işten ayrılmada her biri farklı psikolojik süreçleri ve dış olayları içeren dört farklı karar yolunu tanımlamakta ve modelin işten ayrılma teorisine ve araştırmalarına belirli katkıları önerilmektedir. Birikmiş iş tatminsizliğinden ziyade, önemli olayların veya şokların genellikle gönüllü çalışan devrinin ilk nedeni olduğunu gösteren çalışma (Holtom vd., 2005), örgütlere bu tür şokları yönetmek ve böylece işten ayrılmaları kontrol altına almak için stratejiler sunmaktadır. Bununla birlikte Morrell vd. (2004), sarsıcı olaylar veya önemli değişiklikler gibi şokların çalışan devrindeki rolüne odaklanmaktadır. İşten ayrılmanın etkin yönetimi için bu şokları anlamının önemini vurgulamakta ve kuruluşlardaki işten ayrılma süreçlerine ilişkin içgörüler sunmaktadır.

Inkson vd. (2012) sınırsız kariyer teorilerinin katkıları değerlendirmekte, yanlış etiketleme, kişisel eylemliliğe aşırı vurgu ve sınırsız kariyerlerin iddia edilen baskınlığı için ampirik destek eksikliği gibi sorunları vurgulamaktadır. Kariyer sınırlarının rolünü vurgulayarak teori ve araştırma için yeni yönler önermektedir. Diğer yandan Morgeson vd. (2015) olay sistemi teorisini tanıtmakta ve olayların yeni, yıkıcı ve kritik olduklarında dikkat çekici hale geldiklerini öne sürmektedir. Olayların herhangi bir hiyerarşik seviyede ortaya çıkabileceğini ve etkilerinin örgütün her yerine yayılabileceğini, davranışları etkileyebileceğini ve yeni olaylar yaratabileceğini öne sürmektedirler.

İsviçreli ergenler arasında okuldan mesleki eğitime geçişte şans olaylarının etkisini inceleyen çalışma (Hirschi, 2010), çoğunluğun şans olaylarının geçişlerinde önemli bir etkisi olduğunu bildirdiği ve hem kapsamlı kariyer hazırlığı hem de şans olaylarının danışmanlık uygulamasına entegre edilmesi için çıkarımlarda bulunduğunu göstermektedir. Aynı şekilde bir başka çalışmada (Bright vd., 2005), şans olaylarının örneklemin önemli bir kısmının kariyer kararlarını etkilediğini ve daha fazla dış kontrole sahip bireylerin iç kontrole sahip olanlara göre daha fazla şans olayı rapor edildiği gösterilmektedir.

### 3.2.2. Yeşil Küme (7 Çalışma): Kariyer Şokları ve Kariyer Gelişimi

Çalışmadaki 57 makaleden altı makalenin (Akkermans vd., 2020; Akkermans, Collings, vd., 2021; Akkermans, Rodrigues, vd., 2021; Blokker vd., 2019; Seibert vd., 2013; Wordsworth ve Nilakant, 2021) ortak atıfta bu kümede yer aldığı gözlenmektedir.

Bu altı çalışmayı özetlemek gerekirse Akkermans vd. (2020), kariyer yetenekleri ve dayanıklılık gibi psikolojik kaynakların bu şoku yönetmeye nasıl yardımcı olabileceğini ve bireysel ve bağlamsal faktörlerin nasıl etkileşime girdiğini göstermektedir. Akkermans vd. (2021), kariyer şokları iş aramayı, İK uygulamalarını, istihdam ve girişimcilik arasındaki geçişleri ve sosyal kimliği etkileyebileceğini belirtmektedir. Kariyer şoklarının kavramsal netliği, etkileri, mekanizmaları ve multidisipliner önemi tartışılmaktadır (Akkermans, Rodrigues, vd., 2021). Blokker vd. (2019), genç profesyonellerin kariyer yetkinliklerini, başarılarını ve istihdam edilebilirliklerini incelemektedir. Olumlu ve olumsuz kariyer şokları erken kariyer gelişimini, kariyer yetkinliklerini ve başarıyı etkilemektedir. Seibert vd. (2013), kariyerinin başındaki çalışanların lisansüstü eğitim kararlarını tahmin etmek için bir model oluşturmuştur. İçsel kariyer hedefleri, kariyer planlaması ve olumlu kariyer şokları lisansüstü eğitim niyetini artırmaktadır. Aynı dışsal olayı yaşamalarına rağmen, katılımcıların bu şokun kariyer kararlarına nasıl yol açtığı konusunda önemli farklılıklar gösterdiğini ortaya koyan çalışmada (Wordsworth ve Nilakant, 2021), kariyer şoklarının kişisel eylemliliği artırarak veya azaltarak hem istenen hem de istenmeyen kariyer geçişlerine yol açabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu altı makale haricinde bu kümede yer alan diğer ortak atıf alan Seibert vd. (2016) çalışması, kariyerlerde esneklik ve uyarlanabilirlik oluşturmanın önemine odaklanmaktadır. Kariyerlerin nadiren amaçlandığı gibi geliştiğini ve beklenmedik gelişmelerin genellikle öngörülemeyen değişiklikler getirdiğini açıklamaktadır.

### 3.2.3. Mavi (3 Çalışma): Kariyer Şoklarından Kaynakların Korunması

Hobfoll (1989)'un ufuk açıcı çalışması, mevcut stres modellerine meydan okuyarak Kaynakların Korunması (COR) teorisini önermektedir. Bu model, stresin kaynak kaybı tehdidinden, gerçek kaynak kaybından veya yatırımın ardından yetersiz kaynak kazanımından kaynaklandığını öne sürmektedir. Teori, bireysel algılardan ziyade çevrenin nesnel ve kültürel olarak yorumlanmış doğasına odaklanarak strese yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu çalışmanın devamı olarak Hobfoll (2002), psikososyal kaynakların refah ve adaptasyondaki rolünü incelemektedir. Farklı psikoloji alanlarındaki çeşitli kaynak modellerini inceleyerek, zorluklara karşı çok kültürlü ve tarihsel adaptasyonda kaynakların önemini tartışıyor. Çalışma, sağlık, toplum, bilişsel ve klinik psikoloji alanlarından görüşleri bir araya getirerek, kaynakların uyum ve esenliğe katkısını anlamak için kapsayıcı bir çerçeve önermektedir. Aynı zamanda örnekleme 57 çalışmadan olan ve bu kümede de yer alan çalışma (Akkermans vd., 2018), COR ve diğer teorik temellerden yararlanarak kariyer şoklarını ve modern kariyer gelişimini tartışmaktadır. Kariyer şoklarını tanımlamakta, literatürü birleştirmekte ve araştırma yönleri önermektedir.

## 4. SONUÇ

Daha öncesinde ulusal ve uluslararası yazında bibliyometrik, sistematik ya da yorumlayıcı incelemesi yapılmamış kariyer şokları yazınının bu kapsamlı incelemesi, özellikle 21. yüzyılda yaygın olan yerel ve küresel riskler ışığında, çağdaş kariyer yörüngelerinin sürekli değişen karakterini vurgulamaktadır. Çalışma, COVID-19 salgını, kronik hastalıklar, işsizlik veya sektörlerdeki büyük değişimler gibi çeşitli olaylardan kaynaklanabilecek kariyer şoklarının çeşitli etkilerini vurgulamaktadır. Bu şoklar sıklıkla mesleki yollarda öngörülemez ve önemli değişikliklere neden olmaktadır.

Teorik olarak bu çalışma, farklı alanlardan bakış açılarını bir araya getirerek kariyer gelişimi ve yönetiminin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu kavram, tipik olarak yıkıcı olarak algılanan mesleki şokların, kariyer ilerlemesinin geleneksel doğrusal modellerini sorgulayarak olumlu dönüşüm için katalizör görevi de görebileceğini öne sürmektedir. Kariyer şokları anlayışını, geleneksel iş kaybı ve sağlık krizleri kavramlarının ötesine taşıyarak, teknolojik aksaklıklar, toplumsal değişimler ve kişisel yaşam olayları da dahil olmak üzere daha geniş bir şok yelpazesini içerecek şekilde zenginleştirmektedir. Bu çalışma, günümüzün değişken dünyasında kariyer ilerlemesinin daha incelikli ve gerçekçi bir tasvirini savunarak, kariyer şokları kavramının mevcut kariyer gelişimi teorileri içine yerleştirilmesinin gerekliliğinin altını çizmektedir ve ayrıca, kariyer şoklarının etkisini ve yönetimini etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin nasıl iç içe geçtiğini vurgulamakta ve böylece kariyer gelişimi araştırmalarına daha bütüncül bir yaklaşım getirilmesini savunmaktadır.

Bununla birlikte çalışma, İK uygulamalarında bir paradigma değişikliği önermekte ve çalışanların kariyer şoklarını atlatmalarına yardımcı olmak için daha uyarlanabilir ve destekleyici stratejilere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Buna esnek kariyer yolları, güçlü destek sistemleri ve sürekli öğrenme fırsatları dahildir. Bulgular, işgücü içinde dayanıklılık ve uyum yeteneğinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Örgütler, çalışanları kariyer kesintilerini etkili bir şekilde yönetme becerileriyle donatan eğitim programlarına odaklanmalıdır. Danışmanlık ve kariyer geliştirme hizmetlerinin kariyer şoklarında bireylere yardımcı olmadaki rolünü gözlemlendiğinde örgütlerin çalışanların refahına ve kariyer sürdürülebilirliğine yardımcı olmak için bu kaynaklara yatırım yapması önerilmektedir.

Türkiye'deki bu alanda çalışacak araştırmacılar, kariyer şoklarının cinsiyet, yaş ve kültürle ilgili eşitsizlikleri de kapsayacak şekilde diğer demografik değişkenler üzerindeki kalıcı sonuçlarını araştırmalıdır. Ayrıca, teknik ilerlemenin ve değişen çalışma ortamlarının kariyer şoklarının oluşumu üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Diğer yandan psikolojik boyutların da araştırılması, dayanıklılık ve adaptasyon gibi bireysel özelliklerin iş kesintilerinin sonuçlarını nasıl etkilediğinin incelenmesi gerekmektedir. Kariyer şoklarının uzun vadeli etkilerinin boylamsal çalışmalarla araştırılması, bireylerin şok sonrası kariyerlerine nasıl uyum sağladıkları ve kariyerlerini nasıl geliştirdikleri konusunda daha derin içgörüler sağlayabilir. Kariyer şoklarının çeşitli kültürel bağlamlarda araştırılması, evrensel ve kültüre özgü yönlerinin anlaşılmasını artıracak ve kariyer şoku teorilerinin küresel uygulanabilirliğini zenginleştirecektir. Nicel ve grounded teori (Günbayı ve Aşkun, 2023) gibi nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması sonucu karma yöntem araştırmaları (Aşkun ve Çizel, 2020), kariyer şoklarının çok yönlü doğasının daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

Araştırmanın sınırlılıklarına bakıldığında, bu çalışmada literatür taraması ve bibliyometrik analiz yapılırken, WoS ve Scopus veri tabanları kullanılmıştır. Bununla birlikte, Google Scholar gibi farklı veri tabanlarının kullanılmamasının, çalışmanın genellenebilirliğini sınırlandırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bibliyometrik analizde VOSviewer yazılımı kullanılmış, ancak farklı bibliyometrik araçların (örneğin, CiteSpace veya Gephi) tercih edilmemesi, elde edilen sonuçların çeşitliliğini sınırlandırmış olabilir. Çalışmada sadece İngilizce yayınlar dahil edilmiştir çünkü belirtilen veri tabanlarında farklı dilde yayınlar bulunmamaktadır. Türkçe yazında yer alan benzer çalışmalara bakıldığında ise Google Scholar ve DergiPark veri tabanlarında bu alanda makale bulunmamaktadır.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Ahmad, B. ve Nasir, N. (2023). Positive career shocks and career optimism: Testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105-125. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>
- Ahmad, R. ve Imam, H. (2022). Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations. *Project Leadership and Society*, 3, 100052. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100052>
- Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C. ve Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>
- Akkermans, J. ve Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6). <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akkermans, J., Richardson, J. ve Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103434>
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E. ve Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: Key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>
- Akkermans, J., Seibert, S. E. ve Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *Journal of Industrial Psychology*, 44(0), a1503. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Ali, Z., Ghani, U., Islam, Z. U. ve Mehreen, A. (2020). Measuring career shocks: A study of scale development and validation in the Chinese context. *Australian Journal of Career Development*, 29(3), 164-172. <https://doi.org/10.1177/1038416220950737>
- Ali, Z. ve Mehreen, A. (2022). Can you manage shocks? An investigation of career shocks on proactive career behavior: A COR theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0206>

- Al-Youbi, A. O., Al-Hayani, A., Rizwan, A. ve Choudhry, H. (2020). Implications of COVID-19 on the labor market of Saudi Arabia: The Role of Universities for a Sustainable Workforce. *Sustainability*, 12(17), Article 17. <https://doi.org/10.3390/su12177090>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2019). Kompleks problem çözme üzerine R programı ile bir bibliyometrik analiz. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(1), 37-47. <https://doi.org/10.13114/mjh.2019.445>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2020). Twenty years of research on mixed methods. *Journal of Mixed Methods Studies*, 1(1), 26-40. <https://doi.org/10.14689/jomes.2020.1.2>
- Aşkun, V. ve Çizel, R. (2024). A model proposal for sustainable career management in hospitality: Grounded theory perspective. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 12(4), 1-28. <https://doi.org/10.30519/ahtr.1495507>
- Aşkun, V. ve Erkoyuncu, M. (2023). Sosyal inceleme raporları: Bir inceleme ve sentez. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(3), 793-821.
- Batistič, S. ve van der Laken, P. (2019). History, evolution and future of big data and analytics: A bibliometric analysis of its relationship to performance in organizations. *British Journal of Management*, 30(2), 229-251. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12340>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P. ve Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Boyack, K. W. ve Klavans, R. (2010). Co-citation analysis, bibliographic coupling, and direct citation: Which citation approach represents the research front most accurately? *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 61(12), 2389-2404. <https://doi.org/10.1002/asi.21419>
- Cao, J. ve Hamori, M. (2022). Adapting careers to the COVID crisis: The impact of the pandemic on employees' career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103789. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103789>
- Chen, C. (2017). Science mapping: A systematic review of the literature. *Journal of Data and Information Science*, 2(2), 1-40. <https://doi.org/10.1515/jdis-2017-0006>
- Choy, M. W. ve Yeung, A. S. (2022). Career choice of tourism students in a triple-whammy crisis. *PLoS ONE*, 17(12), e0279411. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279411>
- Chung, F. M.-Y. (2022). Safeguarding traditional theatre amid trauma: Career shock among cultural heritage professionals in Cantonese opera. *International Journal of Heritage Studies*, 28(10), 1091-1106. <https://doi.org/10.1080/13527258.2022.2131878>
- Çizel, R. ve Aşkun, V. (2023). Psikolojik sermayenin incelemesi ve sentezi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 13, 91-122. <https://doi.org/10.13114/MJH.2023.595>
- Dima, A. M., Jansen, A., Biclesanu, I., Mascu, S. ve Point, S. (2023). Top leadership's perspective on the kaleidoscope career model. *Transformations in Business & Economics*, 22(3), 21-39.
- Feng, J., Zhou, W., Li, S. ve Li, M. (2019). Obstacles open the door—Negative shocks can motivate individuals to focus on opportunities. *Frontiers of Business Research in China*, 13(21), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0067-9>

- Ghosh, R. (2021). Protean career orientation and career shock due to the pandemic: HRD's role in supporting intersectional identity work. *Human Resource Development International*, 24(3), 241-243. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1923165>
- Gunbayı, I. ve Sorm, S. (2020). *Social Paradigms in Guiding Management Social Development and Social Research*. Pegem Academy.
- Günbayı, I. ve Aşkun, V. (2023). Grounded teori ya da temellendirilmiş kuram, gömülü teori, kuram oluşturma vs. Kullanımı adına yol haritası. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1671-1697. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1331239>
- Hamouche, S., Kammogne, C. L. ve Merkouche, W. (2023). Workforce's crisis-induced career shock, career preferences, job insecurity, layoff and perceived employability: Examining variations based on gender, education level and ethnic origin. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(2), 264-282. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2022-0101>
- Heath, M. L., Williams, E. N. ve Luse, W. (2024). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic? *Review of Managerial Science*, 18(1), 83-104. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00612-x>
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hite, L. M. ve McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 1-11. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A New attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hofer, A., Spurk, D. ve Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career Development International*, 26(4), 467-494. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0299>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. ve Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352. <https://doi.org/10.1002/hrm.20074>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S. ve Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Kerti, K. A., Van Engen, M., Szabó, O., Kroon, B., Bleijenbergh, I. ve Freese, C. (2024). Precarious employment amidst global crises: Career shocks, resources and migrants' employability. *Career Development International*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2023-0357>
- Knowles, J. ve Mainiero, L. (2021). Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. *Administrative Sciences*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/admsci11020060>
- Korotov, K. (2021). Executives and career shocks: Observations from coaching practice. *Career Development International*, 26(4), 582-595. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2020-0303>

- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E. ve Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128-152. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0391>
- Kuenzi, K., Stewart, A. J. ve Walk, M. (2021). COVID-19 as a nonprofit workplace crisis: Seeking insights from the nonprofit workers' perspective. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4), 821-832. <https://doi.org/10.1002/nml.21465>
- Kurukulaadithya, T., Nair, R., Tariq, W., Wall, J. ve Rodwell, J. (2023). The career adaptability and support structures of pilots losing medical certification. *Social Sciences*, 12(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/socsci12040237>
- Lee, T. W. ve Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Mehreen, A. ve Ali, Z. (2022). Really shocks can't be ignored: The effects of career shocks on career development and how family support moderates this relationship? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09574-8>
- Moake, T. R., Dougherty, T. W. ve Dreher, G. F. (2023). Mentoring and career success: An examination of management aspirations and lengthy career interruptions. *Journal of Career Development*, 50(2), 482-498. <https://doi.org/10.1177/08948453221113298>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R. ve Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537. <https://doi.org/10.5465/AMR.2012.0099>
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. ve Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover. *British Journal of Management*, 15(4), 335-349.
- Mouratidou, M. ve Grabarski, M. K. (2022). In the eye of the hurricane: Careers under lockdown. *Sustainability*, 14(22), Article 22. <https://doi.org/10.3390/su142215098>
- Mousa, M. (2022). Career shock of female academics during Covid-19: Can the transactional stress model offer coping strategies? *European Journal of Training and Development*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2022-0052>
- Mousa, M. ve Abdelgaffar, H. (2023). Career shock of hotel employees and their individual resilience: An exploratory study. *Consumer Behavior in Tourism and Hospitality*, 18(2), 228-240. <https://doi.org/10.1108/CBTH-06-2022-0134>
- Mousa, M., Althalathini, D. ve Abdelgaffar, H. (2023). Cronyism as a coping strategy: How do female academics deal with the lack of emancipative support? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2022-0527>
- Muschalla, B., Sondhof, A. ve Wrobel, U. (2022). Children, care time, career priority—What matters for junior scientists' productivity and career perspective during the COVID-19 pandemic?. *Work*, 72(2), 391-397. <https://doi.org/10.3233/WOR-211230>
- Nair, V. G. ve Chatterjee, L. (2021). Impact of career shocks on Indian MBA careers: An exploratory study. *Career Development International*, 26(4), 540-561. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0297>

- Nalis, I., Kubicek, B. ve Korunka, C. (2021). From shock to shift—A qualitative analysis of accounts in mid-career about changes in the career path. *Frontiers in Psychology*, 12(641248). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641248>
- Nauman, S., Zheng, C. ve Ahmad, R. (2021). Employee career outlook and turnover: Unleashing the roles of career adaptability and career satisfaction in international construction projects. *J. Constr. Eng. Manage*, 147(11), 04021150.
- Nery-Kjerfve, T. ve Wang, J. (2019). Transfer from expatriate to local contracts: A multiple case study of an unexpected career transition. *Human Resource Development International*, 22(3), 235-256. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1570776>
- Nessel, K. (2022). A negative career shock and career capital: The perspective of sports clubs personnel during the COVID-19 pandemic. *Society and Economy*, 44(4), 378-400. <https://doi.org/10.1556/204.2022.00017>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A. H., Meyers, M. C. ve van Veldhoven, M. (2020). Unravelling the process between career shock and career (un)sustainability: Exploring the role of perceived human resource management. *Career Development International*, 26(4), 514-539. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2018-0271>
- Petrović, I. B., Vukelić, M. ve Mol, S. T. (2021). A critical perspective on career shocks in a volatile environment: Red Cross staff and volunteers aiding migrants on their way to Europe in 2016. *Career Development International*, 26(4), 596-612. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2020-0281>
- Rai, S. ve Mukherjee, S. (2023). Career threat adaptability of gig workers: An integrative conceptual framework. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05258-w>
- Reichenberger, I. ve Raymond, E. M. (2021). Tourism students' career strategies in times of disruption. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 220-229. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.06.011>
- Ren, S., Islam, M. T. ve Chadee, D. (2023a). Careers in disarray? COVID-19 and self-perceived employability. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727231187096>
- Ren, S., Islam, T. ve Chadee, D. (2023b). Career adaptability of international hospitality management students during the COVID-19 pandemic: Focus on the role of language communication competence. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 231-239. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.019>
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R. ve Van Gelderen, M. (2021). Shocks and entrepreneurship: A study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*, 26(4), 562-581. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0296>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. ve Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C. ve Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182. <https://doi.org/10.1037/A0030882>
- St-Jean, E., Tremblay, M., Chouchane, R. ve Saunders, C. W. (2023). Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(8), 1927-1949. <https://doi.org/10.1108/IJEER-03-2022-0280>

- Suzanne, P. A., Voloshyna, V. ve Zikic, J. (2023). Reconstruction work awaits: Work identity in the aftermath of health-related career shock. *Career Development International*, 28(6/7), 816-840. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0099>
- van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. Y. Ding, R. Rousseau ve D. Wolfram (Ed.), *Measuring scholarly impact* içinde (s. 285-320). Springer.
- Van Helden, D. L., Den Dulk, L., Steijn, B. ve Vernooij, M. W. (2023). Career implications of career shocks through the lens of gender: The role of the academic career script. *Career Development International*, 28(1), 19-32. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2022-0266>
- Visentini, A. P., Müller, C. V. ve Scheffer, A. B. (2023). Resignifying the unexpected: Career shocks and its impacts on the trajectories of executive women. *Brazilian Business Review*, 20(5), 500-517. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.1149.en>
- Vukelić, M., Džinović, V., Čizmić, S. ve Petrović, I. B. (2023). A study of career shocks from the perspective of personal construct psychology: Small business owners in the Jaws of the COVID-19 pandemic in Serbia. *Journal of Constructivist Psychology*, 36(1), 22-44. <https://doi.org/10.1080/10720537.2021.2019631>
- Wordsworth, R. ve Nilakant, V. (2021). Unexpected change: Career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103555. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103555>
- Yang, W. ve Lee, P. C. (2023). Retaining hospitality talent during COVID-19: The joint impacts of employee resilience, work social support and proactive personality on career change intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(10), 3389-3409. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0761>
- Yiu, C. Y., Ng, K. K. H., Yu, S. C. M. ve Yu, C. W. (2022). Sustaining aviation workforce after the pandemic: Evidence from Hong Kong aviation students toward skills, specialised training, and career prospects through a mixed-method approach. *Transport Policy*, 128, 179-192. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2022.09.020>
- Zhou, W., Jiang, X., Khapova, S. N. ve Qu, J. (2023). Workplace-related negative career shocks on perceived employability: The role of networking behaviors and perceived career opportunities. *Sustainability*, 15(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su151511969>
- Zikic, J. (2022). Career sacrifice unpacked: From prosocial motivation to regret. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874142>
- Zupic, I. ve Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>



## ESTIMATING FARM LEVEL FINANCING GAP AND ALLOCATIVE EFFICIENCY AMONG TOMATO PRODUCERS IN NORTH WEST, NIGERIA

### KUZEY BATI NİJERYA'DAKİ DOMATES ÜRETİCİLERİ ARASINDA ÇİFTLİK DÜZEYİNDEKİ FİNANSMAN AÇIĞI VE TAHSİS ETKİNLİĞİNİN TAHMİNİ

Dr. Ayoola Olugbenga OLADELE<sup>1</sup>

Dr. Ibrahim, MAHARAZU<sup>2</sup>

Prof. Dr. Olugbenga Omotayo ALABI<sup>3</sup>

Dr. Jeremiah Samuel ALUWONG<sup>4</sup>

#### ABSTRACT

The study estimates farm level financing gap and allocative efficiency among tomato producers in North West, Nigeria. Primary data are collected based on a well-structured questionnaire. The result shows that the significant stimulus influencing technical efficiency of tomato producers are farm size, seed, fertilizer, chemical, and labour. The significant regressors influencing technical inefficiency of tomato producers are age, amount of credit received, years of experience, educational level, and extension contact. The addition of first order derivatives of the production factors which is called the scale efficiency shows the decreasing return to scale in the frontier version adding up to 0.9748. The outcomes of the allocative efficiency [r] show that tomato producers under-utilized seed, land, fertilizer, chemical, and labour. The mean amount of finance (credit) per season the tomato producers had obtained is ₦ 54,470, while the mid-estimate of financing gap (FINGAP) in the form of finance (credit) needed to produce (yield) at the frontier stage is ₦ 312,641.66, this shows a credit shortfall of about 82.57%. Filling the FINGAP of smallholder tomato producers would increase the efficiency and productivity of rice farmers to meet the rise in demand.

**Keywords:** Farm Level, Financing Gap, Allocative Efficiency, Tomato Producers, Nigeria.


**JEL Classification Codes:** B23, C01, C40, D20, D51


#### ÖZ


Bu çalışma, Kuzey Batı Nijerya'daki domates üreticileri arasında çiftlik düzeyindeki finansman açığını ve tahsis etkinliğini tahmin etmiştir. Birincil veriler, iyi yapılandırılmış bir anket temelinde toplanmıştır. Sonuçlar, domates üreticilerinin teknik verimliliğini etkileyen önemli faktörlerin tarla büyüklüğü, tohum, gübre, kimyasal madde ve işgücü olduğunu göstermektedir. Domates üreticilerinin teknik verimsizliğini etkileyen önemli değişkenler ise yaş, alınan kredi miktarı, deneyim süresi, eğitim seviyesi ve uzatma bağlantısıdır. Üretim faktörlerinin birinci dereceden türevlerinin eklenmesiyle elde edilen ölçek etkinliği, sınır versiyonunda 0,9748'e kadar azalan ölçek getirilerini göstermektedir. Tahsis etkinliği sonuçları [r], domates üreticilerinin tohum, arazi, gübre, kimyasal madde ve işgücünü yeterince kullanmadığını göstermektedir. Domates üreticilerinin bir sezon boyunca elde ettikleri ortalama finansman (kredi) miktarı 54.470 Naira iken, sınır aşamasında üretim yapmak için gereken finansman (kredi) açığının (FINGAP) ortalama tahmini 312.641,66 Naira'dır. Bu, yaklaşık %82,57'lik bir kredi açığını göstermektedir. Küçük ölçekli domates üreticilerinin FINGAP'ının giderilmesi, pirinç çiftçilerinin verimlilik ve üretkenliğini artırarak artan talebi karşılama olanağı sağlayacaktır.


**Anahtar Kelimeler:** Çiftlik Düzeyi, Finansman Açığı, Tahsis Etkinliği, Domates Üreticileri, Nijerya.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** B23, C01, C40, D20, D51.

<sup>1</sup>  Federal College of Forestry Mechanization, Department of Agricultural Extension and Management, Kaduna State, Nigeria, oladeleayoola2007@gmail.com

<sup>2</sup>  Kaduna State University (KASU), Faculty of Agriculture, Department of Agricultural-Economics, Kaduna State, Nigeria, maharazu\_ibrahim@kasu.edu.ng

<sup>3</sup>  University of Abuja, Faculty of Agriculture, Department of Agricultural Economics, Gwagwalada-Abuja, Nigeria, omotayoalabi@yahoo.com

<sup>4</sup>  Nuhu Bamali Polytechnic, School of Agricultural Technology, Department of Agricultural-Extension and Management, Kaduna State, Nigeria, jeremiahaluwong1@gmail.com

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

### Amaç ve Kapsam:

Bu çalışma, Kuzey Batı Nijerya'daki domates üreticileri arasında çiftlik düzeyinde finansman açığını ve tahsis etkinliğini tahmin etmiştir. Domates üreticileri, kredi veren kurum eksikliği, kaynakların verimsiz kullanımı ve çiftlik teknolojilerinin eksikliği nedeniyle düşük verimlilik ve düşük ürün miktarları ile karşı karşıyadır. Nijerya'da tarımsal üretimde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri krediye (finans) erişimdir (Ayyagari vd., 2012, s.13). Yetersiz bilgi, doğru FINGAP (finansal açık) büyüklüğünü tahmin etmeyi oldukça zorlaştırmıştır (Peer vd., 2013, s.15). Finansman (kredi) açığına dair veriler, politika yapıcıların Nijerya'daki domates üretiminin artan talebi nasıl karşılayabileceği ve domates üreticilerinin refahı ve verimliliğinin nasıl artırılabilirliği konusunda politikalar oluşturmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, Murthy vd. (2009, s.9), kredi eksikliği ve domates üreticilerinin mevcut kaynakları ve çiftlik teknolojilerini tam olarak kullanamama durumunun, tarımda düşük verimlilik ve düşük üretkenlik deneyimlerine yol açtığını vurgulamıştır. Finansal açık, domates üreticilerinin verimliliği artırmak ve sınır düzeyinde üretim yapmak için ihtiyaç duyduğu kredi miktarıdır. Domates çiftlik faaliyetlerinin verimliliğinin artırılması isteniyorsa, büyük iş gücü, kredi, yüksek düzeyde yönetim, teknoloji ve bu kaynakların etkin kullanımının temin edilmesi gerekir. Nijerya'da domates üretimi 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla 3.477.981 ton ve 3.684.566,41 ton olarak gerçekleşti. 2021 ve 2022 yıllarında domates üretimine ayrılan alan sırasıyla 809.602 hektar ve 702.275 hektardır. 2021 ve 2022 yıllarında dünya domates üretimi sırasıyla 189.281.485,32 ton ve 186.107.972,48 ton olarak gerçekleşti. Dünya çapında domates ekim alanı 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla 5.046.596 hektar ve 4.917.735 hektardır (FAO, 2024). Nijerya'da tarımsal verimlilik düşüş göstermekte, domates üretimi düşük kalmakta, ülke hala kredi olanakları gibi kritik girdilerde, düşük verim, düşük üretkenlik, yüksek hasat sonrası kayıplar, gelişmiş teknolojilerin eksikliği, pazarlama altyapılarının eksikliği, kötü üretim uygulamaları ve işleme tesislerinin eksikliği gibi sıkıntılar yaşamaktadır (Akinniran vd., 2020, s.7). Bu çalışmanın özel hedefleri şunlardır: (i) domates üreticileri arasında ilgili faktörlerin özet istatistiklerini belirlemek, (ii) domates üretiminin teknik verimliliğini (TE) değerlendirmek, (iii) domates üretiminin tahsis etkinliğini (AE) değerlendirmek ve (iv) domates üreticileri arasındaki finansal açığı (FINGAP) tahmin etmek.

### Yöntem:

Çalışma, Nijerya'nın Kano ve Kaduna eyaletlerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem yöntemi olarak çok aşamalı bir yöntem kullanılmıştır. Birincil veriler, iyi tasarlanmış bir anket temel alınarak toplanmıştır. Toplam örneklem sayısı 120 domates üreticisinden oluşmakta olup, her iki eyaletten 60 domates üreticisi seçilmiştir. Anket, güvenilirlik ve geçerlilik testlerine tabi tutulmuştur. Örneklem sayısının hesaplanmasında Yamane'nin (1967, s.17) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan formül tercih edilmiştir. Veri analizi için tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Çıkarımsal istatistikler arasında SPEFM (Stokastik Üretim Verimliliği Sınır Modeli), girdi tahsis etkinliği (AE) ve finansal açığın (FINGAP) tahmininde kullanılan HD (Harold-Domar) büyüme modeli yer almaktadır.

### Bulgular:

Ortalama yaş, eğitim durumu, domates tarımındaki deneyim ve hane halkı büyüklüğü, sırasıyla yaklaşık olarak 47 yıl, 7 yıl, 11 yıl ve 5 kişi olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, ortalama çiftlik büyüklüğü, alınan kredi miktarı, krediye erişim ve domates üretimi sırasıyla 1,5 hektar, 54.470 Naira (1\$ = N 1.170), 0,64 ve 11.809 kg olarak tespit edilmiştir. Teknik Verimlilik (TE) bileşenine dahil edilen uyarıların tahminleri pozitif olup, bunlar tarla büyüklüğü (0,3450), tohum (0,1201), gübre (0,1924), kimyasal (0,1428) ve işgücü (0,1745) olarak belirlenmiştir. Teknik Verimsizlik (TIE) bileşenine dahil edilen tahminleyicilerin türevleri ise negatif olup, bunlar yaş (-0,3472), kredi miktarı (-0,2028), deneyim süresi (-0,3472), eğitim seviyesi (0,1164) ve uzatma bağlantısı (-0,1164) olarak tespit edilmiştir. Ortalama TE skoru 0,71 olup, bu durum 0,29'luk bir verimsizlik açığına neden olmaktadır. Seçilen girdilerin tahsis etkinlikleri (AE), tohum için 281,78; arazi için 1,148; gübre için 19,687; işgücü için 6,967 ve kimyasal için 7,795 olarak belirlenmiştir. Domates üreticilerinin aldığı ortalama kredi miktarı sezon başına 54.470 Naira iken, ihtiyaç duyulan kredi miktarı (FINGAP) sezon başına 312.641,66 Naira olarak hesaplanmıştır.

### Sonuç ve Tartışma:

Bu çalışma, Kuzey Batı Nijerya'daki domates üreticileri arasında çiftlik düzeyinde finansman açığını ve tahsis etkinliğini tahmin etmektedir. Birincil veriler, iyi yapılandırılmış bir anket temelinde toplanmıştır. Örneklem sayısı 120 domates üreticisinden oluşmaktadır. Veri analizi için çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Domates üreticilerinin ortalama yaşı 47 olup, bu durum üreticilerin genç, güçlü ve kaynaklara erişebilir olduğunu göstermektedir. Domates üreticileri, ortalama tarla büyüklüğü 1,5 ha olan küçük ölçekli çiftçilerdir. Domates üretiminin teknik verimliliğini (TE) etkileyen istatistiksel olarak anlamlı uyarıların tarla büyüklüğü, tohum, gübre, kimyasal ve işgücüdür. Üretim tahminleyicilerinin birinci dereceden türevlerinin eklenmesiyle elde edilen ölçek etkinliği, sınır versiyonunda 0,9748'e kadar azalan ölçek getirilerini göstermektedir. Bu, tüm faktörlerin belirli bir oranda artırılmasının, küçük ölçekli domates üreticilerinin çıktısında orantısız olarak daha az bir artışa neden olacağını ifade etmektedir. Domates üretiminin teknik verimsizliğini (TIE) etkileyen istatistiksel olarak anlamlı uyarıların ise yaş, kredi miktarı, deneyim süresi, eğitim seviyesi ve uzatma bağlantısıdır. Seçilen uyarıların tahsis etkinlikleri (AE), tohum, arazi, gübre, işgücü ve kimyasalların yeterince kullanılmadığını göstermektedir. HD büyüme modeli, domates üreticilerinin sezon başına eriştiği ortalama kredi miktarının 54.470 Naira olduğunu, sınır aşamasında üretim yapmak için gereken ortalama kredi miktarının ise 312.641,66 Naira olduğunu göstermektedir. Bu, yaklaşık %82 oranında bir kredi açığı olduğunu ortaya koymaktadır. Domates çiftçilerinin TE, AE ve üretkenliği, zamanında kredi olanakları sağlanarak artırılabilir; küçük ölçekli domates üreticilerinin FINGAP'ının giderilmesi, pirinç üretiminin verimliliğini artırarak artan talebi karşılamalarını sağlayacaktır.

## 1. INTRODUCTION

Tomato (*Lycopersicon esculentum*) is one of the most important vegetable crop in Nigeria, it contains vitamins, sugars, minerals, and essential amino acid. It is a crop that can be used to solve the problem of under-nourishment in sub-Saharan Africa (Ogaji et al., 2013, p. 12). Nigeria ranks 11<sup>th</sup> position in terms of world output of tomato (FAO, 2024). Tomato production contributes to Nigeria economic growth, generates income, employment and alleviate poverty among urban and rural dwellers (Adenuga et al., 2013, p. 8; Singh et al., 2017, p. 19). According to Abu et al. (2011, p. 6) who reported that output of tomato in Nigeria is low. In addition, Murthy et al. (2009, p. 9) reported that lack of credit and the inability of tomato producers to utilize fully the available farm technologies have resulted to lower efficiencies of output and low productivity experience in tomato production. Tomato farm activities require large labour, credit, high level of management, technologies, and efficient use of resources if productivity is to be enhanced.

The output of tomato in Nigeria for 2021 and 2022 are 3, 477,981 tons, and 3684566.41 tons respectively. The area cultivated for output of tomato in 2021 and 2022 are 809602 ha and 702275 ha respectively. The world output of tomato in 2021 and 2022 are 189281485.32 tons and 186107972.48 tons respectively. The world area cultivated for tomato in 2021 and 2022 are 5046596 ha and 4917735 ha respectively, the yield of tomato is low in Nigeria which was estimated in 2022 at 4295.9 kg ha<sup>-1</sup> compared to world yield of tomato estimated in 2022 at 37844.2 kg ha<sup>-1</sup>(FAO, 2024). Agricultural productivity in Nigeria is declining, output of tomatoes remains low, the country still experience deficiency in critical inputs such as credit facilities, low yield, low productivity, high post-harvest losses, lack of improved technologies, lack of marketing infrastructures, poor production practices, and lack of processing facilities (Akinniran et al., 2020, p. 7).

The tomato farmers are faced with low productivity, low yields due to lack of credit facilities, and lack of technologies. The research gap is that there is no enough data on comprehensive information on technical and allocative inefficiencies, financial gap among tomato producers, and the need to educate tomato producers of the efficient use of resources available at their disposal. Research investigation into efficiencies of tomato producers and stimulus that influence their levels of efficiencies is very significant in formulating policies targeted at enhancing productivity of the smallholder tomato producers within the constraints of available resource base and existing technology (Yusuf and Malomo, 2007, p. 8). The efficiency by which producers use existing resources and improved technologies is significant in agricultural production (Rahji 2005, p. 11). The productivity which is low in Nigeria agriculture has arisen from the incapability of producers to completely use available innovations hence causing inefficiencies in production (Kumar et al., 2018, p. 14).

The influence of credit on TE (technical efficiency) of smallholder tomato producers have been given less attention. The documents on the financing (credit) gap can help the policy makers on how output of tomato in Nigeria can meet the rising demand and also the welfare and productivity of tomato farmers can be enhanced. Access to credit (finance) is one of the vital problems in agricultural production (Ayyagari et al., 2012, p. 13), and inadequate statistics has made it very hard to estimate the correct measurement of financing gap (Peer et al., 2013, p. 15). This shortage of finance (credit) from the traditional credit sector is high and this is a circumstance where the poor constitute the highest share of the population in many sub-Saharan African countries. The informal sector constitutes the major part of the economies of these developing nations (Ojo et al., 2020, p. 18). The financial gap is the credit availability (financial amount) required by tomato producers to enhance efficiency and produce at the frontier level (target efficiency) and this constitutes the external financing in the pattern of credit that would be needed by smallholder tomato producers.

The non-performance of tomato farms to meet the rising demand in Nigeria and globally has raised worry over the capacity of these farms to raise the output of tomato (Akinniran et al., 2020, p. 7). In line of the rising demand for tomato in Nigeria, increasing the efficiency of factor use would be the significant way to raise the output of tomato. Globally, the production of vegetables and fruits has been on the increase due to increase in growth of the population, increase in the living standards, and enlightenment on the need to consume vegetables and fruits by government departments. Tomato is significant globally both for processed food firms or industries and for fresh fruit market. Tomato is highly perishable vegetable, hence poor infrastructures, poor handling and high post-harvest losses are major setback in increasing output of tomato in the industry. Availability of tomato throughout the year round is very significant for consumers as well as producers because tomato is a vegetable crop of excellence which is used for every meal and also for salad. Good packaging and storage of tomato might also increase the quantity, quality, and the shelf-life. Wanjiku (2015, p. 250) documented that availability of land

resource for agricultural production has decreased, and this is due to growth in population, degradation of soil, climate change, and fragmentation of soil. In addition, the high level of poverty has made it hard for farmers to raise the production through the addition of more resource factors (Simwaka et al., 2013, p. 11). Ochilo et al. (2019, p. 14) reported that tomato productivity and production can be increased through raising input use, technical and allocative efficiencies of producers. Evaluating the TE (technical efficiency) helps to estimate the performance of producers and identify the regressors that express the inefficiencies (Kassa and Demise, 2019, p. 8). TE estimates the farmers' capacity to obtain production optimally from the resources available and based on the level of equipment (Shettima et al., 2015, p. 9). Dessale (2019, p. 10) reported that the achievement of a producers and stimulus that influence the output of tomato are significant features in evaluating the TE. Technically, well-planned and managed tomato farms produce close to the frontier, while the inefficient tomato farms produce below the production frontier (Tirra et al., 2019, p. 8). Furthermore, tomato farms nearer to the production frontiers are well-planned, managed (efficient) than those distant from the frontier (Katungwe et al., 2017, p. 11). Raising the efficiency and productivity of tomato producers enables them to raise the yields short of additional factors and technologies (Saavedra et al., 2017, p. 12). In addition, considering smallholder producers, inefficiencies in output and resources factors may be as a result of producer and farm characteristics (Singh et al., 2017, p. 19). The TE provides confirmation and differences between agricultural outputs. AE (Allocative Efficiency) evaluates the gap between the producers' actual yield and the output that can be produced through the efficient use of factors in agriculture. AE can be obtained by maximizing the produce at minimum cost of resources (Khan et al., 2020, p. 6).

The objective of this paper is to estimate farm level financing gap (FINGAP) and allocative efficiency (AE) among tomato producers in North West, Nigeria. Specifically, the study intends to achieve the following:

- identify the summary statistics of stimulus of interest among tomato producers
- evaluate the TE of tomato production,
- evaluate the AE of tomato production, and
- estimate the FINGAP among tomato producers

## 2. LITERATURE REVIEW

The world yield of tomato in 2021 is estimated at 37506.8 kg ha<sup>-1</sup>, while the yield of tomato in 2021 is estimated at 4295.9 kg ha<sup>-1</sup> in Nigeria (FAO, 2024). Ogaji et al. (2013, p. 13) reported that farm size, seeds, and fertilizer were significantly different from zero in influencing the output of tomato producers in Zaria, Kaduna State, Nigeria. The average technical efficiency of tomato producers was estimated at 0.604. Adenuga et al. (2013, p. 8) documented that farm size, labour, seeds, and herbicides were significantly different from zero in influencing output of dry season tomato farmers Kwara State, Nigeria. The mean technical efficiency was estimated at 0.789. Ahmed and Oyewole (2012, p. 7) analyzed profitability and resource use efficiency of tomato production in Kano State, Nigeria and reported that the ratio marginal value productivity to unit factor cost of farm size, manure, fertilizer, seeds, and chemicals were greater than one, this means over-utilization of resources. Also, farm size, manure, labour, seeds, and chemicals were significantly different from zero in influencing the output of tomato farmers in the study area. Khan et al. (2020, p. 6) assessed the technical efficiency of tomato farms in District Lasbela, Balochistan and reported that seed, work, tractor hours, urea, pesticides, and high bride seeds were significantly different from zero in influencing the tomato yield. The average technical efficiency was estimated at 0.85, while the upper and lower limits of the technical efficiency was estimated at 0.95 and 0.75, respectively. Tabe-Ojong and Molua (2017, p. 9) evaluated the technical efficiency of smallholder tomato production in semi-urban farms in Cameroon and documented that area of cultivation, seed quantity, were significant factors influencing output of tomato farmers. In addition, the mean, minimum and maximum technical efficiency score of tomato farmers was estimated at 0.68, 0.0013 and 1.00, respectively. Ojo et al. (2020, p. 19) estimated financing gaps in rice production in Southwestern, Nigeria and reported that quantity of labour, herbicides, and quantity of seeds were significant factors influencing output of rice. The average amount of credit received was 38630.56 Naira, while the financing gap was estimated at 193626.5 Naira.

## 3. METHODOLOGY

This work was conducted in Kano and Kaduna States, Nigeria. Multistage method of sampling was employed for this study. The sample frame of tomato producers in the area selected in the 2 states is 171. In the fourth stage, the

proportionate-random sampling was employed to select the total sample number of tomato producers (120 respondents) consists of 60 tomato farmers each from the 2 states. Primary sources of data were based on a well-designed questionnaire. Focus group discussions, oral interviews were also employed. The questionnaire was administered to the respondent using a well-trained agricultural extension officers. The reliability and validity test was conducted. This research work used the established formula documented Yamane (1967, p. 17) in obtaining the sample size as follows:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} = \frac{171}{(1+(171)(0.0025))} = 120 \quad (1)$$

Where,

$n$  = The Estimated Sample Number

$N$  = The Sample Frame of Tomato Farmers (Number for the 2 States)

$e$  = 5%

### 3.1. The SPEFM (Stochastic Production Efficiency Frontier Model)

According to Alabi *et al.* (2022, p. 19), the SPEFM is stated thus:

$$Y_i = f(X_i, \beta_i) e^{v_i - u_i} \quad (2)$$

$$\ln Y_i = \ln \beta_0 + \sum_{j=1}^5 \beta_j \ln X_j + (v_i - u_i) \quad (3)$$

$$TE_i = \frac{Y_i}{Y_i^*} \quad (4)$$

$$TE_{ij} = \frac{F(X_i, \beta) \exp(v_i - u_i)}{F(X_i, \beta) \exp(v_i)} \quad (5)$$

$$TE_{ij} = \exp(-u_{ij}) \quad (6)$$

where,

$Y_i$  = Output of Tomato (Kg)

$Y_i^*$  = Unobserved Frontier Output of Tomato (Kg)

$X_i$  = Inputs

$\beta_i$  = Vectors of Estimated Parameters

$V_i$  = Random Variations

$U_i$  = Error Term due to TIE (Technical Inefficiency)

$X_1$  = Farm Size (Ha)

$X_2$  = Seed in Kg

$X_3$  = Fertilizer (Kg)

$X_4$  = Chemical (Litre)

$X_5$  = Labour (Mandays)

$$U_i = \alpha_0 + \alpha_1 Z_1 + \alpha_2 Z_2 + \alpha_3 Z_3 + \alpha_4 Z_4 + \alpha_5 Z_5 \quad (7)$$

where,

$Z_1$  = Age (Years)

$Z_2$  = Amount of Credit (Naira)

$Z_3$  = Years of Experience in Tomato Farming (Years)

$Z_4$  = Education Level (Years)

$Z_5$  = Extension Contact (Number per Month)

$\alpha_0$  = Constant Term

$\alpha_1 - \alpha_5$  = Estimated Parameters

$U_i$  = Error Term due to TIE

### 3.2. AE Model of Inputs

This is given as:

$$MP_x = \frac{P_x}{P_y} \quad (8)$$

$$MP_x \times P_y = MVP_x \quad (9)$$

$$\beta_{ij} \left[ \frac{Y_i}{X_{ij}} \right] = \frac{P_x}{P_y} \quad (10)$$

Where

$MP_x$  = Marginal Product of the input

$\beta_{ij}$  = Elasticities of Input ,

$P_x$  = Price of the Factor Input,

$P_y$  = Price of Output

$MVP_x$  = Marginal Value Product of Each Resource Employed

$MVP_x = P_x$  Optimum Input Utilization

$MVP_x > (<) P_x$  = There is Disequilibrium in the Use of Input that is Underutilization (Overutilization)

### 3.3. Harold-Domar (HD) Growth Model of Estimating the FINGAP

The model is given as:

$$Y^* = \frac{1}{c} \phi \quad (11)$$

Where,

$Y^*$  = Production Frontier (Technical Efficiency)

$\frac{1}{c}$  = The Inverse of the ICOR (Incremental Capital Output Ratio)

$\phi$  = Amount Needed to Produce at the Frontier Stage.

$$c = \frac{\omega}{\varphi} \quad (12)$$

where,

$\omega$  = Annual investment in rice output

$\varphi$  = Annual rise in rice output

The FINGAP is defined as the credit requirement between the finance amount needed by farmers to produce at the frontier stage and the credit available to the farmers at present

## 4. RESULTS

### 4.1. Summary Information of Factors of Interest

Table 1 displays the summary statistics of the factors of interest in the analysis. They include unit of measurement, sample mean, and standard deviation of each factor of interest. The average age, status of education, experience in tomato farming, and household size approximately 47 years, 7 years, 11 years, and 5 respectively

**Table 1.** Summary Statistics of Variables

Variables	Unit of Measurement	$\bar{X}_i$	SD
Age	Years	47	8.74
Household Size	Number	5	1.17
Farm Size	Ha	1.5	0.91
Status of Education	Years	7	4.90
Experience in Tomato Farming	Years	11	4.87
Amount of Credit	Naira	54,470	7,011
Access to Credit	1, Yes; 0, No	0.64	0.47
Tomato Output	Kg	11,809	2, 117

Source: (Field Survey, 2024).

### 4.2. The ML Estimates of Tomato Production

Table 2 displays the ML estimates of tomato production using SPEFM. The evaluated coefficients in the TE component fall between 0 and 1, thus all marginal products (MPs) are positive and declining at the mean of factors. This connotes with a priori expectations, this is in consonance with estimates obtained by Abdulai and Abdulahi (2016, p. 14) who documented the significant and positive influence of frontier factors on output of maize producers in Zambia

**Table 2.** ML Estimates Using SPEFM

Variables	Coefficient	Std. Er.	P-value
Farm Size	0.3450***	0.0508	0.000
Seed	0.1201**	0.0488	0.031
Fertilizer	0.1924*	0.0870	0.052
Chemical	0.1428***	0.0198	0.000
Labour	0.1745**	0.0755	0.047
Constant	2.488***	0.3724	0.000
RTS	<b>0.9748</b>		
<b>Inefficiency Model</b>			
Age	-0.3905**	0.1613	0.035
Amount of Credit	-0.2028**	0.0866	0.040
Years of Experience	-0.3472***	0.0530	0.000
Education Level	-0.1164***	0.0173	0.000
Extension Contact	-0.1860	0.1690	0.158
<b>Diagnostic Statistics</b>			
$\delta^2$	3.2352***		
Gamma	0.7219		
Log-Likelihood Function	-618.35		
Mean Efficiency Score	0.71		

Source: (Field Survey, 2024).

### 4.3. The AEs of Tomato Production

The results of the marginal productivities (MPs) of each input and the allocative efficiency of tomato production among smallholder tomato farmers is displayed in Table 3. The estimates from the ML estimates of the Cobb Douglas production function version were used for the calculation of the MVPs of each particular resource input [r] among smallholder tomato farmers.

**Table 3.** AEs of Selected Inputs

Inputs	MPP	MVP	MFC	r	Remarks
Seed	36.74	845,327.10	3,000	281.78	Underutilization
Land	2.59	42,068	36,630	1.148	Underutilization
Fertilizer	5.78	98,436.95	5,000	19.687	Underutilization
Labour	7.48	24,386.95	3,500	6.967	Underutilization
Chemical	1.69	23,386.24	3,000	7.795	Underutilization

Source: (Field Survey, 2024).

### 4.4. The Estimation of FINGAP for Tomato Producers

The amount of credit presently being used by the tomato farmers is deducted from the evaluated credit at the target efficiency and the value obtained from the difference is called the FINGAP (Table 4).

**Table 4.** The FINGAP Analysis for Tomato Producers

FINGAP(₺)	Frequency	Percentage
20,000 – 100,000	06	05.00
101,000 – 200,000	17	14.17
201,000 – 300,000	27	22.50
301,000 – 400,000	44	36.67
401,000 – 500,000	19	15.83
501,000 – 600,000	07	05.83
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.00</b>
Variable	Mean	Std Dev.
Credit Amount Collected	54,470	7,011
Credit Amount Required (Financial Gap)	312,641.66	121,418.47

Note: \$1= ₺1,170

Source: (Field Survey, 2024).

## 5. DISCUSSIONS

Table 1 shows that the average farm size, amount of credit received, access to credit, and tomato output were 1.5ha, 54,470 Naira (1\$ = ₺1,170), 0.64, and 11,809 Kg respectively. This connotes that the tomato farmers were young, energetic, and resourceful. The tomato farmers are smallholder who cultivated less than 5 ha of tomato farms. An average N 54, 470 was accessed by 64% of the tomato producers ranging between 20,000 and 600,000 Naira (Table 4). This means about 36% of tomato producers do not have access to credit, according to Hitayezu at al. (2010, p. 20) who documented that producers' response to the economic situations is exactly related to their input allocation potentials (allocative efficiency), and human capital endowment. Tomato producers had formal education and were literate, if the level of education is low, it could affect their adoption of appropriate technology. According to Ogaji et al. (2013, p. 12) who posited that education enables tomato producers to write, read, understand manufacturers manual and extension guide with respect to input utilization, marketing of produce and technology use.



Table 2 shows the mid-TE of 71% indicates that an average smallholder tomato producer in the sample needs about 29% additional inputs to reach to the frontier, in other terms, a smallholder tomato producers lost on balance of 29% of produce due to technical inefficiency (TIE).

The addition of first order derivatives of the output factors which is called the scale efficiency shows the decreasing return to scale in the frontier version adding up to 0.9748. This connotes that increasing all factors by a certain proportion will give rise to a less than commensurate rise in output of the smallholder tomato farmers.

The estimate of farm size as evaluated in hectares is positive (0.3450) and statistically significant in raising the output of tomato at 1% probability level. This connotes that as farm size increases by 1% keeping other factors fixed will give rise to 34.50% increase in output of tomato. This is in consonance with Adenuga et al. (2013, p. 9) who obtained 66.70% increase in output of tomato from 1% increase of farm size in Kwara state, Nigeria.

The estimates of labour as evaluated in man-days is positive (0.1745) and significant in raising the output of tomato at 5% probability level. This connotes that as farm size increase by 1% keeping all other factor fixed will give rise to 17.45% increase in output of tomato. This is in line with Ojo et al. (2020, p. 18) who documented a 5% increase in output of rice from 1% increase in labour in Southwest, Nigeria.

The values and signs of coefficients of the stimulus variables in the model for TIE components are of interest as displayed in Table 2. All the stimulus included in the TIE component has negative coefficients, this is in consonance with a priori expectations. The negative signs of the values in TIE component signifies decrease in TIE of tomato farmers, while the positive sign connotes increase in TIE of tomato farmers. Age of tomato producers as measured in years has negative effect (-0.3450) on the TIE of tomato farmers and is significant at 5% probability level. This connotes that older tomato producers can take benefit of their experience to use factor more efficiently for tomato production. Age is a decisive regressor in increasing the efficiency of tomato farms. A 1% increase in age of tomato farmers keeping all other stimulus in the TIE fixed will give rise to 39.05% increase in the TE or decrease in TIE of tomato farmers.

Also, the amount of credit received as measured in Naira (1\$ = ₦ 1, 170) has negative effect (-0.2028) on the TIE of tomato farmers and is statistically significant at 5% probability level. A 1% increase in amount of credit received by tomato farmers keeping all stimulus in the TIE component fixed will give rise to 20.28% increase in TE or decrease in TIE of tomato farmers. According to Adenuga et al. (2013, p. 9) who documented that producers with better opportunity to credit will be more efficient in his study on economics and TE of dry season tomato output in Kwara state, Nigeria.

In the diagnostic statistics component, the coefficient of variance ratio( $\gamma$ ) also called gamma is 0.7219, this connotes that 72.19% of variations in the output of tomato were due to differences in TE. Furthermore, this connotes that 72.19% of random fluctuation in the yield of the tomato farmers were due to the farmers' inefficiency. Therefore, reducing the influence of the effect of gamma or variance ratio will improve the output of tomato and greatly enhance the TE of the farmers. The coefficient of total variance ( $\sigma^2$ ) also called sigma square is 3.2352, which is statistically significant at 1% probability level. This means that the model used and data obtained were well fitted. The LLF (Log-Likelihood function) is -618.35. The outcome is in consonance with results of Adenuga et al. (2013, p. 9) who reported that farm size, labour, seeds, and herbicides had positive coefficients and were significant stimulus influencing output of tomato farmers in Nigeria.

The outcomes as displayed in Table 3 shows that the input-use efficiency index [r] which is the value of the ratio of MVPs to the factor price [marginal factor cost] of each resource input for smallholder tomato farmers show that tomato producers underutilized seed, land, fertilizer, chemical, and labour. Smallholder tomato farmers could still increase the quantity of input utilization at current level of price since the proportional addition of input use could lead to increase in productivity. This is in agreement with the outcomes of Alabi and Safugha (2022, p. 6) who reported farmers' underutilization of seed, fertilizer, land, agrochemical and labour among farmers in Abuja, Nigeria. This result is also in agreements with the findings of Dominic *et al* (2019, p. 13) who reported similar result in Northern Ghana that rice farmers underutilized farm size and suggests that the farmers can incur more cost in land so as to be allocative efficient in rice production.

The target efficiency or the frontier level is the expected increase in efficiency when credit is available to the tomato farmers. It is presumed that most of the tomato farmers were not yielding at the frontier stage, and the recent concern was to make credit available for tomato farmers that will effect positively on their technical

efficiency to bring about increase in output of tomato that will bring about increase in level of efficiency. The second assumption is based on the fact that the finance is used for the intent of tomato output. As documented by Bifarin et al. (2010, p. 11), if production finance is expended on the tomato farm, the expectation is that it will lead to greater levels of output. As displayed in Table 4, about 5% of the tomato producers have FINGAP of not more than ₦100, 000. Also, about 14.17% of the tomato producers experienced FINGAP of not more than ₦ 200,000, while about 22.50% of tomato producers experienced FINGAP of not more than ₦ 300,000. This connotes that one-third (44%) of the smallholder tomato producers would require between ₦ 200,000 – ₦ 300,000 to yield at the frontier level. Furthermore, about 70% of tomato producers will require amount equal to or greater than ₦ 400, 000 to yield at the frontier level. This connotes that about 44% of tomato producers would require not less than or equal to N 250,000 to fill the FINGAP being currently encountered and be able to yield at the frontier stage with other necessary positions being fulfilled. The mid-value of credit per season the tomato producers had access to is ₦ 54,470, while the mid-value of financing in the pattern of credit needed to produce (yield) at the frontier stage is ₦ 312,641.66, this shows a credit shortfall of about 82.57%. This research is in consonance with Ojo et al. (2020, p. 18) who obtained a FINGAP of 80% for rice farmers in Southwest, Nigeria.

## 6. CONCLUSION AND RECOMMENDATION

The differences between the findings of the literature and this study is that this research finding employed the use of parametric approach in evaluating the technical efficiency of tomato production in the study area. Previously, in the findings of literatures, non-parametric approach is very commonly used. Furthermore, no findings in the literatures have evaluated the financial gap of tomato producers in the North West, Nigeria. This study employed the use of Harold-Domar (HD) growth model in estimating the FINGAP of tomato producers. Finally, the estimation of AE's of tomato production in North West, Nigeria is an innovation in the findings of this study.

This study essentially estimates the farm level financing gap and allocative efficiency among tomato producers in North West, Nigeria. Primary data were used based on a well-designed questionnaire. About 120 tomato producers were selected. Inferential and descriptive statistics was used for data analysis. The average age of tomato producers is 47 years, this signifies that the tomato producers were young, strong, and resourceful. This is in line with Mwangi et al. (2020, p. 11) who obtained an average age of 37 years among tomato producers in Kirinyaga county, Kenya. The mean farm size of tomato producers is 1.5 ha. This agrees with the findings of Ogunniyi and Oladejo (2011, p. 8) who approximate the average farm size of tomato producers in Oyo State, Nigeria to be 2.25 ha. The predictors such as farm size, seed, fertilizer, chemical, and labour were significant different from zero in influencing TE of tomato production. This is line with Adenuga et al. (2013, p. 9) who evaluated that farm size, labour, seeds, and herbicides were significantly different from zero in influencing TE of tomato production in Kwara State, Nigeria. The summation of first order differentials of the production predictors which is called the scale efficiency signifies the decreasing return to scale in the frontier version summing up to 0.9748. This means that increasing all factors by a certain proportion will give rise to a less than commensurate rise in output of the smallholder tomato producers. The predictors such as age, amount of credit, years of experience, education level, and extension contact were significantly different from zero in influencing TIE of tomato production.

The AEs of selected predictors shows that seed, land, fertilizer, labour, and chemicals were under-utilized. This agrees with Ahmed and Oyewole (2012, p. 7) who reported that labour was under-utilized among tomato producers in Kano State, Nigeria. The HD growth model shows the average of credit per season the tomato producers had accessed to is N54, 470, while the mean amount of credit needed to produce (yield) at the frontier stage is N 312, 641.66, this means the credit shortfall of about 82%. The TE, AE, and productivity of tomato farmers can be enhanced by given opportunity to timely credit facilities, filling the FINGAP of smallholder tomato producers will increase the efficiency of rice output to meet the rise in demand. From this result, the following suggestions can be made:

- The development partners and government should jointly work to better the circumstances of access to agricultural credit by tomato producers. In addition, policy formulations and interventions should be directed at reducing the cost of borrowing common in the agricultural sector of Nigeria.
- The farm inputs such as fertilizer, chemicals, improved seeds, access to land should be made available to tomato producers

- The policy makers should facilitate the spread of know-how from academics, researchers to extension officers and then to tomato producers.
- Agricultural technologies should be provided for tomato producers, this will make mechanized farming possible for increased productivity.
- Feeder roads should be constructed for easy evacuation of tomato produce from producing areas to nearby centres.

## DECLARATION OF THE AUTHORS

**Declaration of Contribution Rate:** The authors have equal contributions.

**Declaration of Support and Thanksgiving:** No support is taken from any institution or organization.

**Declaration of Conflict:** There is no potential conflict of interest in the study.

## REFERENCES

- Abdulai, A. N., & Abdulahi, A. (2016). Allocative and scale efficiency among maize farmers in Zambia: A zero efficiency stochastic frontier approach. *Appl Econ.* 48(55), 5364-5378. <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1176120>
- Abu, O., Alumunku, M., & Tsue, P. T. (2011). Can smallscale tomato farmers flourish in Benue State, Nigeria?. *Journal of Agricultural Sciences*, 2(2), 77-82.
- Adenuga, A. H., Muhammad-Lawal, A., & Rotimi, O. A. (2013). Economics and technical efficiency of dry season tomato production in selected areas in Kwara State, Nigeria. *Agris-on-Line Papers in Economics and Informatics*, 5(1), 11-19.
- Ahmed, S. S., & Oyewole, S. O. (2012). Profitability analysis and resource use efficiency in tomato production in Kano State, Nigeria. *NSUK Journal of Science & Technology*, 2(1&2), 1 – 7
- Akinniran, T. N., Adetunji, B. J., & Ojedokun, I. K. (2020). Economic analysis of tomato production in Nigeria (1981 – 2017). *Elixir Economics*, 148, 54929-54935.
- Alabi, O. O., & Safugha, G. F. (2022). Efficiency of resource-use and marginal value productivity analysis among maize farmers, Abuja, Nigeria. *International Journal of Agriculture, Forestry and Life Sciences*, 6(2), 28-33.
- Alabi, O. O., Oladele, A. O., & Maharazu, I. (2022). Economies of scale and technical efficiency of smallholder pepper (capsicum species) production in Abuja, Nigeria. *Journal of Agricultural Sciences (Belgrade)*, 67 (1), 63 – 82. <https://doi.org/10.2298/JAS2201063A>
- Ayyagari, M., Demirguc-Kunt, A., & Maksimovic, V. (2012). *Financing of firms in developing countries: Lessons from research. policy research* (Working Paper 6036). World Bank, Washington DC.
- Bifarin, J. O., Alimi, T., Baruwa, O. I., & Ajewole, O. C. (2010). Determinants of technical, allocative and economic efficiencies in the plantain (*musa spp*) production industry, Ondo State, Nigeria. In T. Dubois et al. (Ed.), *Proceedings of International Conference on Banana and Plantain in Africa* (p. 199-210).
- Dominic T. K., Franklin, N. M., & Hamdiyah, Alhassan, F. Y. (2019). Technical and resource-use-efficiency among smallholder rice farmers in Northern Ghana, *Cogent Food & Agriculture*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311932.2019.1651473>
- FAO. (2024). *Food and agriculture organization*. Data Base, Rome, Italy, 2024.

- Hitayezu, P., Okello, J. J., & Gor, C. O. (2010). *Drivers of household participation in the rural non-farm labor markets in the Post War Rwanda* (No 320-2016-10088).
- Kassa, M. D., & Demissie, W.M (2019). Smallholders technical efficiency of Teff production in Ethiopia. *African Journal of Agricultural Research*, 14(33), 1641 – 1648
- Katungwe, F., Elepu, G., & Dzanja, J (2017). Technical efficiency of smallholder Tea production in South-Eastern Malawi: A stochastic frontier approach. *Journal of Agricultural Sciences- Sri Lanka*, 12:3.
- Khan, K., Wotto, M., Liaqat, S., Khan, G., Rasheed, B., Rafiq, S., & Xiangyu, G. (2020). An assessment of technical efficiency of tomato farms in District Lasbela, Balochistan, *Journal of Innovative Sciences*, 6(1), 60-65
- Kumar, N., Bharat, D., Amaresh, N., Shivakumar, H., Shivakumar, R., Arshad, P., Subramanian, R., Easdown, W., Bindumadhava, H., & Nair, R. M. (2018). Science – based horticultural interventions for improving vegetable productivity in the State of Karnataka, India. *Cogent Food and Agriculture*, 4(1), 1461731.
- Murthy, D. S., Sudha, M., Hegde, M. R., & Dakshinamoorthy, V. (2009). Technical efficiency and its determinants in tomato production in Karnataka, India: Data envelopment analysis (DAE) approach. *Agricultural Economics Research Review*, 22, 215-224.
- Mwangi, T. M., Ndirangu, S. N & Isaboke, H. N (2020). Technical Efficiency in Tomato Production among Smallholder Farmers in Kirinyaga County, Kenya. *African Journal of Agricultural Research*, 16(5), 667-677.
- Ochilo, W. N., Nyamasyo, G. N., Kilalo, D., Otieno, W., Otipa, M., Chege, F., Teresia, K., & Linnera, E. K. (2019). Characteristics and production constraints of smallholder tomato production in Kenya. *Scientific African*, 2, e00014
- Ogaji, A., Odine, A. I., Adebayo, C. O., & Adewara, I. T. (2013). Analysis of technical efficiency in tomatoes production in Zaria Local Government Area of Kaduna State, Nigeria. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 3(8), 1-13.
- Ojo, T. O., Ogundeji, A. A., Babu, S. C., & Alimi, T. (2020). Estimating financing gaps in rice production in Southwestern Nigeria. *Journal of Economic Structures*, 9(12), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s40008-020-0190-y>
- Peer, S., Oya, P. A., & Martins, H. (2013). *Closing the credit gap for formal and informal micro, small, and medium enterprises*. International Finance Corporation, World Bank Group, Washington DC.
- Rahji, M. A. Y. (2005). Determinants of efficiency differentials in lowland rice production systems in Niger State, Nigeria. *Ibadan Journal of Agricultural Research*, 1(1), 7-17.
- Saavedra, T. M., Figueroa, G. A., & Cauhi, J. G. D (2017). Origin and evaluation of tomato production (*Lycopersicon esculentum*) in Mexico. *Cienciae Rural*, 47(3).
- Simwaka, F., Ferrer, S., & Harris, G. (2013). Analysis of factors affecting technical efficiency of smallholders' farmers: comparing time-varying and time-invariant efficiency models. *African Journal of Agricultural Research*, 8(29), 3983-3993
- Shettima, B. G., Amaza, P. S., & Ihenacho, A. C. (2015). Analysis of technical efficiency of irrigated vegetable production in Borno State, Nigeria. *Journal of Agricultural Economics, Environment, and Social Sciences*, 1(1), 88-97.

- Singh, M. C., Singh, J. P., Pandey, S. K., Mahay, D., & Srivastava, V. (2017). Factors affecting the performance of greenhouse cucumber cultivation: A review. *International Journal of Current Microbiology and Applied Sciences*, 6(10), 2304-2323.
- Tabe-Ojong, M. P & Molua, E. L. (2017). Technical efficiency of smallholder tomato production in semi-urban farms in Cameroon: A stochastic frontier production approach. *Journal of Management and Sustainability*, 7(4), 27-35.
- Tirra, A. N., Oluoch, K. W., Nyanganga, H., & Mwang'ombe, A. W. (2019). Factors influencing the level of commercialization among smallholder cassava farmers in Taita-Taveta and Kilifi counties Kenya. *African Journal of Agricultural Research*, 14(32), 1584-1592
- Wanjiku, G. G. (2015). *Post-harvest fungi diversity and level of Aflatoxin contamination in stored maize: Case of Kitui Nakuru and Tansnozia Counties in Kenya* [Doctoral Dissertation]. Kenyatta University.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd Edition). Harper and Row, 33-50.
- Yusuf, S. A., & Malomo, O. (2007). Technical efficiency of poultry egg production in Ogun state: A data envelopment analysis (DEA) approach. *International Journal of Poultry Science*, 6(9), 622-629.

## KAPSAYICI BÜYÜME KARBON EMİSYONU İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

### THE RELATIONSHIP BETWEEN INCLUSIVE GROWTH AND CARBON EMISSION: THE CASE OF TÜRKİYE

Dr. Bağdat Sıla AVCI<sup>1</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, 1991-2021 döneminde, Türkiye’de kapsayıcı büyüme ile karbon emisyonu arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Kapsayıcı büyümeyi ölçmek için kapsayıcı büyüme endeksi oluşturulmuş ve oluşturulan bu endeks kapsayıcı büyüme göstergesi olarak kullanılmıştır. Çalışmada, seriler arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti için Toda-Yamamoto nedensellik testi, eşbütünleşme ilişkisinin tespiti için Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanmış, uzun dönem katsayılarının tahmini için FMOLS, DOLS ve CCR yöntemleri kullanılmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçlarına göre, karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiş ancak kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru bir nedensellik ilişkisi olmadığı görülmüştür. Gregory-Hansen eşbütünleşme testi sonucuna göre, değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu tespit edilmiş, uzun dönemde kapsayıcı büyüme ile karbon emisyonu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. FMOLS, DOLS ve CCR test sonuçlarına göre, karbon emisyonunda meydana gelen %1’lik bir artış kapsayıcı büyümeyi ortalama olarak %0,17 artırırken, kapsayıcı büyümede meydana gelen %1’lik bir artış karbon emisyonunu ortalama olarak %4,38 artırmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kapsayıcı Büyüme, Karbon Emisyonu, Kapsayıcı Büyüme Endeksi.


**JEL Sınıflandırma Kodları:** O40, O44, C10.

#### ABSTRACT

The aim of the study is to analyze the relationship between inclusive growth and carbon emissions in Türkiye for 1991-2021 period. In order to measure inclusive growth, an inclusive growth index is created, and this index is used as an indicator of inclusive growth. In the study, Toda-Yamamoto causality test is applied to determine the causality relationship between the series, Gregory-Hansen cointegration test is applied to determine the cointegration relationship, and FMOLS, DOLS and CCR methods are used to estimate the long-run coefficients. According to the results of the Toda-Yamamoto causality test, a causality relationship is found from carbon emissions to inclusive growth, but there is no causality relationship from inclusive growth to carbon emissions. According to the results of the Gregory-Hansen cointegration test, it is found that there is a cointegration relationship between the series and there is a positive relationship between inclusive growth and carbon emissions in the long run. According to FMOLS, DOLS and CCR test results, a 1% increase in carbon emissions increases inclusive growth by 0.17% on average, while a 1% increase in inclusive growth increases carbon emissions by 4.38% on average.

**Keywords:** Inclusive Growth, Carbon Emission, Inclusive Growth Index.

**JEL Classification Codes:** O40, O44, C10.

<sup>1</sup>  Bağımsız Araştırmacı, bsilaavci@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Increasing carbon emissions due to rapid industrialization have negative impacts on the environment and also negatively affect the living standards of individuals. The fact that economic growth alone is not enough to cope with poverty, inequalities and environmental problems. This situation creates the need for a growth policy that would both improve living standards and minimize environmental damage. Inclusive growth concept came to light at this point and policies are developed to tackle all these problems at the same time. Inclusive growth aims to minimize environmental damage in the process of economic growth. The destruction of the environment in the process of economic growth negatively affects the sustainability of inclusive growth. The data shows that while Türkiye is taking important steps towards inclusive growth, it is also rapidly increasing its carbon emissions. Although minimizing the carbon intensity of GDP is an important factor in ensuring the sustainability of countries' inclusive growth performance, the relationship between inclusive growth and carbon emissions has not yet been addressed for the Turkish economy. Therefore, the study seeks to answer the question: How do inclusive growth and carbon emissions affect each other in Türkiye?

### **Design/methodology/approach:**

The study utilizes annual data covering the 1991-2021 period. In order to measure inclusive growth, an inclusive growth index is created, and this index is used as an indicator of inclusive growth. In order to determine the stationarity level of the series, firstly classical unit root analyses are applied which are ADF and PP. Then, Perron (1997) unit root analysis is applied which takes into account structural breaks. Toda-Yamamoto causality test is applied to determine the causality relationship. The Gregory-Hansen cointegration test, which takes into account structural breaks, is applied to determine the cointegration between the series. To estimate the long-term coefficients FMOLS, DOLS and CCR methods are used.

### **Findings:**

According to ADF and PP unit root tests, series are stationary at first difference. Perron (1997) unit root analysis, which takes into account structural breaks shows that, the inclusive growth index and carbon emission series are stationary in their first difference with break. According to Toda-Yamamoto causality test, there is a causality relation from carbon emission to inclusive growth, but there is not causality from inclusive growth to carbon emission. Gregory-Hansen cointegration test results show that there is a cointegration relation between inclusive growth index and carbon emission, and in the long run they effect each other positively. FMOLS, DOLS and CCR test results show that, a 1% increase in carbon emissions increases inclusive growth by 0.17% on average, a 1% increase in inclusive growth increases carbon emissions by 4.38% on average.

### **Conclusion and Discussion:**

The findings show that there is a mutual relationship between inclusive growth and carbon emissions in Türkiye, the increase in carbon emissions caused by economic growth and industrialization positively affects inclusive growth through the economic growth dimension, on the other hand, inclusive growth also increase carbon emissions. But this is not a desirable outcome for inclusive growth. Because inclusive growth aims to minimize carbon emissions as much as possible in the process of economic growth. Otherwise, it becomes difficult to ensure the sustainability of inclusive growth. Therefore, the findings suggest that Türkiye has problems in ensuring the sustainability of inclusive growth even if it has achieved the desired target in terms of economic growth and inclusiveness of economic growth. For this reason, Türkiye needs to take some measures to ensure the sustainability of its success in its inclusive growth target. Some of these measures are as follows. The issue of green inclusive growth should be rapidly brought to the agenda, and clean energy consumption should be encouraged. The sectors and areas with the highest carbon emissions should be identified, necessary measures should be taken in these areas, the measures taken should be frequently inspected, and the penalties imposed as a result of inspections should be deterrent. The development of different products/materials that can replace the materials used for the packaging of ready-made products, which are easy to recycle and have minimal damage to the environment, is another step to be taken in this field. Raising households' awareness on carbon emissions and the danger that carbon emissions pose to current and future generations will enable clean energy consumption to start from the smallest unit of society, the family.

## 1. GİRİŞ

Hızlı sanayileşme, dünyada hızlı ekonomik büyüme ve seri üretime olanak sağlasa da devasa sera gazı salan endüstrilere dayanmaktadır. Sera gazı emisyonları ve çevreye salınan diğer atıklar zaman içinde çevreye büyük zararlar vermektedir. Çevreye verilen büyük zararlar sonucu oluşan iklim değişiklikleri, kaynakların tükenmesi ve enerji kısıtlamaları ülkelerin arzu ettikleri büyüme rakamlarına ulaşmasını engellemektedir (Dasgupta vd., 2000; Arrow vd., 2004).

Ülkelerin sergilemiş olduğu yüksek büyüme performansı, yoksulluk ve eşitsizlikler ile mücadele edip, yaşam standartlarının iyileştirilmesine yardımcı olmazken, artan sanayileşme ülkelerin çevreye verdiği zararı da hızla artırmaktadır. Bu problemlerin tamamı ile mücadele etmek için en etkili yollardan biri kapsayıcı yeşil büyümedir (Mohammed vd., 2013). Yeşil büyüme; çevre kirliliği, karbon yoğunluğu ve kaynak israfını en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Ancak, vatandaşların doğa ile uyum içerisinde yaşaması ve kültürel değerlerin geliştirilmesi için yeşil büyümenin aynı zamanda kapsayıcı olması gerekmektedir (Vazquez-Brust vd., 2014). Kapsayıcı yeşil büyüme, yeni bir kavram olmamakla birlikte ekonomi, çevre ve toplum üzerine kurulu bir sisteme vurgu yapmaktadır.

Kapsayıcı büyüme, toplumun tamamının ekonomik büyüme ile ortaya çıkan fırsatlardan faydalanmasını hedeflemektedir. Ülkelerin büyüme performansının kapsayıcılığını ölçmek ve büyümenin yaşam standartları üzerinde oluşturduğu etkiyi tespit etmek için Dünya Ekonomik Forumu tarafından belirlenen kapsayıcı büyüme performans göstergelerinden (KBPG) faydalanılmaktadır. KBPG ile sırasıyla ülkelerin büyüme, büyümenin kapsayıcılığı ve kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği boyutları altında ele alınan göstergeler gözlemlenir. Kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği boyutu altında ele alınan karbon emisyonu göstergesi ile ülkelerin büyüme aşamasında çevreye saldıkları karbon emisyonunun çevreye verdiği zarar ve bu zararın bireylerin yaşam standartları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Kapsayıcı büyüme, ülkeleri, ekonomik büyüme sürecinde, bireylerin refah düzeyini artırıcı ve çevreye verilen zararı en aza indirecek yeşil büyüme politikaları uygulamaya yönlendirmektedir. Dünya Bankası, büyümenin sürdürülebilirliğinin sağlanması için kaynakların verimli kullanımını gerektiren, hava kirliliğini ve onun çevreye verdiği zararları en aza indirmeyi hedefleyen yeşil büyüme politikalarına ihtiyaç olduğuna ve bu yeşil büyüme politikasının aynı zamanda kapsayıcı olması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Dünya Bankası, 2012). Gelecek nesillerin refahı ile ilgilenen yeşil büyüme kavramından farklı olarak kapsayıcı büyüme, şimdiki nesillerin refahı ve bu refahın toplumun tüm kesimlerine eşit bir şekilde yayılması ile ilgilenmektedir (Bouma ve Berkhout, 2015). Kapsayıcı yeşil büyüme ise mevcut ve gelecek neslin refahını artıran büyümedir (Albagoury, 2016). Ülkelerin ekonomik olarak büyürken çevreye verdikleri zararı en aza indirmesi, bireylerin yaşam standartlarını ve refahını artırması kapsayıcı yeşil büyümenin önceliklerindedir.

Ekonomik büyüme ve çevre ilişkisini araştıran çalışmalarda, büyüme göstergesi olarak sıklıkla GSYH kullanılmaktadır (Bouznit ve P. Pablo-Romero, 2016; Joo vd., 2015; Chen ve Huang, 2013). Ancak büyümede görülen niceliksel artışın bireylerin yaşam standartları üzerinde bir iyileşme yaratmadığı, yoksulluğu ve gelir eşitsizliklerini azaltmadığının fark edilmesi ile birlikte dikkatler kapsayıcı büyümeye çevrilmiştir. Kapsayıcı büyümenin çok boyutlu yapısı birçok değişkeni bir arada değerlendirmemize imkân sağlarken büyümenin niteliksel boyutunun da dikkate alınmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada literatürdeki çalışmalardan farklı olarak büyümenin yarattığı fayda ve fırsatlardan toplumun her kesiminin fayda sağlamasını amaçlayan, bunu yaparken de çevreye verilen zararı en aza indirmeyi kendine hedef edinen kapsayıcı büyüme ile karbon emisyonu arasındaki ilişki Türkiye için incelenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de karbon emisyonu ile kapsayıcı büyüme ilişkisini araştırmaktır. Ekonomik büyüme süresinde çevreye verilen tahribatın kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği üzerindeki negatif etkisi dikkate alındığında, bu çalışmada, Türkiye gibi hızla gelişirken karbon salınımını da artıran bir ülkede, kapsayıcı büyüme ve karbon emisyonu arasında ne yönde bir ilişki var? araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Kapsayıcı büyümeye ilişkin literatür zengin olmakla birlikte Türkiye için bu alanda yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır. Türkiye için yapılmış, literatürde yer alan çalışmalarda ise kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği yeterince temellendirilmemiş, sürdürülebilir kapsayıcı büyüme konusu Türkiye için detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Bu çalışmanın literatüre katkısı, kapsayıcı büyümenin son süreci olan kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği aşamasında etkili olan faktörlerden karbon emisyonu ve kapsayıcı büyüme arasındaki ilişkiyi Türkiye için incelemesidir.



Çalışmada kapsayıcı büyümeyi ölçmek amacıyla Türkiye için bir kapsayıcı büyüme endeksi hesaplanmıştır. Kapsayıcı büyüme endeksinin birçok değişkeni bir arada ele alması, endekse dahil edilen değişkenlerin tamamına geniş bir zaman aralığı ile erişimi kısıtlamaktadır. Çalışmanın yapılmış olduğu dönemde, kapsayıcı büyüme endeksinde dahil edilen değişkenlerin tamamına en geniş 1991-2021 zaman aralığında erişildiği için çalışma 1991-2021 dönemini kapsamaktadır.

Çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir. İkinci bölümde, kapsayıcı büyüme ve karbon emisyonu arasındaki ilişki ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, kapsayıcı büyüme endeksi ve endeksin hesaplanma yöntemi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, ilgili alana ait literatüre yer verilmiştir. Beşinci bölümde, çalışmada kullanılan metodoloji açıklanmıştır. Altıncı bölümde, çalışmada kullanılan veri seti ve veri setine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Yedinci bölümde, yapılan analizler doğrultusunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Çalışma sekizinci bölümde yer alan, çalışmada elde edilen bulguların değerlendirildiği sonuç bölümü ile sonlanmaktadır.

## 2. KAPSAYICI BÜYÜME VE KARBON EMİSYONU İLİŞKİSİ

Ekonomik büyümenin sağladığı fayda ve fırsatların toplumun tamamına yayılması, her kesimin bu imkanlardan eşit düzeyde faydalanamaması kapsayıcı büyüme kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kapsayıcı büyümeyi belirli bir kalıp içerisinde tanımlamak kavramın kapsamını sınırlandıracaktır. Tanım konuyu ele alış biçimine göre farklılık göstermektedir. Ancak en genel hatlarıyla, ekonomik büyüme sonucunda ortaya çıkan fırsat ve faydaların toplumun tamamına yayılması olarak tanımlanmaktadır (Taşkın, 2014). Dünya Bankası, kapsayıcı büyümeyi, işletmeler ve bireyler için kaynaklara ve tarafsız düzenleyici ortama erişim açısından fırsat eşitliği sağlayan büyüme olarak tanımlamaktadır (Dünya Bankası, 2012). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin yaptığı tanıma göre kapsayıcı büyüme, ekonomik büyümeyle birlikte yeni fırsatlar ortaya koyan ve bu fırsatların toplumun tamamının fayda sağlayacağı şekilde yayılmasını sağlayan büyümedir (OECD, 2021). Kapsayıcı büyüme, sosyal fırsatlarda yoksullar lehine iyileşme sağlayan büyüme modeli olarak da tanımlanmaktadır (Ali ve Son, 2007). Kapsayıcı büyüme yaklaşımı, insanların ekonomik büyümeye katkıda bulunmalarına ve bundan yararlanmalarına olanak tanıyacak şekilde yatırım için eşit oyun alanı geliştirmekte ve kısıtlamaları ortadan kaldıran geniş tabanlı politikalara vurgu yapmaktadır (Dinda, 2013). Kapsayıcı yeşil büyüme kavramı, kapsayıcı büyüme ve yeşil büyüme kavramlarının bir araya getirilmesi ile oluşmuştur (Spratt ve Griffith-Jones, 2013). Kapsayıcı büyüme; ekonomi, çevre ve toplum sistemlerinin birbiri ile tam uyumunu vurgulayan bir kavramdır. Yeşil büyüme ekonomideki karbon emisyonu, çevre kirliliği ve kaynak israfını azaltmayı amaçlar bu sebeple kapsayıcı büyüme kapsamına da girer (United Nations Economic and Social Council, 2005).

Bir ülkenin kapsayıcı büyüme performansının ölçümünde, Dünya Ekonomik Forumu tarafından belirlenen KBPG kullanılmaktadır. KBPG, ülkenin ekonomik büyüme performansının yaşam standartları üzerinde oluşturduğu etkiyi değerlendirmek için performans ve çevre göstergelerinden faydalanmakta ve bu göstergelerin etkinliğini ölçmektedir (Samans vd., 2015). KBPG, büyüme ve kalkınma, kapsayıcı büyüme, eşitlik ve sürdürülebilirlik olmak üzere üç boyut altında toplanmaktadır. Her bir boyutta belirlenen hedef doğrultusunda ele alınan değişkenler farklılık göstermekte ve performans değerleri de buna göre belirlenmektedir. KBPG değerlendirilirken öncelikle ülkenin büyüme göstergeleri dikkate alınır, sonrasında büyümenin kapsayıcılığını sağlamak için kapsayıcı büyüme göstergeleri ölçüme dahil edilir. Son aşamada ise kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirlik göstergeleri değerlendirilir. Kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliğini sağlama boyutunda ele alınan değişkenlerden biri, GSYH'nın karbon yoğunluğudur. Bu değişken aynı zamanda ülkenin iklim değişiklikleri konusundaki nispi performansının değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır (Dünya Ekonomik Forumu, 2017).

Yeşil büyüme kavramı 2008 öncesine kadar nadiren duyulan bir kavram olmakla birlikte son yıllarda uluslararası ekonomik ve kalkınma kurumlarının politika söylemlerinde önemli yer tutmaktadır (Albagoury, 2016). Yeşil büyüme, ekonomik büyüme ve kalkınmayı hızlandıran bunu yaparken de doğal kaynakların sürekliliğini sağlayan, kaynakları ve çevreyi insanların refahı için kullanan büyüme modelidir (OECD, 2012). Dünya Bankası'nın yaptığı tanıma göre ise yeşil büyüme; çevre ve hava kirliliğini en aza indiren, doğal kaynakların verimli ve temiz kullanılması sağlayan büyümedir (Dünya Bankası, 2012). OECD ülkeleri için geliştirilen politikalarda, yeşil büyümenin, doğal varlıkların sürdürülebilir yönetimi ve diğer çevresel riskler ile mücadele etme yoluyla ekonomik büyüme, istihdam ve iklim değişikliklerini iyileştirmek için güçlü bir araç olduğu belirtilmektedir (OECD, 2011). Ekonomik büyüme, yoksulluk oranındaki düşüş, istihdam ve yatırım fırsatlarında görülen artış yeşil büyümenin sosyo-ekonomik faydaları arasında sayılmaktadır. Yeşil büyüme ve kapsayıcı büyüme oranında görülen artış ülkeye gelen yatırımların kalitesini artırırken daha fazla iş fırsatı da doğurmaktadır. Tarıma ve yenilenebilir

enerjiye yönelik yatırımlar yoksul kesim için daha fazla iş imkânı yaratmakta, bu fırsatlardan yararlanan yoksul kesim daha makul gelir ve farklı beceriler elde etmekte, geçim kaynakları ve yaşam standartları zamanla iyileşmektedir (Mohammed vd., 2013).

Kapsayıcı büyüme şimdiki neslin refahı ile ilgiliyken; yeşil büyüme gelecek nesillerin refahı ile ilgilidir. Kapsayıcı yeşil büyüme ise mevcut ve gelecek neslin refahını artıran büyüme olarak tanımlanmaktadır (Albagoury, 2016). Uluslararası Para Fonu (IMF) kapsayıcı yeşil büyümeyi; yoksulluğun azaltılması ve hızlı büyüme için geri dönüşü olmayan çevresel zararlardan kaçınmak amacıyla gelişmekte olan ülkelerin uygulaması gereken bir paradigma olarak tanımlamaktadır (Albagoury, 2016). Dünya Bankası kapsayıcı yeşil büyümeyi; doğal kaynakların verimli kullanılmasını hedefleyen, çevre kirliliğini önlemek ve sürdürülebilirliği sağlamak için temiz enerji tüketimini amaçlayan ve kapsayıcı olan büyüme olarak tanımlamaktadır (Spratt ve Griffith-Jones, 2013). Kapsayıcı yeşil büyüme üç farklı bakış açısı ile ele alınmaktadır. Sosyal bakış açısına göre kapsayıcı yeşil büyüme; insanların refahını artırmalı, sosyal eşitsizlikleri azaltmalı, istihdam yaratmalı, enerji erişimini tüm topluma yaymalı ve yaşam standardını iyileştirmelidir. Ekonomik bakış açısına göre kapsayıcı yeşil büyüme; sadece GSYH artışı ile sınırlı kalmayıp teknolojik yenilikler, çevrenin gelişimi ve ekonomik eşitsizliklerin azaltılması ile desteklenmelidir. Çevresel bakış açısına göre kapsayıcı yeşil büyüme; ekolojik denge, kaynakların korunması ile paralel olarak sürdürülebilir kalkınmayla bir arada değerlendirilmelidir (Albagoury, 2016).

### 3. KAPSAYICI BÜYÜME ENDEKSİ

Literatürde, kapsayıcı büyüme göstergesi olarak kişi başına düşen GSYH'yı kullanan çalışmalar yer almaktadır (Bakınız; Corrado ve Corrado, 2017; Kolawole, 2016; Lee ve Sissons, 2016). Ancak, kapsayıcı büyümenin çok boyutlu yapısı sebebiyle sadece kişi başına düşen GSYH'yı kapsayıcı büyüme göstergesi olarak kullanmak doğru olmayacaktır. Çünkü kapsayıcı büyüme, ekonomik büyümenin yanı sıra gelir eşitsizlikleri, yoksulluk, istihdam, tarım, çevre vb. birçok konuyu bünyesinde barındırmaktadır. Bu sebeple kapsayıcı büyümenin ölçümünde endeks kullanımı sıklıkla tercih edilmektedir. Kapsayıcı Büyüme Endeksi (KBE) yardımıyla kapsayıcı büyüme çerçevesine giren birçok değişken birlikte değerlendirmeye sokulabilmekte ve tüm bu değişkenleri kapsayan net bir değer elde edilebilmektedir.

Endeks oluştururken farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri kompozit endekstir. Kompozit endeks, ele aldığı tüm değişken ve göstergeleri bir arada değerlendirmeye sokarak içinde bulunulan durum veya gelişmeleri yansıtacak bir ölçü oluşturmaktadır (Chakrabarty, 2017). Kompozit endeksin birden fazla gösterge ve değişkenin bir arada değerlendirilmesini sağlaması, KBE oluşturulan çalışmalarda sıklıkla tercih edilmesine neden olmaktadır.

Kompozit endeks birçok değişkeni bir arada değerlendirmemizi sağladığı için bu endeksi oluştururken öncelikle endekse dahil edilecek değişkenlerin doğru seçilmesi gerekir. Tercih edilen değişkenler ele alınan konu ile ilgili ve amaca uygun olmalıdır. Ele alınan konu ile ilgili seçilen değişkenler yüksek korelasyon ilişkisine sahip ise endeksi oluşturan boyutlar daha sınırlı kalacaktır. Bu sebeple endeks oluşturulurken konunun geniş bir çerçevesinin çizilmesi, ölçüme dahil edilecek değişkenlerin sınırlarının belirlenmesine faydalı olacaktır. Böylece ele alınan değişkenlerin farklı grup, boyut ve alan başlıkları altında toplanması kolaylaşacaktır.

Endeks oluşturulurken, ele alınan değişkenler farklı boyut ve birimlerde olabilir. Bu durumda değişkenler arasında objektif bir değerlendirme yapmak için ölçeklendirme yöntemine başvurulur (OECD, 2018). Ölçeklendirme yapılırken değişkenlere normalizasyon işlemi uygulanır. KBE oluşturmak için ele alınan değişkenlere sıklıkla minimum maksimum (min-maks) normalizasyon yöntemi uygulanmaktadır. Eşitlik 1'de verilen denklem ile hesaplanan bu normalizasyon yöntemi sonucunda elde edilen değerler 0 ile 1 arasında dağılmaktadır. Eşitlikte,  $X_{min}$  ele alınan dönemdeki en küçük değeri,  $X_{maks}$  ele alınan dönemdeki en yüksek değeri ifade etmektedir.

$$X' = \frac{X - X_{min}}{X_{maks} - X_{min}} \quad (1)$$

KBE oluşturulurken tüm değerler aynı birimden ölçülebilir hale getirildikten sonra değişkenlere puanlama ve ağırlıklandırma işlemi uygulanır. Ağırlıklandırma ve puanlama işlemleri için farklı yöntemlere başvurulmaktadır. Her iki işlem için başvuru yöntemlerinden biri subjektif olarak değerleri belirlemektir. Bu yöntemde hem puanlar hem de ağırlıklar araştırmacının kontrolünde belirlenir ve bu puanlamayı uygulamak için herhangi bir kural uygulanmamaktadır. Ancak oluşturulan KBE'nde ağırlıkları subjektif olarak belirlerken ele alınan değişkenlerin içinde buldukları boyutların KBE üzerinde oluşturacağı etki dikkate alınmalıdır. Bu etkiler ülkelere göre

farklılıklar gösterebilir; bu sebeple farklı ülkeler için hesaplanan KBE’nde benzer değişkenlere farklı ağırlıklar verilmesi olasıdır. Ağırlıkları objektif olarak belirlemek için normalize edilen değişkenlere geometrik veya basit ortalama uygulamak tercih edilebileceği gibi her bir değişkene eşit ağırlık da verilebilir. Eşit ağırlık yöntemi uygulama kolaylığı sağladığı için daha çok tercih edilmektedir. Objektif puanlama yönteminde sıklıkla başvurulan metot 0-100 puanlamasıdır. Bu yöntemde, endekse dahil edilen değişkenlerin tamamının bir yıla ait verisine 0 ile 100 puan arasında değer verilir. Puanlamaya, en düşük değere sahip değişkene 0, en yüksek değere sahip değişkene 100 puan verilmesi ile başlanır. Aradaki değişkenlere ait puanlar belirlenirken Eşitlik 2 ve Eşitlik 3’ten faydalanılır. Eşitlik 2, kapsayıcı büyüme üzerinde pozitif etki oluşturacak, bir başka deyişle kapsayıcı büyümeyi olumlu yönde etkileyecek değişkenler için kullanılırken; Eşitlik 3 için tam tersi durum söz konusudur.

$$\text{Standart Değer} = \left[ \frac{\text{Yıl değeri} - \text{En düşük değer}}{\text{En yüksek değer} - \text{En düşük değer}} \right] * 100 \quad (2)$$

$$\text{Standart Değer} = 100 - \left[ \frac{\text{Yıl değeri} - \text{En düşük değer}}{\text{En yüksek değer} - \text{En düşük değer}} \right] * 100 \quad (3)$$

Kompozit endeks metoduyla KBE oluştururken, değişkenler kendileri ile ilişki alanlar altında toplanır, daha sonra bu alanlar ilgi boyutlar altında gruplanarak gerekli ağırlıklandırma ve puanlama işlemleri yapılır. Asya Kalkınma Bankası’nın kullandığı 4 boyuttan oluşan KBE’ne benzer olarak McKinley (2010) ve Khan vd. (2016)’nin çalışmalarında da 4 boyuttan oluşan bir KBE kullanılmıştır. McKinley (2010) ve Khan vd. (2016) çalışmalarında, oluşturdukları endekslerde yer alan boyutlara, Asya Kalkınma Bankası’nın uygulamış olduğu ağırlıklandırmayı uygulamıştır. Ancak, alan ve gösterge kısımlarına geçildiğinde, ağırlıkların dağılımı farklılaşmıştır. Bu farklılaşmada, alan ve gösterge başlıkları altında ele alınan değişkenin ülkenin KBE üzerindeki önemi ve anlamlılığı etkili olmuştur. Örneğin sağlıklı suya erişim, suya erişim sıkıntısı çeken az gelişmiş bir ülkenin KBE’nde yüksek ağırlık verilerek değerlendirilirken; gelişmiş bir ülkenin KBE’nde düşük ağırlık verilerek endekse dahil edilebilir. Asya Kalkınma Bankası, McKinley (2010) ve Khan vd. (2016)’nin çalışmalarında kullandıkları boyut ve ağırlıklar Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Kapsayıcı Büyüme Endeksi Oluşturan Çalışmalarda Yaygın Kullanılan Ağırlıklar

Boyut	Ağırlık
Ekonomik büyüme, ekonomik altyapı ve verimli işgücü	%50
İnsan yetenekleri ve kaynaklara erişilebilirlik	%15
Yoksulluk, eşitsizlik ve cinsiyet eşitsizliği	%25
Yönetim ve sosyal koruma	%10

Kaynak: (Chaudhary ve Sadaf, 2014; McKinley, 2010; Khan vd., 2016).

KBE’nde ağırlıklandırma için sıklıkla tercih edilen bir diğer yöntem ise tüm boyutlara eşit ağırlık vermektir. Her bir boyuta eşit ağırlık verildikten sonra bu ağırlıklar yine eşit bir şekilde tüm değişkenlere dağıtılır. Hakimian (2013) çalışmasında Kuzey Afrika için oluşturduğu KBE’nde eşit ağırlık yöntemini uygulamıştır.

Son aşamada endeks değerini hesaplamak için belirlenen (veya hesaplanan) ağırlık ve puanlar çarpılır. Her bir yıl için endekse dahil edilen değişkenlerin ağırlık ve puanlarının çarpımı ile elde edilen skorunun basit ortalaması alınarak kapsayıcı büyüme endeks değerine ulaşılır (Kiani ve Ullah, 2015).

KBE, 0 ile 1 arasında değer alır. KBE değerinin 0’a yakın olması ülkenin ekonomik büyümesinin kapsayıcılığının düşük, 1’e yakın olması ise kapsayıcılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

#### 4. LİTERATÜR

Ekonomik büyüme ile artan enerji tüketimi ve artan enerji tüketiminin sebep olduğu çevre kirliliği, araştırmacıları bu değişkenlerin etkileşimini araştırmaya yönlendirmiştir. Literatürde yer alan, farklı ülkeler için yapılmış, karbon emisyonu ve enerji tüketiminin ekonomik büyüme ile ilişkisini inceleyen çalışmalara bu bölümde yer verilmiştir. Atgür (2021), 1971-2014 döneminde Çin’de ekonomik büyümenin enerji tüketimi ve çevre kirliliği üzerinde yarattığı etkiyi araştırdığı çalışmasında ekonomik büyümenin bu değişkenler üzerinde etkili faktör olduğunu tespit etmiştir. Manga ve Gümüş Akar (2020) çalışmalarında, Türkiye, Fransa, Hırvatistan, İtalya, İspanya, Kıbrıs, Malta, Slovenya ve Yunanistan’da 1998-2014 döneminde karbon emisyonu, ekonomik büyüme ve insani gelişmişlik arasındaki ilişkiyi test etmiş ve çevresel Kuznets eğrisi hipotezinin geçerli olduğunu, insani gelişmişlik endeksinde

görülen artışın karbon emisyonunu azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Pala (2018), 22 gelişmekte olan ülkede 1990-2014 döneminde finansal gelişmişlik, ekonomik büyüme, enerji tüketimi, karbon emisyonu ve dışa açıklık arasındaki ilişkiyi test ettiği çalışmasında enerji tüketimi ve finansal gelişmişliğin uzun dönemde ekonomik büyümeyi artırdığı, karbon emisyonunun ise azalttığını tespit etmiştir. Güllü ve Yakışık (2017), 1971-2010 döneminde MIST ülkelerinde karbon emisyonu, ekonomik büyüme ve enerji tüketimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, karbon emisyonunda görülen artışın ekonomik büyümeyi artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Gülmez (2015) çalışmasında, 24 OECD ülkesinde ekonomik büyüme ve hava kirliliği arasındaki ilişkiyi 2000-2012 dönemi için araştırmıştır. Çalışma sonucunda, değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi ve büyümeden hava kirliliğine doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiş, ekonomik büyümede meydana gelen bir artışın hava kirliliğini uzun dönemde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Batmaz vd. (2019) çalışmalarında, Türkiye’de 1985-2014 döneminde karbon emisyonu, yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiş, karbon emisyonu ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde doğrusal olmayan bir ilişki tespit etmişlerdir. Çoban ve Şahbaz Kılınç (2015), Türkiye’de 1990-2012 yılları arasında karbon emisyonu, yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında artan yenilenebilir enerji kullanımının karbon emisyonunu negatif yönde, ekonomik büyümede görülen artışın karbon emisyonunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bouznit ve P. Pablo-Romero (2016), 1970-2010 döneminde ekonomik büyüme ile karbon emisyonu arasındaki ilişkiyi Cezayir için inceledikleri çalışmalarında ekonomik büyümenin karbon emisyonunu artırdığını tespit etmişlerdir. Joo vd. (2015), Şili’de 1965-2010 döneminde ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve CO2 emisyonu arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında enerji tüketiminden CO2 emisyonu ile ekonomik büyümeye, CO2 emisyonundan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Al-Mulali ve Sab (2018), Orta Doğu ülkelerinde 1990-2008 döneminde elektrik tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında karbon emisyonu, elektrik tüketimi ve ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun vadede çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Chen ve Huang (2013), N-11 ülkelerinde karbon emisyonu ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1981-2009 dönemi için araştırdıkları çalışmalarında uzun dönemde ekonomik büyüme, elektrik tüketimi ve karbon emisyonu arasında pozitif ilişki tespit etmiş; aynı zamanda karbon emisyonu ile elektrik tüketimi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde yer alan çalışmalarda ekonomik büyümenin çevresel kalite üzerine etkilerinin de incelendiği görülmektedir. Yan vd. (2022), 1986-2018 döneminde Çin’de çevresel kirlilik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, ekonomik büyüme ve çevresel kirliliğin yakından ilişkili olduğunu, ekonomik büyümede görülen artışın çevresel kirliliği artırdığını tespit etmişlerdir. Kahia vd. (2021)’nin 1996-2016 döneminde Suudi Arabistan’da ekonomik büyüme, yenilenebilir enerji ve çevresel kalite arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, ekonomik büyüme ve karbon emisyonu arasında çift yönlü bir ilişki bulunmuşken ekonomik büyümeden yenilenebilir enerjiye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Yazarların elde ettikleri bulgular, Suudi Arabistan’da yenilenebilir enerji kullanımının çevreyi koruma ve ekonomik büyümeyi desteklemede başarısız olduğu yönünde olmuştur. Amara ve Qiao (2023), 2010-2019 döneminde 54 Afrika ülkesinde karbon emisyonu, eko-inovasyon ve uluslararası iş birliğinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, karbon emisyonu, eko-inovasyonlar ve yeşil teknolojiler geliştirmede başvurulan uluslararası iş birliğinin ekonomik büyüme ve yeşil büyümeyi artırdığı, ekonomik büyüme ve yeşil büyümenin ise hava kirliliğini azalttığı, yenilikleri desteklediği ve uluslararası iş birliklerini güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde karbon emisyonu ile kapsayıcı büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda daha çok Sahra bölgesinin ele alındığı dikkat çekmektedir. Maji (2019), 42 Sahra altı ülke için yeşil enerji, CO2 emisyonu ve kapsayıcı kalkınma arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında yenilenebilir enerji kullanımının CO2 emisyonu oranını azalttığı, kapsayıcı kalkınmanın ise CO2 emisyonu oranını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Kamah vd. (2021), Sahra altı ülkelerde kapsayıcı büyümenin ilk aşamalarında çevreye verilen zararın arttığı fakat ilerleyen aşamalarda çevre kalitesinde artış yaşandığını tespit etmişlerdir. Asongu ve Odhiambo (2020), 2000-2012 döneminde 44 Sahra altı ülke için yapmış oldukları çalışmalarında CO2 emisyonunun kapsayıcı kalkınmayı azaltıcı etki yarattığını ancak kamunun yapmış olduğu düzenleyici politikalar ile bu etkinin azaldığını tespit etmişlerdir. Annor vd. (2023) çalışmalarında, 1990-2018 döneminde Sahra Altı Afrika’da yüksek insani kalkınma endeksine sahip ülkelerde kapsayıcı büyümenin karbon emisyonunu artırdığını ancak büyümenin kapsayıcılığı arttıkça ekolojik ayak izinin azaldığını, orta insani kalkınma endeksine sahip ülkelerde kapsayıcı büyümenin karbon emisyonunu artırıcı bir etki yarattığını bunun da çevresel sürdürülebilirliği

sağlamada bu ülkelere kötü bir etki yarattığını, düşük insani kalkınma endeksine sahip ülkelerde ise kapsayıcı büyüme, kentleşme ve nüfus artışının karbon emisyonunu artırarak çevre tahribatını artırdığını tespit etmişlerdir. Ghouse vd. (2022), 83 ülke için 2010-2018 döneminde kurumlar, sosyal kapsayıcılık, dijital kapsayıcılık, karbon emisyonu, ticari açıklık, yatırımlar, enflasyon ve eğitimin kapsayıcı büyüme üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında, yüksek gelirli ülkelerde enflasyon ile karbon emisyonu dışındaki değişkenlerin kapsayıcı büyümeyi artırdığı, orta ve düşük gelirli ülkelerde ise tüm değişkenlerin kapsayıcı büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nketia vd. (2022), 2000-2018 döneminde 48 Afrika ülkesinde karbon emisyonu, yenilenebilir enerji ve finansal kalkınmanın kapsayıcı büyüme üzerine etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, finansal kalkınma ve karbon emisyonunun tüm Afrika ülkelerinde kapsayıcı büyümeyi pozitif yönde etkilediği, yenilenebilir enerjinin düşük gelirli Afrika ülkelerinde kapsayıcı büyümeyi azalttığı, orta gelirli Afrika ülkelerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Yukarıda verildiği üzere, literatürde karbon emisyonu ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği çok sayıda çalışma yer almakla birlikte karbon emisyonu ile kapsayıcı büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sınırlı kaldığı dikkat çekmektedir. Kapsayıcı büyümeyle ilgili Türkiye için yapılan çalışmalarda ise kapsayıcı büyümenin kapsam ve ölçümüne yönelik araştırma ve analizler yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada, literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak, kapsayıcı büyüme ve karbon emisyonu arasındaki ilişki Türkiye için ele alınarak literatüre katkıda bulunulmuştur. Veriler, Türkiye’de karbon salınımının arttığını göstermektedir. Diğer taraftan, son dönemde politika yapıcılar tarafından sıkça gündeme getirilen kapsayıcı büyüme kavramı, ekonomik büyüme sürecinin kapsayıcılığından söz edebilmek için ülkelerin karbon salınımını en aza indirmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu sebeple, bu iki değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, Türkiye’nin yakalamış olduğu kapsayıcı büyüme performansının sürdürülebilirliğini sağlamak için ne yönde bir politika izlemesi gerektiği konusunda yol gösterici olacaktır.

## 5. YÖNTEM

Zaman serilerinin birim kök içermesi, kurulan modeldeki değişkenlerin ilişkisi olmamasına rağmen yapılan analizlerde yüksek  $R^2$  değeri ile karşılaşılmamasına, değişkenler arasındaki ilişki anlamlı değilken anlamlıymış gibi görünmesine, bir diğer ifadeyle sahte regresyon sorununa sebep olmaktadır. Bu sorunun aşmak, doğru ve tutarlı sonuçlara erişmek için iktisadi analizlerde kullanılan serilerin durağan olması gerekmektedir (Granger ve Newbold, 1974). Bu sebeple, çalışmada öncelikle serilere Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Philips-Perron (PP) geleneksel birim kök analizleri uygulanmıştır. ADF testinde hata teriminde oluşan otokorelasyon problemini yok etmek amacıyla bağımlı değişkene ait gecikmeli değerler modele bağımsız değişken olarak dahil edilir. Hata terimlerinin sabit varyansa sahip ve birbirinden bağımsız olduğu ADF testinin sıfır hipotezinde seriler birim kök içerir, alternatif hipotezde seriler birim kök içermez sınanır. ADF (1979) birim kök testine ait sabit terimli model Eşitlik 4, sabit terim ve trendli model Eşitlik 5’te verilmiştir. ADF testinde  $\theta$  katsayısının sıfıra eşit olması serinin birim kök içerdiğini gösterir.

$$\delta Y_t = \beta_0 + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \lambda_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (4)$$

$$\delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 t + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \lambda_i \Delta Y_{t-i} + u_t \quad (5)$$

Philips-Perron (1988) testinde ADF testinden farklı olarak hata terimleri heterojen dağılıma sahiptir, istatistiksel olarak birbiri ile ilişkilidir ve hata terimleri arasında otokorelasyon olabileceği kabul edilir. PP testinin sıfır hipotezinde serilerin birim kök içermesi sınanmaktadır. PP testine ait sabit terimli model Eşitlik 6, sabit terim ve trendli model Eşitlik 7’de verilmiştir. T gözlem sayısını, t trendi,  $\varepsilon_t$  hata terimini,  $\alpha_0$  sabit terimi,  $\beta_1$  ve  $\beta_2$  değişkenlere ait katsayıyı simgelemektedir.

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (6)$$

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \beta_2 \left( t - \frac{T}{2} \right) + \varepsilon_t \quad (7)$$

Klasik birim kök testlerinin seride ortaya çıkan yapısal kırılmaları dikkate almaması, serinin durağanlık düzeyinin hatalı belirlenmesine sebep olabilmektedir. Durağanlığın hatalı belirlenmesi ise seriler arasındaki ilişkinin sahte olmasına sebep olmaktadır. Yapısal kırılmaya sahip bir seri, ADF ve PP testlerine göre birim kök içermediği halde durağan değilmiş gibi davranabilmektedir (Perron, 1997).

Perron (1989), serilerde var olan yapısal kırılmaların göz ardı edilmesinin durağanlık düzeyini etkileyeceğini ve bu değişkenler ile kurulan modellerde sahte regresyon ilişkisinin oluşabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle çalışmada kullanılan serilere kırılma tarihinin içsel olarak belirlendiği Perron (1997) tek kırılmalı birim kök analizi de uygulanmıştır.

Perron (1997) testinde kırılma içsel olarak belirlenmektedir. Kademeli Sapmalı modelde sabitte oluşan kırılma kademeli bir şekilde gerçekleşmektedir. Toplamsal Sapmalı modelde eğimde gerçekleşen kırılma ani biçimde ortaya çıkmaktadır. Model A sabitte oluşan kırılmayı, Model B trendde oluşan kırılmayı ve Model C sabit ve trendde oluşan kırılmayı göstermektedir.

$$\text{Model A: } y_t = \mu + \beta_t + \alpha y_{t-1} + \gamma D(T_B)_t + \theta DU_t + \sum_{i=1}^k c_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (8)$$

t zaman ve TB kırılma tarihi olmak üzere D(TB) bir kukla değişkendir ve D(TB); t=TB+1 ise 1 diğer durumlarda 0 değerini alır. DU<sub>t</sub>; t>TB olduğu durumda 1 diğer durumlarda 0 değerini alır.

$$\text{Model B: } y_t = \mu + \beta_t + \gamma DT_t + \hat{y}_t \quad (9)$$

DT<sub>t</sub>; (t>TB)(t-TB) ise 1 diğer durumlarda 0 değerini alır.

İki aşamalı olarak gerçekleşen Model B’de öncelikle trendden arındırma işlemi uygulanır. Model en küçük kareler yöntemi ile tahmin edildikten sonra kalıntılar belirlenir. İkinci aşamada  $\alpha=1$  hipotezi t istatistik değeri ile test edilir. TB kırılma zamanı, k gecikme parametresi olmak üzere  $\alpha=1$  kısıtının t istatistik değeri i=1,2,3 olmak üzere t<sub>a</sub> (i,TB,k) modeli için test gerçekleştirilir (Perron, 1997).

$$\text{Model C: } y_t = \mu + \beta_t + \alpha y_{t-1} + \gamma DT_t + \delta D(T_B)_t + \sum_{i=1}^k c_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (10)$$

DT<sub>t</sub>; t>TB ise 1 diğer durumlarda 0 değerini alır.

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti için Toda-Yamamoto nedensellik analizi yapılmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik analizinde değişkenlerin durağanlık düzeylerine ve eşbütünleşme ilişkisine bakılmamaktadır. Toda-Yamamoto nedensellik analizi VAR modeline dayanmaktadır ve sıfır hipotezinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi yoktur varsayımı sınanmaktadır. Toda-Yamamoto testinde önce uygun gecikme uzunluğu ve maksimum (maks) bütünleşme derecesi tespit edilmektedir. Daha sonra tespit edilen gecikme uzunluğu ve bütünleşme derecesi toplamı alınarak bu boyutta bir VAR modeli tahmin edilmektedir. Tahmin edilen bu VAR modeli üzerinde Toda-Yamamoto nedensellik testi gerçekleştirilir. Toda-Yamamoto nedensellik testine ait model Eşitlik 11 ve Eşitlik 12’de verilmiştir. Eşitliklerde, k uygun gecikme uzunluğunu, d<sub>maks</sub> maksimum bütünleşme derecesini göstermektedir. Eşitlik 11’de X’ten Y’ye doğru bir nedensellik sınaması, Eşitlik 12’de Y’den X’e doğru bir nedensellik sınaması Wald test istatistiği kullanılarak yapılmaktadır (Toda ve Yamamoto, 1995).

$$Y_t = \alpha_{10} + \sum_{i=1}^k \alpha_{1i} X_{t-i} + \sum_{i=1}^k \beta_{1i} Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{maks}} \delta_{1j} X_{t-j} + \sum_{j=k+1}^{d_{maks}} \lambda_{1j} Y_{t-j} + e_{1t} \quad (11)$$

$$X_t = \alpha_{20} + \sum_{i=1}^k \alpha_{2i} X_{t-i} + \sum_{i=1}^k \beta_{2i} Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{d_{maks}} \delta_{2j} X_{t-j} + \sum_{j=k+1}^{d_{maks}} \lambda_{2j} Y_{t-j} + e_{2t} \quad (12)$$

Değişkenlerde görülen yapısal kırılmaların eşbütünleşme analizlerinde dikkate alınmaması, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin açıklanmasında analizlerin yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Gregory ve Hansen (1996), geliştirmiş oldukları eşbütünleşme analizinde içsel olarak belirledikleri yapısal kırılmaları dikkate alarak değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisini analiz etmektedir. Gregory-Hansen testinin sıfır hipotezinde geleneksel eşbütünleşme testleri ile benzer şekilde değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur test edilmektedir. Alternatif hipotezinde ise geleneksel eşbütünleşme testlerinden farklı olarak modelde içsel olarak belirlenen kırılma dikkate alınmakta ve bu kırılmanın eşbütünleşme üzerindeki etkisi test edilmektedir. Gregory-Hansen, değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisini, düzeyde, trend ve düzeyde, rejimde meydana gelen kırılmaları dikkate alan üç model aracılığıyla inceler. Düzeyde meydana gelen değişim (C), sabit terimdeki değişim ile gösterilmektedir. Eşitlik 13’te  $\mu_1$  kırılmadan önceki sabit terim,  $\mu_2$  kırılma anındaki sabit terim ve  $\Phi$  yapısal kırılmayı ifade eden kukla değişkendir. Düzey ve trendde (C/T) meydana gelen değişim Eşitlik 14’te verilmiştir. Tam kırılma olarak da isimlendirilen rejimde meydana gelen değişimi (C/S) gösteren model Eşitlik 15’te verilmiştir. Bu modelde, sabit terim ve eğimde meydana gelen değişimi ifade eden kukla değişkenler modele eklenmektedir.

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \Phi_t + \alpha Y_{2t} + e_t \quad (13)$$

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \Phi_t + \alpha Y_{2t} + \mu_3 t + e_t \quad (14)$$

$$Y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \Phi_t + \alpha Y_{2t} + \alpha_2 Y_{2t} \Phi_t + e_t \quad (15)$$

Gregory-Hansen testinde; C, C/T ve C/S modellerinin testi için ADF\*,  $Z\alpha^*$ ,  $Zt^*$  istatistikleri kullanılmaktadır. Bu istatistik değerlerinin en küçük değeri aldığı nokta kırılma tarihi olarak seçilmektedir (Gregory ve Hansen, 1996). Gregory-Hansen test istatistiğinin, elde edilen test istatistiklerinden mutlak değer olarak küçük olması durumunda sıfır hipotezi reddedilerek eşbütünleşme ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir.

$$ADF^* = \min_{\tau \in T} ADF(\tau) \quad (16)$$

$$Z\alpha^* = \min_{\tau \in T} Z\alpha(\tau) \quad (17)$$

$$Zt^* = \min_{\tau \in T} Zt(\tau) \quad (18)$$

Çalışmada değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için Tam Düzeltmiş En Küçük Kareler (FMOLS), Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) ve Kanonik Koentegrasyon Regresyonunu (CCR) yöntemleri ile tahminler yapılmıştır. En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ile tahmin basittir. Ancak, EKK dinamik etkileri dikkate almamaktadır. Aynı zamanda, EKK, küçük örneklerde sapmalı sonuçlar vermekte, bu da  $R^2$  değerinin yanlış hesaplanmasına sebep olmaktadır. İki den fazla bağımsız değişken olduğu durumda ise birden fazla eşbütünleşik ilişki tespit edebilmektedir. Tüm bu nedenler, EKK yönteminin parametre tahminlerinde hatalı sonuçlar vermesine neden olmaktadır (Phillips ve Hansen, 1990). EKK yönteminin tahmin aşamasında ortaya çıkan bu sorunların üstesinden gelmek için Phillips ve Hansen (1990) tarafından FMOLS geliştirilmiştir. FMOLS yöntemi asimtotik olarak sapmasız, küçük örneklerde başarılı sonuçlar veren bir yöntemdir (Phillips ve Hansen, 1990). Bu yöntemde hata terimi ile bağımsız değişken arasında ortaya çıkan stokastik şoklar kaynaklı içsellik sorunu ve ardışık bağıntı probleminin çözümü için yarı parametrik bir yöntem kullanılarak açıklayıcı değişkenler ile hata terimleri arasındaki ilişkiyi dikkate alan bir düzeltme uygulanmaktadır.  $(n+1)$  boyuta sahip bir vektör ile ifade edilen FMOLS yöntemi Eşitlik 19'da verilmiştir. Bu eşitlikteki stokastik değişkenler ve deterministik trendler Eşitlik 20'de verilen  $X_t$  eşitliği ile belirlenir. Her bir hata teriminin ortalamasının sıfır ve durağan olduğu varsayılır ( $u_{1t}$  ve  $u_{2t}$ ). Bu hata terimleri kullanılarak uzun dönemli kovaryans matrisleri elde edildikten sonra Eşitlik 22'de verilen FMOLS tahmincisi elde edilmektedir.

$$Y_t = X_t' \beta + D_{1t}' \gamma_1 + u_{1t} \quad (19)$$

$$X_t = \Gamma_{21}' D_{1t} + \Gamma_{21}' D_{1t} + \varepsilon_{2t} \quad (20)$$

$$\Delta \varepsilon_{2t} = u_{2t} \quad (21)$$

$$\hat{\theta}_{FMOLS} = \begin{bmatrix} \hat{\beta} \\ \hat{\gamma} \end{bmatrix} = \left( \sum_{t=1}^T Z_t Z_t' \right)^{-1} \left( \sum_{t=1}^T Z_t Y_t' - T \begin{bmatrix} \hat{\lambda}_{12}' \\ 0 \end{bmatrix} \right) \quad (22)$$

CCR, Park (1992) tarafında geliştirilmiştir. CCR yönteminde uzun dönemde stokastik şoklar arasında görülen ilişkiyi yok etmek için değişkenlerin durağanlaştırılmış formları kullanılmaktadır.

$$\hat{\theta}_{CCR} = \begin{bmatrix} \hat{\beta} \\ \hat{\gamma} \end{bmatrix} = \left( \sum_{t=1}^T Z_t * Z_t^{*'} \right)^{-1} \left( \sum_{t=1}^T Z_t Y_t^{*'} \right) \quad (23)$$

$$Z_t^{*'} = (X_t', D_t')' \quad (24)$$

$$X_t^{*'} = X_t - \left( \sum^{-1} \hat{\Lambda}_2 \right) \hat{u}_t \quad (25)$$

Saikkonen (1992) ve Stock-Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS yönteminde hata terimi ile birinci dereceden bütünleşik değişkenlerde eşbütünleşmenin ortaya çıkardığı küçük örneklem yanlılığı sorununu gidermek için bağımsız değişkenin bir gecikmeli değeri ve bir sonraki değeri alınmaktadır.

$$Y_t = X_t' \beta + D_{1t}' \gamma_1 + \sum_{j=-q}^q \Delta X_{t+j}' \delta + v_{1t} \quad (26)$$

## 6. VERİ SETİ VE MODEL

Çalışmada, 1991-2021 dönemini kapsayan yıllık veri kullanılmıştır. Kapsayıcı büyüme endeksinin birçok değişkeni bir arada değerlendirmesi ve bunları farklı boyutlar altında gruplandırması, ele alınan her değişkene geniş bir zaman diliminde ve sürekli aralıkta erişimi kısıtlamaktadır. Endekse dahil edilen tüm değişkenlere en geniş 1991-2021 zaman diliminde erişildiği için çalışmada bu dönem ele alınmıştır.

Kapsayıcı büyüme endeksinde dahil edilen değişkenler, McKinley (2010)'in çalışmasında KBE hesaplarken kullandığı değişkenlerden derlenmiştir. KBE'ne dahil edilen değişkenler Tablo 2'de verilmiştir. Çalışmada kullanılan kişi başına karbon emisyonu (CO<sub>2</sub>) verisi Dünya Bankası'ndan alınmıştır.

KBE hesaplanırken "Kapsayıcı Büyüme Endeksi" başlığı altında verilen aşamalar sırası ile uygulanmıştır. Öncelikle ele alınan değişkenlerin tamamı aynı ölçüm biriminden olmadığı için değişkenlere Eşitlik 1'de verilen normalizasyon yöntemi uygulanmıştır. Sonrasında puanlama aşamasına geçilmiş, puanlama işlemi uygulanırken, bir değişkenin en yüksek değere sahip yıldaki verisine 100, en düşük değere sahip yıldaki verisine 0 verilmiş, aradaki yıllara ait değerler Eşitlik 2 ve Eşitlik 3 uygulanarak hesaplanmıştır. Sonrasında objektif bir değerlendirme sağlamak amacıyla her bir değişkene eşit ağırlık verilmiştir. Bir yıla ait tüm değişkenlerin ağırlık ve puanların çarpımı sonrasında elde edilen değerlerin basit ortalaması alınarak o yıla ait kapsayıcı büyüme endeksi değeri elde edilmiştir.

Analizlerde değişkenlerin logaritması kullanılmıştır. İKBE KBE'nin, İCO<sub>2</sub> CO<sub>2</sub>'nin logaritması alınmış formunu simgelemektedir.

B<sub>0</sub> ve α<sub>0</sub> sabit terimi, β<sub>1</sub> karbon emisyonunda meydana gelen değişimin kapsayıcı büyümeyi ne yönde ve ne büyüklükte etkilediğini gösteren katsayı, α<sub>1</sub> kapsayıcı büyümede meydana gelen değişimin karbon emisyonunu ne yönde ve ne büyüklükte etkilediğini gösteren katsayı, ε<sub>t</sub> ve u<sub>t</sub> hata terimini ifade etmek üzere çalışmada kullanılan temel modeller Eşitlik 27 ve Eşitlik 28'de verilmiştir.

$$IKBE = \beta_0 + \beta_1 ICO_2 + \varepsilon_t \quad (27)$$

$$ICO_2 = \alpha_0 + \alpha_1 IKBE + u_t \quad (28)$$

**Tablo 2.** Kapsayıcı Büyüme Endeksinde Dahil Edilen Değişkenler

Boyut	Alan	Göstergeler	Kısaltma	Veri Kaynağı
Ekonomik büyüme, verimli işgücü ve ekonomik altyapı	Ekonomik büyüme	Kişi başına GSYH büyüme oranı	GSYH	Dünya Bankası (DB)
	Verimli İşgücü	İmalat sanayide çalışan işgücünün toplam istihdama oranı	isgucu_imalat	DB
		Kendi hesabına çalışanların toplam işgücü içerisindeki payı	isgucu_khc	DB
Ekonomik altyapı	Ekonomik altyapı	Kişi başına elektrik tüketim oranı (kWh kişi başına)	elektrik	Uluslararası Enerji Ajansı (iea)
		Sabit telefon aboneliği (Her 100 kişiden)	telefon	DB
Yoksulluk, eşitsizlikler, cinsiyet eşitsizlikleri	Cinsiyet Eşitsizlikleri	Toplam işgücünde kadınların payı (%)	isgucu_kadin	DB
		Tarım dışı istihdamda kadınların payı	tarimdisi_kadin	DB
İnsan yetenekleri, kaynaklara erişilebilirlik	Sağlık	5 yaş altı ölüm sayısı	olum_5yasalti	DB
	Eğitim	İlköğretime katılım oranı	ilkogretim	TÜİK, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı
		Ortaöğretime katılım oranı	ortaogretim	TÜİK, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı
Yönetim ve sosyal koruma	Yönetim	Kamu sağlık harcamalarının GSYH içerisindeki payı	saglik	TÜİK, OECD
		Kamu eğitim harcamalarının GSYH içerisindeki payı	egitim	DB



## 7. BULGULAR

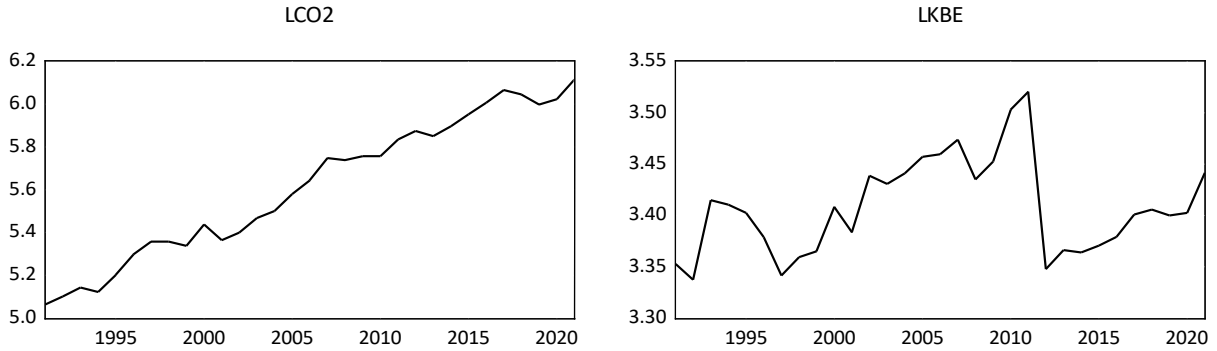
Analizlerde kullanılan lkbe ve lco2 değişkenleri ile kapsayıcı büyüme endeksinin hesaplanması aşamasında endekse dahil edilen değişkenlere ait özet istatistiklere Tablo 3'te yer verilmiştir. Kapsayıcı büyüme endeksinde dahil edilen değişkenlerin tamamı aynı ölçüm biriminden değildir. Değişkenlerin tamamını aynı birimden ifade edebilmek için endekse dahil edilen serilere normalizasyon uygulanmıştır. Normalizasyon işlemi yapılırken Eşitlik 1'den faydalanılmıştır. Aynı zamanda, ilköğretim ve ortaöğretim değişkenleri brüt veri üzerinden değerlendirilmeye alınmıştır, bu sebeple ilköğretim değişkenine ait maksimum değer 113,0 olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 3.** Değişkenlere Ait Özet İstatistikler

	Ortalama	Maksimum	Minimum	Standart Sapma
lkbe	3,40	3,52	3,33	0,04
lco2	5,61	6,11	5,06	0,32
GSYH	4,60	11,35	-5,75	4,59
ısgucu_imalat	24,68	27,85	20,98	2,173
ısgucu_khc	43,01	53,62	29,38	8,78
elektrik	2,18	3,72	0,90	0,81
telefon	21,37	29,05	13,67	5,64
ısgucu_kadin	25,91	31,58	20,50	3,01
tarimdisi_kadin	52,08	77,67	27,75	16,68
olum_5yasalti	40,84	97,72	11,39	26,21
ilkogretim	97,05	113,0	86,95	7,92
ortaogretim	68,51	92,60	51,0	12,89
saglik	4,22	5,49	2,44	0,91
egitim	3,13	4,11	2,14	0,63

Analizlerde kullanılan lkbe ve lco2 serilerinin zaman içerisindeki seyrini görebilmek için grafikleri çizilmiştir. Şekil 1'de verilen grafiklerde lkbe serisinde 2012 yılında aşağı yönlü ciddi bir kırılma olduğu dikkat çekmektedir. Endekse dahil edilen değişkenlerin tamamının zaman içerisindeki seyri dikkate alındığında, 2012 yılında ilköğretim ve ortaöğretim serilerinde lkbe serisindeki kırılmaya benzer bir kırılma yaşandığı, diğer serilerde bu tarihte bir kırılma olmadığı görülmüştür. Türkiye'nin 2012-2013 döneminde 4+4+4 eğitim sistemine geçmesi bu iki seride kırılmaya sebep olurken, bu serilerde görülen keskin düşüşün etkisi lkbe serisine de yansımıştır. KBE'nin eşit ağırlık yöntemi kullanılarak oluşturulduğu ve bu çalışmada eğitim alan göstergeleri olarak ilk ve orta öğretime katılım oranlarının kullanıldığı dikkate alındığında, lkbe serisinde görülen kırılma, Türkiye'de büyümenin kapsayıcılığının eğitim alanında görülen değişimlere karşı hassas olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Şekil 1.** Kapsayıcı Büyüme Endeksi ve Karbon Emisyonu Serilerine Ait Grafikler



Serilerin birim kök içerip içermediği test etmek için PP ve ADF testleri uygulanmıştır. Tablo 4'te verilen ADF ve PP test sonuçlarına göre, lkbe serisi sabit terimli modelde düzeyde durağan iken sabit terim ve trendli modelde

birinci farkında durağandır. lco2 serisi ise ADF ve PP test sonuçlarına göre hem sabit terim hem de sabit terim ve trendli modelde birinci farkında durağandır.

**Tablo 4.** PP ve ADF Birim Kök Analiz Sonuçları

		PP				ADF			
		Düzye		Birinci Fark		Düzye		Birinci Fark	
		lkbe	lco2	d(lkbe)	d(lco2)	lkbe	lco2	d(lkbe)	d(lco2)
Sabit terimli	t-İstatistik değeri	-2,76	-1,04	-7,17	-7,20	-2,78	-0,71	-6,16	-5,47
	Olasılık değeri	0,07*	0,72	0,00***	0,00***	0,07*	0,82	0,00***	0,00***
Sabit terim ve trendli	t-İstatistik değeri	-2,76	-2,72	-7,42	-9,26	-2,75	-2,81	-6,08	-5,39
	Olasılık değeri	0,22	0,23	0,00***	0,00***	0,22	0,20	0,00***	0,00***

Not: \*, \*\*, \*\*\* sırasıyla serinin %10, %5 veya %1 seviyede durağan olduğunu göstermektedir.

Çalışmada serilere klasik birim kök testlerinin yanında seride ortaya çıkan kırılmayı dikkate alan Perron (1997) kırılmalı birim kök analizi de uygulanmıştır. Perron (1997) tek kırılmalı birim kök test sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Tablo 5'te Model A sabit terimli modeli, Model B sabit terim ve trendli modeli simgelemektedir. Tablo 5'te verilen test sonuçlarına göre, lkbe serisi Model A düzey değerinde durağan değil iken birinci farkında 2012 tarihli kırılma ile durağandır. lkbe serisi Model B, 2011 tarihli kırılma ile düzey değeri ve 2012 tarihli kırılma ile birinci farkında durağandır. lco2 serisi Model A, düzey değerinde durağan değil iken 2007 tarihli kırılma ile birinci farkında durağandır. lco2 serisi Model B, düzey değerinde durağan değil iken 2007 tarihli kırılma ile birinci farkında durağandır. Tablo 5 değerlendirildiğinde, lkbe serisinin 2012 tarihli kırılma ile birinci farkında durağan, lco2 serisinin 2007 tarihli kırılma ile birinci farkında durağan olduğu görülmektedir.

**Tablo 5.** Perron (1997) Tek Kırılmalı Birim Kök Analiz Sonuçları

		lkbe				lco2			
		Model A		Model B		Model A		Model B	
		Düzye	Birinci Fark	Düzye	Birinci Fark	Düzye	Birinci Fark	Düzye	Birinci Fark
t-istatistik değeri		-3,53	-9,07	-7,33	-8,89	-1,98	-5,80	-3,70	-5,61
Kritik Değerler	%1	-4,94	-4,94	-5,33	-5,34	-4,94	-4,94	-5,84	-5,34
	%5	-4,43	-4,44	-4,84	-4,85	-4,43	-4,44	-4,84	-4,85
	%10	-4,18	-4,19	-4,59	-4,60	-4,18	-4,19	-4,59	-4,60
Kırılma Tarihi		2011	2012	2011	2012	2002	2007	2005	2007

Çalışmada serilere durağanlık analizi yapıldıktan sonra seriler arasındaki nedensellik ilişkisini tespit etmek amacıyla Toda-Yamamoto nedensellik testi uygulanmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik testini yapabilmek için serbestlik derecesi ve maksimum bütünleşme derecesinin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmada ele alınan seriler birinci farkında durağanlaştığı için maksimum bütünleşme derecesi 1'dir.

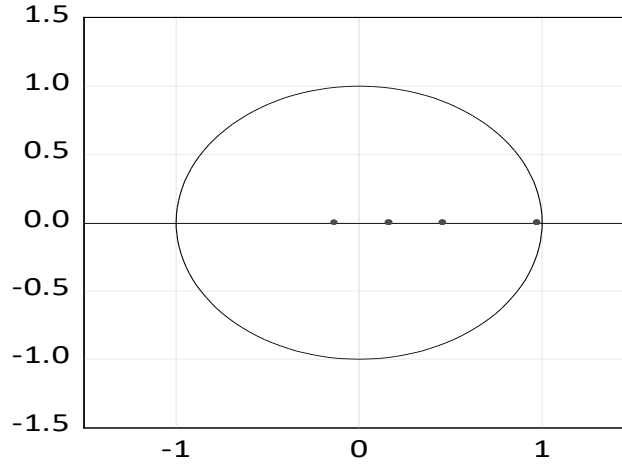
Uygun gecikme uzunluğunu belirlemek için serilere uygulanan VAR analizi sonucunda gecikme uzunluğu 1 olarak belirlenmiştir. Gecikme uzunluğunun belirlenmesinde kullanılan AIC, SC ve HQ bilgi kriterlerine ait çıktılar Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

	AIC	SC	HQ
0	-2,82	-2,73	-2,80
1	-6,76*	-6,47*	-6,67*
2	-6,64	-6,17	-6,50

Şekil 2’de, uygun gecikme uzunluğunu belirlemek için kurulan VAR modelinde, AR karakteristik polinomunun ters köklerinin hepsinin birim çember içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu durumda kurulan VAR modeli istikrar koşulunu sağlamaktadır.

Şekil 2. VAR Modelinin İstikrar Grafiği



Belirlenen gecikme uzunluğu ve serbestlik derecesine göre  $k+d_{maks}$  değeri 2 olarak hesaplanmış ve model buna göre tahmin edilmiştir. Karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru bir nedenselliğin varlığını test etmek için kullanılan model Eşitlik 29’da verilmiştir.

$$LKBE = C(1)*LKBE(-1) + C(2)*LKBE(-2) + C(3)*LCO2(-1) + C(4)*LCO2(-2) + C(5) \quad (29)$$

Kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru bir nedenselliğin varlığını test etmek için kullanılan model Eşitlik 30’da verilmiştir

$$LCO2=C(6)*LKBE(-1)+C(7)*LKBE(-2)+C(8)*LCO2(-1)+C(9)*LCO2(-2)+C(10) \quad (30)$$

Tablo 7’de Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde, karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi olduğu ancak kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru bir nedensellik ilişkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 7. Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi Sonuçları

Nedenselliğin Yönü	$k+ d_{maks}$	Olasılık Değeri
CO2 → KBE	2	0,0853
KBE → CO2	2	0,5803

Çalışmada yapısal kırılmaları dikkate alan Gregory-Hansen (1996) eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Tablo 8’de karbon emisyonu ile kapsayıcı büyüme arasındaki eşbütünleşmenin varlığını test etmek için yapılan Gregory-Hansen eşbütünleşme testi sonuçları verilmiştir. Tablo 8’de yer alan test sonuçları incelendiğinde, tüm modeller için ortak bir kırılma tarihi belirlendiği görülmektedir. C/T ve C/S modellerinde, hesaplanan ADF istatistiğinin mutlak değerce %5 kritik değerinden büyük olduğu, ancak C modelinde ADF test istatistiğinin mutlak değerce kritik değerlerden küçük olduğu görülmektedir. Bu sebeple, C/T ve C/S modellerine göre, 2012 yılında bir kırılma ile, lkbe ve lco2 serileri arasında uzun dönemli bir ilişkisi mevcuttur.

Tablo 8. Gregory-Hansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model	Kırılma Tarihi	ADF İstatistiği	Gregory-Hansen Kritik Değerleri		
			%1	%5	%10
Sabitte Kırılma (C)	2012	-4,60	-5,13	-4,61	-4,34
Sabitte ve Trendde Kırılma (C/T)	2012	-5,40	-5,45	-4,99	-4,72
Rejim Değişimi (C/S)	2012	-5,00	-5,47	-4,95	-4,68

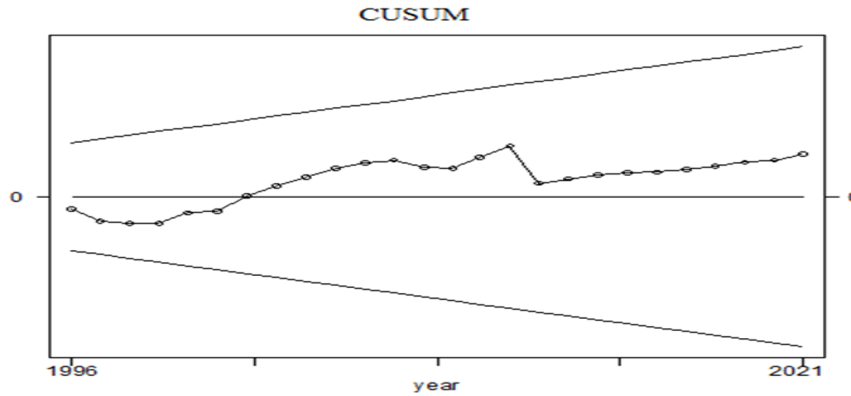
lkbe ve lco2 serileri arasında uzun dönemli bir eşbütünlük ilişkisi tespit edilmiş ve Tablo 9'da uzun dönem denklem tahmin sonuçları verilmiştir. Tablo 9'da, Model 1 karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru uzun dönemli ilişkiyi test etmek için kurulan modeli, Model 2 kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru uzun dönemli ilişkiyi test etmek için kurulan modeli temsil etmektedir. Tabloda,  $dummy_{2012}$ , 2012 yılındaki kırılmayı yansıtmak için modele eklenen kukla değişkeni ifade etmektedir. Her iki modelde de kukla değişkenin olasılık değeri %5'ten küçük çıkmıştır, bu durumda modele eklenen kukla değişken anlamlıdır. Gregory-Hansen uzun dönem model sonuçlarına göre, karbon emisyonunda meydana gelen %1'lik bir artış kapsayıcı büyümeyi %0,18 artırırken, kapsayıcı büyümede meydana gelen %1'lik bir artış karbon emisyonunu %5,21 artırmaktadır.

**Tablo 9.** Gregory-Hansen Testi Uzun Dönem Değerleri

	Model 1			Model 2	
	Katsayı	Olasılık Değeri		Katsayı	Olasılık Değeri
lco2	0,18	0,00	lkbe	5,21	0,00
Dummy <sub>2012</sub>	-0,12	0,00	Dummy <sub>2012</sub>	0,61	0,00

Tahmin edilen Gregory-Hansen eşbütünlük testi uzun dönem modelinin uygunluğunu test etmek için yapılan CUSUM testi sonucu Şekil 3'te verilmiştir. Şekil 3 incelendiğinde, tahmin edilen modelde yapısal bir sorun olmadığı, regresyon doğrusunun sınır çizgileri içerisinde hareket ettiği görülmektedir.

**Şekil 3.** Gregory-Hansen Uzun Dönem Modeli CUSUM Testi Sonucu



Tablo 10'da kapsayıcı büyüme ve karbon emisyonu arasındaki uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için yapılan FMOL, DOLS ve CCR test sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 10, Model 1'de karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için kurulan model, Model 2'de kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için kurulan modele ait değerler verilmiştir.  $dummy(2012)$ , 2012 yılındaki kırılmayı göstermek için modele eklenen kukla değişkeni ifade etmektedir.

**Tablo 10.** FMOLS, DOLS ve CCR Tahmin Sonuçları

		FMOLS		DOLS		CCR	
		Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık	Katsayı	Olasılık
MODEL1	lco2	0,173	0,000	0,167	0,000	0,174	0,000
	c	2,474	0,000	2,510	0,000	2,470	0,000
	dummy(2012)	-0,122	0,000	-0,125	0,000	-0,124	0,000
MODEL2	lkbe	4,393	0,000	4,314	0,000	4,458	0,000
	c	-9,561	0,000	-9,281	0,011	-9,781	0,000
	dummy(2012)	0,656	0,000	0,630	0,000	0,651	0,000

Tablo 10 incelendiğinde, modele eklenen kukla değişkenin anlamlı olduğu görülmektedir. Model 1 tahmin sonuçları, karbon emisyonunda görülen bir artışın kapsayıcı büyümeyi artırdığını göstermektedir. Karbon

emisyonda meydana gelen %1'lik bir artış kapsayıcı büyümeyi FMOLS modeline göre %0,17, DOLS modeline göre %0,16 ve CCR modeline göre %0,17 artırmaktadır. Model 2 tahmin sonuçları, kapsayıcı büyümede meydana gelen bir artışın karbon emisyonunu artırdığını göstermektedir. Kapsayıcı büyümede meydana gelen %1'lik bir artış karbon emisyonunu FMOLS modeline göre %4,39, DOLS modeline göre %4,31 ve CCR modeline göre %4,45 artırmaktadır. Kapsayıcı büyümenin karbon emisyonunu artırdığına yönelik elde edilen bulgu, literatürde yer alan Maji (2019) ve Kamah vd. (2021) bulgularını desteklemektedir.

## 8. SONUÇ

Ekonomik büyümenin çevre üzerinde oluşturduğu etkiler ülkelerin büyüme performansının kapsayıcılığını da belirlemektedir. Artan karbon emisyonu çevre üzerinde olumsuz etkiler yaratırken bireylerin yaşam standartlarını da olumsuz etkilemektedir. Ekonomik büyümenin tek başına kişilerin refahı üzerinde iyileştirici bir etki yaratmaması ve büyümeyle birlikte artan karbon emisyonunun çevre üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler hem yaşam standartlarını iyileştirecek hem de çevreyi koruyacak kapsayıcı büyüme politikalarına olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Ülkelerin büyüme performansının kapsayıcılığını ölçmek için kullanılan kapsayıcı büyüme performans göstergelerine göre kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliğini sağlamada etkili faktörlerden biri karbon emisyonudur. Bu sebeple, ülkelerin kapsayıcı büyüme politikalarını belirlerken karbon emisyonunun kapsayıcı büyüme üzerindeki etkisini tespit etmeleri bu alanda etkili politikalar geliştirmelerinde yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmada, Türkiye'de kapsayıcı büyüme ile karbon emisyonu arasındaki ilişki, 1991-2021 dönemine ait yıllık veriler kullanılarak incelenmiştir. Serilere ADF ve PP klasik birim kök analizlerinin yanında yapısal kırılmaları dikkate alan Perron (1997) birim kök analizi de uygulanmıştır. Seriler arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti amacıyla yapılan Toda-Yamamoto testi sonucunda, karbon emisyonundan kapsayıcı büyümeye doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir fakat kapsayıcı büyümeden karbon emisyonuna doğru bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Seriler arasındaki eşbütünleşmenin tespiti için yapısal kırılmaları dikkate alan Gregory-Hansen eşbütünleşme testi uygulanmış ve seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmuştur. Gregory-Hansen uzun dönem tahmin sonuçları, karbon emisyonu ile kapsayıcı büyüme arasında karşılıklı pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi tespit etmek için tahmin edilen FMOLS, DOLS ve CCR modelleri tahmin sonuçlarına göre hem kapsayıcı büyüme hem de karbon emisyonunda görülen bir artış diğere pozitif yönde yansımaktadır.

Bulgular, karbon salınımindaki artışın kapsayıcı büyümeyi artırdığını ancak bu etkinin %0,17 gibi küçük bir oranda olduğunu göstermektedir. Ekonomik büyüme sürecinde sanayileşmeyle birlikte karbon salınımı artmaktadır. Ele alınan dönemde de Türkiye'nin karbon salınıminin arttığı görülmektedir. Kapsayıcı büyüme, ekonomik büyüme temeli üzerine kurulmuş bir büyüme politikasıdır. Ancak, ekonomik büyümenin yanında çevre, eşitsizlikler, yoksulluk gibi konuları da kapsamı içerisine almaktadır. Dolayısıyla, elde edilen bulgular, Türkiye'de karbon salınımindaki görülen artışın ekonomik büyüme kanalı üzerinden kapsayıcı büyüme üzerinde pozitif etki yarattığını fakat bu etkinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Diğer taraftan, kapsayıcı büyümede görülen artış karbon emisyonunu %4,38 oranında artırmaktadır. Kapsayıcı büyüme, ülkeleri ekonomik olarak büyütürken, karbon salınıminin en aza indirmeye ve yeşil büyüme politikalarına yönlendirmektedir. KBPG'nin sürdürülebilirlik başlığı altında değerlendirilen karbon emisyonunun bu derece yüksek çıkması, Türkiye'de kapsayıcı büyümenin sürdürülebilirliği konusunda problem olduğunu göstermektedir.

Türkiye, ekonomik büyüme ve ekonomik büyümenin kapsayıcılığı boyutlarında istenilen hedefe ulaşmış olsa dahi bu kapsayıcılığın uzun dönemli sürdürülebilirliği için çevre konusunda, özellikle de karbon emisyonu konusunda gerekli önlemleri hızla almalıdır. Bu doğrultuda, yeşil kapsayıcı büyüme konusu hızla gündeme getirilmeli, mevcut ve gelecek nesillerin büyümenin ortaya çıkardığı fayda ve fırsatlarından yararlanması için temiz enerji tüketimi teşvik edilmelidir. Karbon salınıminin en fazla görüldüğü sektör ve alanların tespit edilmesi, bu alanlarda gerekli önlemlerin alınması ve alınan önlemlerin sıklıkla denetlenmesi, denetleme sonucunda verilen cezaların caydırıcı olması bu alanda atılacak adımlardan biridir. Bir diğer adım ise, üretim sürecinde seçici olmaktır. Seçicilikten kasıt, Avrupa ülkelerinin çevreye verdikleri zarar sebebiyle üretiminden kaçındığı ürünleri (plastik ve benzeri), her ne kadar ekonomik büyüme üzerinde oluşturduğu pozitif etki yadırganamaz olsa da, üretimden kaçınmaktır. Diğer taraftan, hanehalkının karbon emisyonu ve karbon emisyonunun çevreye verdiği zararın mevcut ve gelecek nesilleri nasıl tehlikeye soktuğu konusunda bilinçlendirilmesi, temiz enerji tüketiminin toplumunun en küçük birimi olan aileden başlamasına imkân sağlayacaktır. Gündelik hayatta sıklıkla kullandığımız birçok ürün, plastik ve benzeri doğada yok olması güç olan, aynı zamanda üretim aşamasında da çevreye en çok karbon salınımı yapan

ürünlerdir. Bu doğrultuda, özellikle hazır ürünlerin paketlenmesi için kullanılan materyallerin yerini alabilecek, geri dönüşümü kolay, çevreye verdiği zarar minimum olan farklı ürün/materyallerin geliştirilmesi bu alanda atılacak adımlardan bir diğeridir.

#### YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Albagoury, S. (2016). Inclusive green growth in Africa: Ethiopia case study. *Institute of African Research and Studies*, Cairo University.
- Ali, I. ve Son, H. H. (2007). Measuring inclusive growth. *Asian Development Review*, 11-31.
- Al-Mulali, U. ve Sab, C. N. (2018). Electricity consumption, CO2 emission, and economic growth in the Middle East. *Energy Sources*, 1-7.
- Amara, D. B. ve Qiao, J. (2023). From economic growth to inclusive green growth: How do carbon emissions, eco-innovation and international collaboration develop economic growth and tackle climate change? *Journal of Cleaner Production*, 425, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138986>
- Annor, L. D., Robaina, M. ve Vieira, E. (2023). Financial development, inclusive growth, and environmental quality: emerging markets perspective. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-04198-6>
- Arrow, K., Dasgupta, P., Goulder, L., Daily, G., Ehrlich, P., Heal, G., Levin, S., Maler, K., Schneider, S. ve Starrett, D. (2004). Are we consuming too much? *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), 147-172.
- Asongu, S. A. ve Odhiambo, N. M. (2020). Governance, CO2 emissions and inclusive human development in Sub-Saharan Africa. *Energy Exploration & Exploitation*, 38(1), 18-36.
- Atgür, M. (2021). Ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve karbon emisyonları ilişkisi: Çin örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 172-186.
- Batmaz, T., Bayraç, H. N. ve Güllü, M. (2019). Türkiye’de yenilenebilir enerji kaynaklarının büyüme ve karbon emisyonu ilişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 645-658.
- Bouma, J. ve Berkhout, E. (2015). Inclusive green growth. The Hague/Bilthoven: PBL Netherlands Environmental Assessment Agency.
- Bouznit, M. ve P. Pablo-Romero, M. D. (2016). CO2 emission and economic growth in Algeria. *Energy Policy*, 93-104.
- Chakrabarty, S. (2017). Composite index: methods and properties. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 12(2), 31-41.
- Chaudhary, M. ve Sadaf, R. (2014). Poverty, income inequality and inclusive growth in Pakistan. *Economics, Political Science*.
- Chen, J.-H. ve Huang, Y.-F. (2013). The study of the relationship between carbon dioxide (CO2) emission and economic growth. *Journal of International and Global Economic Studies*, 6(2), 45-61.

- Corrado, G., ve Corrado, L. (2017). Inclusive finance for inclusive growth and development. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, (24), 19–23.
- Çoban, O. ve Şahbaz Kılınc, N. (2015). Yenilenebilir enerji tüketimi ve karbon emisyonu ilişkisi: TR örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 195-208.
- Dasgupta, P., Levin, S. ve Lubchenco, J. (2000). Economic pathways to ecological sustainability: challenges for the new millennium. *BioScience*, 50(4), 339-345.
- Dickey, D. ve Fuller, W. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of The American Statistical Association*, 427-431.
- Dinda, S. (2013). Inclusive green growth and sustainable development through productive consumption. Munich Personal RePEc Archive.
- Dünya Bankası. (2012). Inclusive green growth: the pathway to sustainable development. Washington D.C.: World Bank.
- Dünya Ekonomik Forumu. (2017). The inclusive growth and development report 2017. World Economic Forum.
- Ghose, G., Aslam, A. ve Bhatti, M. I. (2022). The impact of the environment, digital–social inclusion, and institutions on inclusive growth: A conceptual and empirical analysis. *Energies*, (15), 1-19. <https://doi.org/10.3390/en15197098>
- Granger, C. ve Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics*, 111-120.
- Gregory, A. ve Hansen, B. (1996). Residual-based tests for cointegration in models with regime shifts. *Journal of Econometrics*, 70(1), 99-126.
- Güllü, M. ve Yakışık, H. (2017). Karbon emisyonu ve enerji tüketiminin büyüme üzerindeki etkileri: MIST Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyoekonomi*, 25(32), 239-253.
- Gülmez, A. (2015). OECD ülkelerinde ekonomik büyüme ve hava kirliliği ilişkisi: panel veri analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (9), 18-30.
- Hakimian, H. (2013). The search for inclusive growth in North Africa: a comparative approach. *African Development Bank-AfDB*.
- Joo, J., Kim, C. S. ve Yoo, S.-H. (2015). Energy consumption, CO2 emission, and economic growth: evidence from Chile. *International Journal of Green Energy*, 543-550.
- Kahia, M., Omri, A. ve Jarraya, B. (2021). Green energy, economic growth and environmental quality nexus in Saudi Arabia. *Sustainability*, 13(3), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su13031264>
- Kamah, M., Riti, J. S. ve Bin, P. (2021). Inclusive growth and environmental sustainability: The role of institutional quality in Sub-Saharan Africa. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-17.
- Khan, A., Khan, G., Safdar, S., Munir, S. ve Andleeb, Z. (2016). Measurement and determinants of inclusive growth: case study of Pakistan (1990-2012). *The Pakistan Development Review*, 55(4), 455–466.
- Kiani, A. ve Ullah, S. (2015). The inclusive growth index: a new measurement of Pakistan's development. *HEC 3rd International Social Science Conference Proceedings* (s. 163-169).

- Kolawole, B. (2016). Government spending and inclusive-growth relationship in Nigeria: an empirical investigation. *Zagreb International Review of Economics and Business*, 19(2), 33-56.
- Kwiatkowski, D., Phillips, P., SchMidt, P. ve Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationary against the alternative of a unit root: how sure are we that economic time series have a unit root? *Journal of Econometrics*, 159-178.
- Lee, N., ve Sissons, P. (2016). Inclusive growth? The relationship between economic growth and poverty in British cities. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(11), 2317-2339.
- Maji, I. (2019). Impact of clean energy and inclusive development on CO2 emissions in Sub-Saharan Africa. *Journal of Cleaner Production*, 1-6.
- Manga, M. ve Gümüş Akar, P. (2020). Ekonomik büyüme, karbon emisyonu ve insani gelişmişlik arasındaki ilişki: seçilmiş Akdeniz ülkeleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 405-419.
- McKinley, T. (2010). Inclusive growth criteria and indicators: an inclusive growth index for diagnosis of country progress. *ADB Sustainable Development Working Paper Series*, Asian Development Bank.
- Mohammed, E. Y., Wang, S. ve Kawaguchi, G. (2013). Making growth green and inclusive: the case of Cambodia. *OECD Green Growth Papers*. Paris: OECD.
- Nketia, E. B., Kong, Y., Mensah, I. A., Ampon-Wireko, S. ve Anfom, K. (2022). Inclusive growth and the sophisticated influence of carbon emissions, renewable energy, and financial development: An introspective analysis of Africa. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 17(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/15567249.2022.2099038>
- OECD. (2011). *Towards green growth*. OECD.
- OECD. (2012). *Inclusive green growth: for the future we want*. OECD.
- OECD. (2018). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. OECD.
- OECD. (2021). *Inclusive green growth: for the future we want*. <https://www.oecd.org/greengrowth/futurewewant.htm> adresinden 7 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- OECD. (2021). *Inclusive growth*. <https://www.oecd.org/inclusive-growth/#introduction> adresinden 7 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Pala, A. (2018). Gelişmekte olan ülkelerde enerji tüketimi, karbon emisyonu ve ekonomik büyüme ilişkisinin ARDL yaklaşımı ile incelenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14, 1-29.
- Park, J. (1992). Canonical cointegrating regressions. *Econometrica*, 60(1), 119-143.
- Pata, U., Yurtkuran, S. ve Kalça, A. (2016). Türkiye'de enerji tüketimi ve ekonomik büyüme: ARDL sınır testi yaklaşımı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 255-271.
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica*, 57(6), 1361-1401.
- Perron, P. (1997). Further evidence on breaking trend functions in macroeconomic variables. *Journal of Econometrics*, 80(2), 355-385.



- Phillips, P. ve Hansen, B. (1990). Statistical inference in instrumental variables regression with I(1) processes. *The Review of Economic Studies*, 99-125.
- Phillips, P. ve Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Saikkonen, P. (1992). Estimation and testing of cointegrated systems by an autoregressive approximation. *Econometric Theory*, 8(1), 1-27.
- Samans, R., Blanke, J., Corrigan, G. ve Drzeniek, M. (2015). Benchmarking inclusive growth and development discussion paper. World Economic Forum.
- Spratt, S. ve Griffith-Jones, S. (2013). Mobilising investment for inclusive green growth in low-income countries. BMZ-Federal Ministry for Economic Cooperation and Development.
- Stock, J. ve Watson, M. (1993). A simple estimator of cointegrating vectors in higher order integrated systems. *Econometrica*, 61(4), 783-820.
- Taşkın, T. (2014). *GDP growth in Turkey: Inclusive or not*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.
- Toda, H. Y. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 225-250.
- United Nations Economic and Social Council. (2005). *The 5th Ministerial conference on environment and development in Asia and The Pacific*. Seoul, ESCAP.
- Vazquez-Brust, D., Smith, A. ve Sarkis, J. (2014). Managing the transition to critical green growth: The ‘green growth state’. *Futures*, 64, 38–50.
- Yan, C., Li, H. ve Li, Z. (2022). Environmental pollution and economic growth: Evidence of SO<sub>2</sub> emissions and GDP in China. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930780>
- Zivot, E. ve Andrews, D. W. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 10(3), 251-270.

## PROBLEMS AND SOLUTION SUGGESTIONS RELATED TO LOGISTICS PROCESSES IN CROSS-BORDER E-COMMERCE: EVALUATIONS TOWARDS E-EXPORT IN BURSA PROVINCE\*

### SINIRÖTESİ E-TİCARETTE LOJİSTİK SÜREÇLERE İLİŞKİN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: BURSA İLİNDE E-İHRACATA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Dr. Mine SÖNMEZAY<sup>1</sup>

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER<sup>2</sup>

#### ABSTRACT

Rapidly growing e-commerce, due to globalization and the impact of the Covid-19 epidemic, has significantly increased global demand, and cross-border e-commerce has become a frequently mentioned concept. Cross-border e-commerce, which also triggers the development of international trade, has begun to influence the economic policies of countries, especially with its e-export dimension. The most important factor behind the development and success of cross-border e-commerce can be expressed as being its logistics services. E-commerce processes achieve success with the effectiveness of these services. However, as in many countries, problems may occur in logistics processes in Türkiye, which may prevent cross-border e-commerce companies from using their potential. In this context, in the study, firstly, the concepts of e-commerce and cross-border e-commerce are discussed and the concept of e-export is clarified. Then, logistics services in cross-border e-commerce are explained. Finally, a qualitative research is conducted to reveal the logistics problems encountered in cross-border e-commerce, and the findings of in-depth interviews with companies engaged in e-export in Bursa are evaluated.

**Keywords:** E-Commerce, Cross-Border E-Commerce, E-Export, E-Commerce Logistics.

**JEL Classification Codes:** M21, M26, N70.


#### ÖZ


Küreselleşme ve Covid-19 salgınının etkisiyle hızla büyüyen e-ticaret, küresel talebi önemli ölçüde arttırmış, sınır ötesi e-ticaret sıklıkla bahsedilen bir kavram olmuştur. Uluslararası ticaretin gelişimini de tetikleyen sınır ötesi e-ticaret, özellikle e-ihracat boyutuyla ülkelerin ekonomi politikalarında yer almaya başlamıştır. Sınırötesi e-ticaretin gelişimi ve başarısının arka planındaki en önemli faktör, lojistik hizmetler olarak ifade edilebilir. E-ticaret süreçleri, lojistik hizmetlerin etkinliği ile başarıya ulaşmaktadır. Ancak, pekçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de lojistik süreçlerde sorunlar yaşanabilmekte, bu durum sınırötesi e-ticaret yapan firmaların potansiyellerini kullanmalarını engelleyebilmektedir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle e-ticaret ve sınırötesi e-ticaret kavramları ele alınmış ve e-ihracat kavramına açıklık getirilmiştir. Ardından sınırötesi e-ticarette lojistik hizmetler açıklanmıştır. Son olarak, sınırötesi e-ticarette karşılaşılan lojistik sorunların ortaya konulmasına yönelik bir nitel araştırma yapılarak, Bursa ilinde e-ihracat yapan firmalar ile derinlemesine görüşme bulguları değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** E-Ticaret, Sınırötesi E-Ticaret, E-İhracat, E-Ticaret Lojistiği.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M21, M26, N70.

\* For this study the approval of ethical committee no 2/2023-1 dated 09.01.2023 was taken from the Ethical Committee, Bursa Technical University.

<sup>1</sup>  Mudanya University, Vocational High School, Department of Foreign Trade, mine.sonmezay@mudanya.edu.tr

<sup>2</sup>  Bursa Technical University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of International Trade and Logistics, hilal.yildirir@btu.edu.tr

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

### Amaç ve Kapsam:

E-ticaret, ekonomideki küreselleşmenin etkisiyle birlikte hayatımıza girmiş, e-ticaretin varlığı bu küreselleşmeyi daha da hızlandırmıştır. Geleneksel ticaretle kıyaslandığında e-ticaret, işletmelere önemli maliyet tasarrufları, gelir maksimizasyonu ve ürün ve hizmet sunumunda iyileştirmeler gibi çok sayıda avantaj sunmaktadır. E-ticarete yönelik artan yoğun küresel talep karşısında ürünlerin teslim edilmesi noktasında lojistik hizmet sağlayıcılar milyonlarca eşzamanlı siparişin teslimatını yapmak durumunda kalmaktadır. E-ticaret siparişleri küçük ama yüksek çeşitlilikte olduğundan, lojistik sağlayıcılar karmaşık bir sipariş karşılama senaryosu ile karşı karşıyadır. E-ticaretin hızlı büyümesiyle birlikte, e-ticaret lojistiğinin önemi hem endüstriler hem de akademisyenler tarafından geniş çapta kabul görmüştür. Ancak fiziksel ürünlerin sınır ötesi e-ticaret lojistiğinde sorunlar ve çözüm önerileri hakkında yapılmış çok az araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmada KOBİ'lerin sınıırötesi e-ticaret ve özellikle e-ihracat faaliyetlerinde ve özellikle lojistik süreçlerde ne tür problemler ile karşılaştığı, bunlara nasıl çözüm üretildiği ve çözümlere ilişkin mevzuat açısından genel beklentilerin neler olduğuna odaklanılmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde e-ticaret kavramı ve e-ticaret türlerine değinilmiş, ikinci bölümde ise e-ihracat ve e-ihracatta lojistik süreçler ele alınmıştır. Son bölümde ise Bursa İlinde E-ihracat yapan firmaların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin bir nitel araştırma yapılmıştır. Yapılan nitel araştırma kapsamında, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile Bursa ilinde e-ihracat alanında faaliyet gösteren firmalarla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular betimsel analiz ile değerlendirilerek sunulmuştur.

### Yöntem:

Araştırmada, nitel araştırma tekniklerinden olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış, bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış soru formunda, konu bağlamında açık uçlu ve kapalı uçlu soru kalıpları bulunmakta, farklı katılımcılardan konu ile ilgili derinlemesine bilgi alınması amaçlanmaktadır. Araştırma katılımcıları kartopu örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve gönüllülük esası ile katılım sağlanmıştır. Katılımcılar çeşitli kişi, kurum ve kuruluşların desteği ile elde edilmiştir. Kartopu örneklem yöntemi, yeni konuların derinlemesine çalışılması ve ilgili konuya ilişkin en net bilgiye erişimi sağlayacak nitelikteki firmaların tespit edilmesinde kullanılabilir bir yöntem olduğundan tercih edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada, farklı sektörlerden 12 katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılmıştır.

### Bulgular:

Araştırmaya katılan işletmelerden, e-ihracatta karşılaştıkları sorunları sıralamaları istendiğinde, 7 işletme ilk sırada lojistik sorunları belirtmiştir. 3 işletme ilk sırada pazarlama sorunlarını ifade ederken, 2 işletme ise ödeme ve yabancı dil sorunlarından bahsetmiştir. Araştırmaya katılan işletmelerle yapılan derinlemesine görüşmelerde, tüm işletmeler lojistik süreçlere ilişkin en büyük problem maliyetleri olduğunu belirtmişlerdir. Maliyet konusunu biraz açmaları istendiğinde en önemli maliyet kaleminin kargo maliyetleri ve ambalaj maliyetleri olduğu ifade edilmiştir. Özellikle bazı ürünlerin hasarsız ulaşması için özel ambalaj malzemesi gerektiğinde, maliyetin daha da arttığı belirtilmiştir. Bir diğer bulguya bakıldığında araştırmaya katılan katılımcılar e-ihracatta en fazla (34%) depo kiralama konusunda desteğe ihtiyaç duyduğunu belirtirken, web sitesi konusunda desteğe ihtiyaç duyulması ikinci sırada (25%) yer almaktadır. Lojistik hizmet üçüncü sırada (17% oranla) desteğe ihtiyaç duyulan konular arasında yerini alırken, pazar araştırması, web sitelerinde canlı destek sistemi ve reklam konuları ise dördüncü, beşinci ve altıncı sırada (8%'er oranla) desteğe ihtiyaç duyulan konular arasında son sırada yerini almıştır. E-ihracata konu olan ürünlerin yapısı (kırılabacak, hassas, değerli maden) ve genel özellikleri ele alındığında, katılımcılar e-ihracatta lojistik süreçlerde en çok ambalajlama konusunda aldıkları kararlarla farklılaştığını ifade etmişlerdir. Bu sonuç lojistik süreçlerde ambalajlamaya daha fazla özen gösterilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

### Sonuç ve Tartışma:

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre sınıırötesi e-ticarete karşılaşılan lojistik sorunlara etkin politikalar, stratejiler ve dijitalleşme ile çözüm önerileri getirilebilir. Bu kapsamda, kargo maliyetlerine getirilecek çözümler en önemlisidir. Sınıırötesi e-ticaret şirketleri yerel depolama ve dağıtım merkezleri kurarak ürünleri tüketicilere daha yakın bir noktadan teslim edebilirler. Ayrıca, alternatif taşıma yöntemlerinin kullanılmasına yönelik çalışmalar kargo maliyetlerinin düşürülmesine yardımcı olabilir. Gümrük işlemlerinin kolaylaştırılması, bir diğer çözüm getirilebilecek konu olarak belirtilebilir. Gümrük işlemleri, sınıırötesi e-ticaretin en büyük zorluklarından biridir. Ürünlerin farklı ülkelerin gümrük mevzuatına uygun şekilde işlenmesi gerekmektedir. Bu süreç, zaman alıcı ve maliyetli olabilmektedir. Gümrük işlemlerinin kolaylaştırılması için dijital platformların ve otomasyon sistemlerinin kullanılması, sınıırötesi e-ticaret şirketleri ve lojistik sağlayıcıların gümrük mevzuatı konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları ve bu konuda eğitim almaları karşılaşılan sorunların çözümünde etkili olabilir. Ürün iadeleri, sınıırötesi e-ticarete lojistik süreçleri karmaşıklaştıran bir başka çözümlenmesi gerekli sorundur. İadelerin kolay ve maliyet etkin bir şekilde yönetilmesi, tüketicilerin memnuniyetini artırırken, lojistik maliyetleri üzerindeki baskıyı azaltmaktadır. Bu kapsamda, sınıırötesi e-ticaret şirketlerinin iade politikalarını netleştirilmesi ve müşterilere iade süreci hakkında açık bilgiler sunması bu konuda yanacak sorunları azaltacaktır. Ayrıca, yerel iade merkezlerinin kurulması ve iade işlemlerinin dijitalleştirilmesi, bu sürecin daha etkin ve verimli yönetilmesinde etkili olacaktır. Sonuç olarak, sınıırötesi e-ticarete karşılaşılan lojistik sorunlar, işletmeler ve kamu otoriteleri tarafından ele alınması gerekmektedir. Sınıırötesi e-ticarete yaşanan sorunların çözümüne yönelik alınan her önlem ve uygulanan politika, küresel ticaretin geleceğini şekillendirecek ve e-ticaretin küresel alanda potansiyelini daha da artırarak küresel ticaretin büyümesine katkıda bulunacaktır.

## 1. INTRODUCTION

E-commerce has entered our lives as an effect of globalization in the economy, and the existence of e-commerce has further accelerated this globalization (Liu et al., 2015, p. 18). Compared to traditional commerce, e-commerce offers businesses numerous advantages, such as significant cost savings, revenue maximization and improvements in product and service delivery (Khoo et al., 2018, p. 90). In addition, the fact that e-commerce offers important features such as impulsivity, randomness, convenience and benefit seeking has made purchasing products on this platform very popular in recent years (Zhang & Li, 2019, p. 12).

The pandemic (Covid-19) helped speed up the journey to a faster spread of e-commerce around the world. It has not only led to the growth of existing e-commerce businesses, but also created an environment for the establishment of new e-commerce businesses (Majumder, 2021, p. 33). As of 2020, with the effect of the pandemic (Covid-19), 4 out of every 5 people using the internet in the world have experienced e-commerce (TÜBİSAD, 2021, p. 7). In 2021, e-commerce expenditures in Türkiye grew by 69%, its share in general trade increased by 17.7%, and in 2022, its share in general trade increased by 109% compared to the previous year, reaching 18.6%. When we look at the global e-commerce volume, it increased by 14% from 2020 to 2021 and reached a volume of 4.9 trillion dollars (ETBİS, 2023).

In the face of this increasingly intense global demand, logistics service providers have to deliver millions of simultaneous orders at the point of delivery. Since e-commerce orders are small but high in variety, logistics providers face a complex order fulfillment scenario. As a result, e-commerce logistics service providers must provide a reliable and customized delivery service (Yu et al., 2020, p. 1). However, it is also known that there are various risks and threats that affect the service quality of e-commerce logistics (Xu et al., 2019, p. 35).

It is known that logistics services are one of the most costly transactions for the e-commerce industry and play a critical role in increasing customer satisfaction, expanding market sales and increasing revenues (Qin et al., 2020, p. 650). There is little research on the problems and solutions in cross-border e-commerce logistics of physical products. With the rapid growth of e-commerce, the importance of e-commerce logistics has been widely recognized by both industries and academics (Xu et al., 2019, p. 35).

This study focuses on what kind of problems are encountered in logistics processes in cross-border e-commerce and e-export activities of Small Medium Enterprise (SMEs); how solutions are produced to these problems and what the general expectations are in terms of legislation regarding the solutions. In the first part of the study, the concept of e-commerce and types of e-commerce are mentioned, and in the second part, e-export and logistics processes in e-export are discussed. In the last section, a qualitative research was conducted on the problems and solution suggestions faced by e-export companies in Bursa. Within the scope of the qualitative research, in-depth interviews were conducted with companies operating in the field of e-export in Bursa with a semi-structured interview form, and the findings were evaluated and presented with descriptive analysis.

## 2. E-COMMERCE AND CROSS-BORDER E-COMMERCE CONCEPTS AND SCOPES

E-commerce has become one of the most important economic activities for many businesses in recent years. Today, e-commerce makes it possible for individuals and businesses to conduct commercial transactions electronically (Jailani et al., 2016, p. 889). With the development of e-commerce, transactions have become much faster and easier (Kabango & Asa, 2015, p. 64). The development of e-commerce and the digital economy is transforming every segment of humanity and society. In addition, it significantly changes the way people interact in many areas such as public administration, economic, political and cultural development and personal communication (Haji, 2021, p. 979).

There are various definitions for e-commerce. World Trade Organization (WTO) defines e-commerce as "the production, advertising, sales and distribution of goods and services through telecommunication networks". Furthermore, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) defines e-commerce from a broader perspective and says "it is all commercial transactions involving individuals and institutions based on the processing and transmission of digitized written text, sound and image". United Nations Centre for Trade Facilitation and Electronic Business (UN-CEFACT) provides the most comprehensive definition for e-commerce. UN-CEFACT's definition of e-commerce is "it is the sharing of structured and unstructured business information between producers, consumers, public institutions and other organizations via electronic tools (electronic mail and

messages, electronic bulletin boards, www technology, smart cards, electronic fund transfer, electronic data interchange, etc.) to carry out business, management and consumption activities".

### 2.1. E-Commerce and Its Forms

In the last two decades, the world has witnessed the development of e-commerce at an unprecedented pace (He, et al., 2019). E-commerce technologies help businesses expand their markets by quickly, easily and cost-effectively finding not only more customers, but also the best suppliers and the most suitable business partners both nationally and internationally (Huseynov & Yildirim, 2019, p. 1). E-Commerce takes place with different models. The main ones can be stated as follows;

- Business to business - B2B: It is intra-company and/or inter-company trade. Businesses can obtain the raw materials or intermediate goods they need to produce from another business and can do this through electronic commerce.
- Business to consumer - B2C: If businesses sell the goods or services they produce to the end user, this trade is business-to-consumer electronic commerce. The target audience is individual consumers.
- Consumer to consumer - C2C: Consumers can offer the products they have previously purchased to other consumers by placing them on online shopping sites, websites they own, or any other digital platform. The most popular electronic commerce site in the world where shopping is done via this method is "Ebay". This type of shopping is possible on large e-commerce sites such as Gittigidiyor, sahibinden.com and second-hand selling sites.
- Business to government - B2G: Commercial transactions between businesses and public administrations, taxes, customs procedures, social security, statistical information sharing, announcements regarding public tenders, etc. It can be cited as an example of electronic commerce activities from business to public administration.
- Consumer to government - C2G: Tax payments, insurance transactions and legal transactions between the public and the state can be carried out electronically. It covers all kinds of tax, health and legal activities between the consumer and the public administration.

Although there are many business models on the e-commerce platform, B2B and B2C are the most common e-commerce business models, considering their volumes and widespread use.

The term B2B e-commerce refers to commerce between organizations through web technologies. B2B e-commerce facilitates interaction between businesses and their suppliers, accelerating information sharing through technology. B2B e-commerce provides many benefits to businesses such as accessing international markets, increasing efficiency, reducing costs, increasing profits and providing competitive advantage (Ocloo et al., 2020, p. 191). However, despite these advantages, businesses in the online B2B market face more uncertainty and are more difficult to manage than traditional channels (Yoon et al., 2021, p. 92). To attract and retain customer groups in today's hyper-competitive global e-commerce environment, B2B businesses face the challenge of building and maintaining lasting relationships with their customers (Yuan et al., 2021, p. 91).

When it comes to B2C e-commerce, it involves the direct sales of a business to many online consumers (Faraoni et al., 2018, p. 574). Initially, consumers were afraid to shop online and share their personal or bank information with online shopping platforms. However, in recent years, consumers' trust in online shopping has increased significantly, and many consumers have come to believe that it is a cost-saving and efficient shopping method (Miao et al., 2021, p. 2). In B2C e-commerce, consumers are quite demanding and have reached a stronger position. Punctuality is very important for consumers on this platform and they pay attention to the delivery of products quickly and at the specified time. This makes logistics activities quite complex. However, consumers are generally not willing to pay for logistics requirements (Mangiaracina et al., 2019, p. 901).

### 2.2. Cross Border E-Commerce

The internet's elimination of many trade barriers encourages international trade. International trade volume increases with e-commerce (Terzi, 2011, p. 752). In other words, global e-commerce has reached a high trade volume since it started in 1995. As e-commerce has become popular on a global scale, economies and businesses around the world are more rapidly affected by each other and have become similar to each other (Laudon & Traver, 2016, p. 7).

While sellers are looking for new buyers abroad, buyers also want to have more supplier options. This cycle has revealed a trend defined as cross-border e-commerce (Kawa, 2017, p. 174). Cross-border e-commerce basically

means international trade with commercial activities carried out electronically. Cross-border e-commerce refers to the buying and selling of products over the internet across international borders (Ding et al., 2017, p. 370). In other words, it includes goods delivery and international business activities based on the international logistics system carried out by commercial organizations belonging to different customs regions (Ma et al., 2018, p. 64).

Nowadays, cross-border e-commerce is not only a tool for international trade, but also a means of creating corporate resource capability and new sources of income (Chen & Yang, 2017, p. 69). Cross-border e-commerce has brought new dynamics to international trade. Although it involves fewer interconnections between businesses and consumers; it has created an environment of greater demand, especially in information, payment and logistics (Chen, 2017, p. 1). Although exports within the scope of cross-border e-commerce have the potential to reduce trade barriers and encourage trade growth; price competition and decreasing profits are seen as the main problems faced by businesses. In addition, overseas warehouse costs and marketing costs for an independent website abroad put a great strain on the financing of businesses that want to export in cross-border e-commerce. When looking at imports in cross-border e-commerce, current taxation and customs procedures are seen as problems encountered. These are undoubtedly seen as problems that slow down the development of cross-border e-commerce (Xue et al., 2016, p. 135).

### 3. E-EXPORT CONCEPT AND ITS DEVELOPMENT

While the e-commerce platform increases the possibility of businesses entering the export market, it also contributes to increasing the export volumes of existing exporters. Exporting by businesses through e-commerce increases their corporate productivity, matches buyers and sellers more effectively, and lowers the threshold for entry into the export market (Yin & Choi, 2021, p. 4). E-export has become a rising economic movement of recent times thanks to the widespread use of the internet, increased use of social media, cultural sharing and globalization of e-commerce (Karaboğa & Güngör, 2021, p. 74).

Interest in e-export, which expresses the export dimension of cross-border e-commerce, is increasing day by day and has become an important channel that enables the increase of international trade. Trade liberalizations such as the European Free Trade Agreement and the establishment of the China Free Trade Area have increased the export of goods and services to new markets (Ding et al., 2017, p. 372). Compared with traditional foreign trade, e-export products have the characteristics of low value, small volume, high frequency and small batch. Commodity categories, value and volume are different. Therefore, various characteristics such as product size, shape, type and value are important considerations in choosing the product logistics mode. It is important to note, therefore, the most appropriate logistics mode must be selected according to product characteristics (Chen & Batool, 2022, p. 8).

E-export is the most popular way for businesses to enter international markets and the easiest form of entry for small and medium-sized businesses today. Thus, businesses use e-commerce to reduce obstacles to export activities. Considering the latest developments in communication, transportation and information technologies, unlimited growth potential is expected in e-export (Gregory et al., 2019, p. 146). E-export has forms of electronic commerce such as B2C, B2B, C2C and so on. However, B2C and B2B constitute the main forms of e-export (Liu et al., 2015, p. 15). B2B e-export has been growing steadily for the last 30 years. However, B2C e-export has attracted the attention of consumers especially in recent years and is spreading deeply all over the world (Chen, 2017: 1). When evaluated according to transaction aspects, e-export can be basically divided into two: business to business (B2B) and business to customer (B2C).

#### 3.1. B2B E-Export

B2B e-export involves different components, such as buyers, sellers, platforms and third-party service providers that require the cooperation of different stakeholders. In export transactions, business-to-business transactions take a large share, which accelerates the development of e-export (Miao et al., 2019, p. 842). With international growth and globalization, e-export transactions are increasing significantly. When the basic activities of businesses are examined, it is seen that exports have the most important impact on increasing the use of e-commerce. In other words, B2B e-commerce appears to significantly increase e-export (Amornkitvikai et al., 2021, p. 18).

Different issues such as tax incentives, government subsidies, government inspection, customs inspection, cross-border e-commerce capabilities and infrastructure have a significant impact on B2B e-export. Besides these, a higher Gross Domestic Product (GDP) brings more funds in cross-border e-commerce logistics development, and ultimately supporting the development of B2B e-export trade (Chen et al., 2022, p. 12).

The main area that has the largest share in B2B e-commerce is supply chain management. The use of e-commerce in supply chain management, especially in manufacturing and wholesale trade, is helping B2B businesses realize real growth in business efficiency. Distribution is also an important aspect of B2B e-export, providing numerous ways for businesses to gain efficiency and improve export performance (Gregory et al., 2019, p. 149).

### 3.2. B2C E-Export

B2C e-export, that is, e-export between businesses and consumers, mainly covers businesses that sell directly to consumers on a global scale. B2C e-export can be divided into B2C through businesses' own websites and B2C through third-party. In recent years, based on the development of mobile technologies, third-party B2C e-export platform has been growing rapidly. Therefore, third-party B2C e-export platforms are an effective mainstream model in B2C e-export (Wang et al., 2018, p. 399). Today, Amazon, eBay, Alibaba, AliExpress are the best examples of third-party B2C e-export platforms with a strong influence internationally.

B2C e-export directly establishes the connection between suppliers and consumers and creates a more efficient supply chain channel. It is a very helpful platform for small-scale e-export entrepreneurs by reducing supply chain costs compared to the traditional B2C supply chain. On this platform, small entrepreneurs can submit products as gifts and/or samples in the customs declaration, which paves the way for entrepreneurs in the export market (Kang et al., 2022, p. 3).

While in traditional cross-border trade, consumers purchase overseas products through a long supply chain involving several intermediaries, in B2C e-export the supply chain is shortened, which significantly reduces consumers' waiting times (Qi, et al., 2020, p. 2). The most important element for successful management of B2C e-export is that businesses must choose a suitable logistics model (Chen & Batool, 2022, p. 3). It is suggested that a good cooperation relationship should be established with logistics businesses in B2C e-export to ensure the logistics and transportation quality of products, reduce logistics and transportation costs and improve logistics (Gomez-Herrera et al., 2014, p. 88).

### 3.3. E-Export and Micro Export

Micro export is the rapid implementation of the distribution of sales abroad up to the limit of 300 kg and €15,000 in e-export transactions to foreign addresses by issuing an Electronic Commerce Customs Declaration (ETGB) (e-ticaret.gov.tr, 2023). ETGB is issued by authorized fast carrier cargo companies without the need for a customs consultant. There is no Value Added Tax (VAT) application on sales made abroad in the form of micro exports. If the product is e-exported with the sales price applied domestically, more income will be obtained from sales abroad than from domestic sales, since the VAT rate is not applied. Thus, extra income is provided in e-exports abroad, depending on the VAT rate (such as 18% or 8%).

In micro exports, the authorized fast carrier cargo company to which the product is delivered is responsible for delivering the product and the necessary documents to the address abroad. The cargo company receiving the product must issue an indirect representation authorization certificate and a micro export shipment information form. In addition, the original Turkish invoice or e-archive invoice and a copy of the English invoice are delivered to the carrier company with the product. Apart from this, if the product is exported to EU countries, an A.TR Certificate or EUR.1 circulation certificate must also be delivered if required. A.TR Certificate and EUR.1 circulation certificate can be prepared by the chamber of commerce of the province where the company is affiliated, by stamping and signing the bill of lading and invoice (e-ticaret.gov.tr, 2023).

### 3.4. Logistics Processes in E-Export

Trade transactions carried out electronically end with the physical delivery of the products to the buyer. Especially when the buyer is in a different country, preparation of documents related to the ordered product, carrying out customs procedures, insurance transactions against possible risks and delivery of the products to the end user are carried out within the scope of logistics processes. The failure to carry out these transactions effectively poses a significant obstacle to e-export. Especially in the B2C model, the consumer expects the products to be delivered on time and without any problems. Another expectation of the consumer is that in case of problematic products, they can be guaranteed to return these products. It is known that the effectiveness of return processes, which are considered within the scope of reverse logistics activities, has an important role in the increase of e-commerce in recent years (Laubscher, 2017).

Logistics processes have an important role in the development of e-commerce initially and subsequently cross-border e-commerce.

Logistics services that are of critical importance in e-export can be summarized as follows;

- Cargo services are among the most important logistics activities. Cargo service can be defined as a sender applying to a cargo company or carrier to send packages, documents or products from one place to another. Cargo service generally includes the processes of receiving, transporting and delivering the package and can be carried out by air, land or sea. For e-export businesses, the selection of cargo services is of critical importance in terms of customer satisfaction, costs and management of delivery processes. In e-export, cargo service processes are carried out by authorized cargo companies.
- Another important service group within logistics services is storage, warehousing and handling services, which also play a major role in physical distribution. In the shipment of goods from the sender to the customer during the execution of international logistics activities; "warehouses and storehouses" have played an important role as intermediate points and terminals for their activities for merger and consolidation of goods, etc.
- Customs clearance services are one of the complementary services that play an important role in logistics activities. Exit of goods or services across country borders and entry of goods or services into the borders of the country are carried out through customs clearance procedures shaped by customs legislation. Since there are legal regulations in import and export that often vary and change depending on the product or country, it is important not to make mistakes in following the processes and in the documents that need to be prepared. Small mistakes made can put exporter and importer companies in a difficult situation. For this reason, it is important that the transactions are carried out by companies that are experts in their fields.
- Since risk factors gain importance when it comes to international trade activities, goods subject to international trade must be insured in accordance with the provisions of the agreement between the parties. Since there may be more risks, especially during transportation activities, which are one of the most important logistics activities, insurance services provide assurance against these risks.
- Stock and inventory management are two mutually complementary concepts and have an important place in logistics activities. Stock management is key to keeping production at the desired level and the maintenance of supplies, materials, semi-processed and completed products supplied according to the specifications required for delivery and sale. Inventory is the listing of the items kept in stock.
- Packaging and wrapping services, which is another logistics service, has recently become an important service undertaken by logistics companies as international standards have gained importance in this regard. Packaging can be defined as all the protective tools used in the distribution chain from the producer to the consumer for the safe and damage-free transportation of products. Packaging enables the product to be protected, contained, sheltered, presented, promoted and transported in an economical and environmentally friendly manner throughout its entire life. Packaging is a process that has a direct impact on the success of the workflow in logistics services in e-export as well as in foreign trade. Packaging is also a marketing tool. As it will invariably have the company logo on it, poor packaging will create a poor visual image, especially in the B2B and B2C markets.

#### **4. QUALITATIVE RESEARCH ON PROBLEMS AND SOLUTION OF LOGISTICS PROCESSES IN E-EXPORT**

In the face of this increasing global trade, logistics services are a significantly effective element in measuring the level of service offered to customers in cross-border e-commerce (Giuffrida et al., 2020, p. 358) and face a number of challenges. Since B2C e-export, which has increased rapidly in recent years, generally means transporting individual small parcels, it is not possible to benefit from economies of scale. Therefore, transportation costs remain important (Gomez-Herrera et al., 2014, p. 86) and this can be especially challenging for SMEs. However, in the case of small packages, the fact that the shipment passes through many local terminals and centers significantly increases the total delivery cost (Kawa, 2017, p. 177). In other words, e-export creates higher costs compared to domestic deliveries. In the case of e-export between long-distance countries, delivery taking a long time, not being able to determine the time or not being delivered are seen as some of the biggest obstacles in the delivery process. In addition, incompatible addressing systems are another problem encountered in e-export. Furthermore, unfeasible or inefficient international return processes result in customer dissatisfaction (Ding et al., 2017, p. 374).



It is seen that costs, customs procedures and return procedures are the biggest problems experienced in the e-export dimension of cross-border e-commerce in Türkiye. Both the difficulty of customs procedures in the return processes and the cost of such returns for businesses are important obstacles to e-export. In return procedures, other difficulties regarding returns include the inability to return some products, the inability to receive partial refunds of products if multiple products are sent, and the inability to withdraw the e-commerce customs declaration (Utikad, 2018, p. 27).

In e-export, if consumers' plans change, delivery addresses cannot be changed and delivery times cannot be altered (Heel et al., 2014, p. 2). Moreover, situations where delivery times are long may cause difficulties for consumers. In addition, e-export departures in Türkiye are made only from Istanbul airport, which increases the cost of export and extends the delivery time due to the density.

#### 4.1. Literature Review

There are academic studies both nationally and internationally on cross-border e-commerce (especially e-export), which has been increasing rapidly in recent years. These studies are summarized in Table 1.

**Table 1.** Literature Review for Logistics Challenges for Cross-Border E Commerce

Author(s)	Research	Attribution
Anbar, 2001	Anbar has produced qualitative research to examine the problems and solution suggestions in e-commerce.	By mentioning the payment and distribution problems in e-commerce logistics, the problems in customs procedures and customs taxes are revealed. Customs automation project and customs modernization are presented as solution suggestions.
Edirisinghe, 2013	Edirisinghe worked on Cross Border Logistics Performance and examined Sri Lanka's low level of service performance in international logistics. In this context, he produced both a qualitative and quantitative study. In the study, interviews with ports and customs officials in Sri Lanka were used as primary data and secondary data were also used.	It has been stated that Sri Lanka's logistics performance mostly reflects problems related to road and railway infrastructure. It has also been revealed that the logistics industry should develop supply chain solutions that can increase competitiveness by reducing delivery time and reducing total supply chain costs.
Giuffrida et al., 2017	They presented qualitative study based on 32 articles published from 2002 to 2016 on the subject of Cross-border B2C e-commerce to Greater China and the role of e-commerce.	As a result of the literature research, the following problems were revealed: Delivery over longer distances and customs clearance procedures create difficulties in long-term delivery. Local habits and the expected level of service differ. Therefore serving in different cultures poses challenges. Difficulty in knowing about legal requirements is another issue. Finally, extra warehouses or transit points abroad, partnerships with local players, and integration of IT systems with relevant partners are faced by businesses.
Kawa, 2017	Kawa aims to develop a model that will facilitate cooperation between stores in cross border e-commerce. He worked on the supply chain and focused on the issues of long delivery, high cost and non-delivery.	In the proposed model, it is stated that economies of scale will reduce costs in logistics activities by reducing the number of transportation. It has also been stated that combining shipments on a country basis will reduce logistics costs and reduce problems.
Ding, 2018	Ding revealed both qualitative and quantitative study within the scope of his thesis on the development of cross-border e-commerce logistics. In the application of the study, a survey was administered to 475 experts from the e-commerce and logistics sector.	As a result of the research, the following dimensions were revealed as logistics problems: Product complexity is one of the factors that most affects logistics performance. Product range, durability and product-specific needs were seen as other problems in logistics. Service issues such as order fulfillment time, punctuality, flexibility and return rates are also expressed as other important logistics problems.

Author(s)	Research	Attribution
Delibal, 2020	In his study on the problems encountered in e-export marketplaces, he used the Tracer Studies Method and analyzed the collected data descriptively by obtaining in-depth data from a narrow sample. In this context, the opinions of 32 entrepreneurs were consulted.	In the results obtained from the study, payment and distribution issues were mentioned as two important problems. In addition to these, it has been concluded that problems such as extensions in delivery times, wrong product delivery, damaged products or damage during shipping, non-standard shipping costs because they are calculated in foreign currency, and high costs of logistics activities can be considered as other logistics problems.
Giuffrida et al., 2020	They discussed the issue of Cross-border B2C e-commerce to China through the evaluation of different logistics solutions. For this purpose, they conducted both a qualitative and quantitative study.	It has been stated that Regulations, product value, expected service level and demand level are sources of uncertainty in cross-border B2C e-commerce.
Karaboğa & Güngör, 2021	They conducted qualitative research on the problems encountered in cross-border e-commerce and the precautions taken to reduce these problems.	As a result of the literature research, the following problems and solution suggestions were revealed: The fact that businesses do not have a warehouse, unit or partnership in the region where they sell products does not make next day delivery possible. This is one of the biggest problems in e-export logistics. Another problem is that the costs are very high if the products are sent by airway. Having state-supported projects like those in China will be an important step in reducing the problems.
Şahin, 2021	Şahin conducted qualitative research on cross-border e-commerce and international logistics.	It has been revealed that the most important problems faced by businesses when doing e-export are the underdeveloped logistics network infrastructure of developing countries and the issue of cross-border taxation.
Saydam & Civelek, 2022	They conducted qualitative research to determine the problems in cross-border e-commerce and then administered a survey to 55 participants.	As a result of the research, the most important problems in cross border e-commerce logistics were revealed: Shipping processes. Logistics costs. Return rates caused by different address systems and difficulty in accessibility.
Irmak, 2023	In her study on digitalization and e-export in international trade, she discussed the problems and advantages of e-export and conducted qualitative research in this context.	As a result of the research, the following problems and solution suggestions were mentioned: It has been revealed that the high logistics costs is one of the important problems in e-export. It has been stated that in order to shorten delivery times, cargo agreements should be increased, cooperation should be made with third-party logistics companies and logistics capacities should be increased. It has been stated that there is a need for legislative regulations that will solve operational and cost-related problems in the fields of logistics and customs clearance and government support to companies engaged in e-export.

When we look at the studies in the literature, it is seen that the issue of cost is the most frequently expressed problem in e-export logistics. Edirisinghe, P., 2013; Kawa, 2017; Delibal, 2020; Karaboğa and Güngör, 2021; Saydam and Civelek, 2022; Irmak 2023 stated that high logistics costs are one of the most important problems in e-export. The problems experienced in the fields of customs clearance procedures and legal procedures have also been mentioned extensively in the studies conducted in the literature. Anbar, 2001; Giuffrida et al., 2017; Giuffrida et al., 2020; Irmak, 2023 discussed the difficulties of being informed about the legal requirements and the difficulties experienced in customs clearance areas. The issue of delivery times is also seen as one of the biggest important problems in e-export logistics (Edirisinghe, 2013; Kawa, 2017; Karaboğa and Güngör, 2021; Irmak, 2023). Giuffrida et al., 2017; Karaboğa and Güngör, 2021 mentioned that the fact that e-export businesses do not have warehouses or units abroad delays the delivery times of the products. When examining other problems in e-

export logistics, while Anbar, 2001; Şahin, 2021 discussed about taxation problems, Ding, 2018; Saydam and Civelek, 2022 mentioned the problems in return rates. Moreover, Giuffrida et al., 2017; Saydam and Civelek, 2022 discussed about the difficulties posed by different address systems and different cultures; while Ding, 2018; Giuffrida et al., 2020 mentioned the difficulties caused by different product ranges, different product values and different product durability periods.

On the other hand, benefiting from economies of scale (Kawa, 2017), customs automation project or regulations in the field of customs clearance (Anbar, 2001; Irmak, 2023), having state-supported projects (Karaboğa and Güngör, 2021; Irmak, 2023), increasing cargo agreements, cooperate with 3PL party logistics companies and increasing their logistics capacity (Irmak, 2023) are expressed as solution suggestions that will improve e-export logistics.

#### 4.2. Purpose and Research Questions

The aim of the research is to identify the logistics problems experienced in e-export within the scope of cross-border e-commerce which has recently increased especially during the pandemic period, and to evaluate the solution suggestions by revealing the reasons. In this context, research questions can be stated as follows;

- What are the main problems faced by e-export companies in logistics processes in Bursa?
- How do logistics problems in e-export affect companies' long-term operating plans?
- What kind of solutions do e-export companies produce for logistics problems?
- What are the expectations of e-export companies from external stakeholders to solve logistics problems?

#### 4.3. Method and Data

The research was carried out with a qualitative research method. Qualitative research can be defined as a method that is inquisitive, interpretive and strives to understand the problem in its natural environment regarding the problem it examines. While precise results are obtained in the quantitative research method, data that will provide depth to give an idea about the subject can be obtained in the qualitative research method. Qualitative research methodology is a research method in which findings are obtained without using any statistical procedures or other numerical tools (Altunışık et al., 2010).

In the research, an in-depth interview technique, which is one of the qualitative research techniques, was used and a semi-structured interview form was created in this context. The semi-structured questionnaire contains open-ended and closed question patterns in the context of the subject, and it is aimed to obtain in-depth information about the subject from different participants. The researcher continues the interview by adhering to the prepared questions throughout the interview, and can deepen the interview by asking additional questions if necessary. Questions and topics do not have to follow a systematic order in the interview (Altunay et al., 2014, p. 64).

Research participants were selected by a snowball sampling method and participation was voluntary. Participants were recruited with the support of various individuals, institutions and organizations. The snowball sampling method was preferred because it is a method that can be used to study new topics in depth and to identify companies that will provide access to the clearest information on the relevant subject (Yıldırım & Şimşek, 2016, p. 122). Although there is no minimum sample size restriction in the in-depth interview method, different researchers have expressed different opinions on the subject.

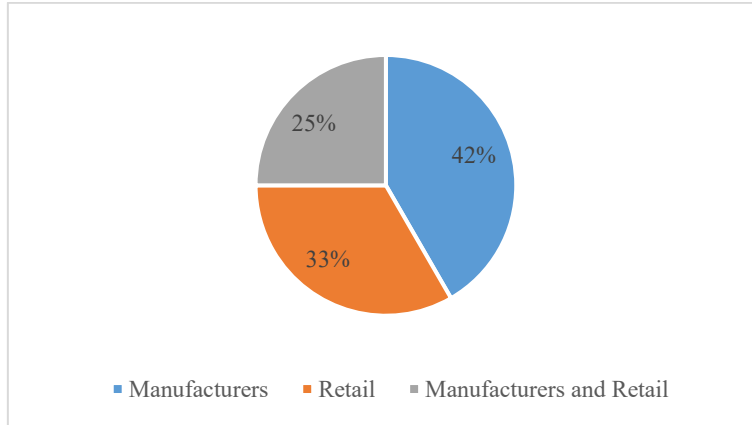
While Yıldırım and Şimşek (2016, p. 125) state that an in-depth interview can be held with 1 person; Adams (2015, p. 493) revealed that in-depth interviews could be conducted with ten people, and Galvin (2015, p. 10) supports the notion that an in-depth interview can be held with 12 people. Furthermore, it was observed that Litfin (2017, p. 13) conducted 14 interviews for the research part of his book titled *Eco Villages*. In this context, in-depth interviews were conducted with 12 participants from different sectors in the research.

#### 4.4. Results

##### 4.4.1. General Information about the Interviewed Companies

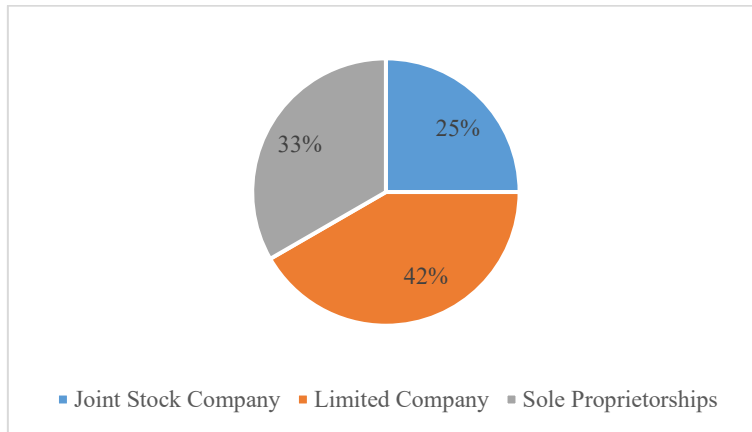
Looking at figure 1 below, it is seen that the majority of the businesses participating in the research are manufacturers; with five companies (42%). Retail businesses rank second with four companies (33%). Businesses engaged in both manufacturing and retailing were in the last place in participating in the research with three companies (25%).

**Figure 1.** Position of Businesses in the Sector



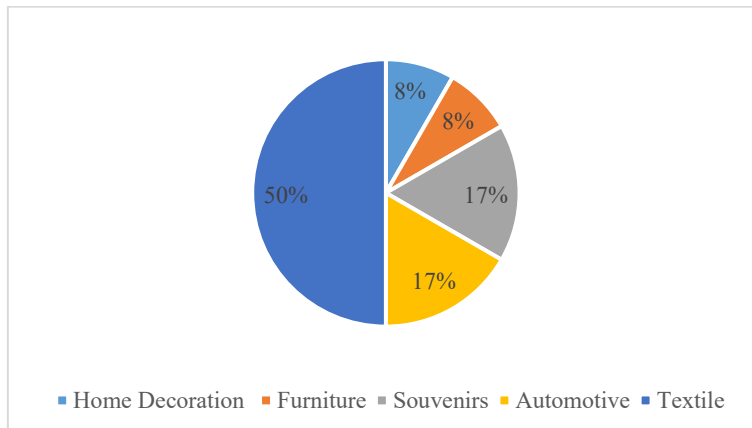
When figure 2 is examined, limited company structure has the largest share in the research with 42% (five companies) participation. This is followed by sole proprietorships with 33% (four companies), while joint stock companies took the last place with 25% (three companies) participation.

**Figure 2.** Legal Structure of Businesses



When the fields of activity of the businesses participating in the research are examined, it is seen that six (50%) of them are textile businesses, two (17%) are automotive businesses, and two (17%) are businesses producing souvenirs; while one (8%) operates in the field of home decoration and one (8%) operates in the field of furniture.

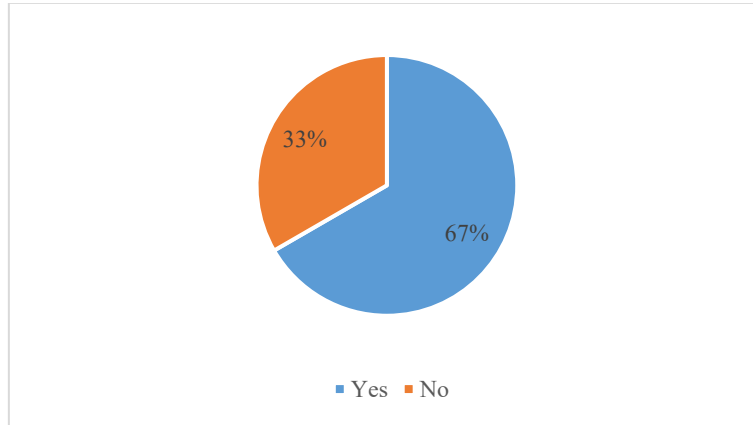
**Figure 3.** Field of Activity of Businesses



#### 4.4.2. Status Regarding E-Commerce Activities

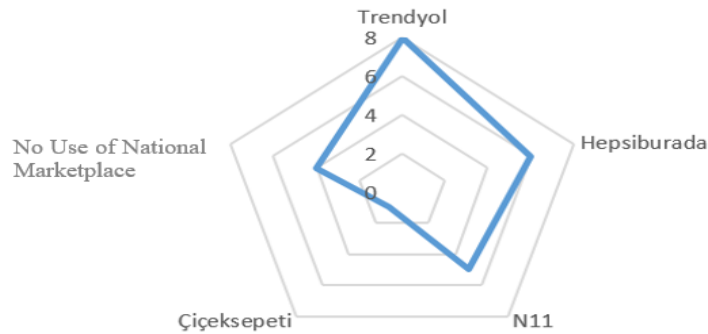
When we look at the chart 4, the majority of businesses (67%) participating in the research operate in national marketplaces. The other part (33%) stated that they do not operate in those marketplaces.

**Figure 4.** Business Status in National Marketplaces



When we look at the national online marketplaces in which the companies participating in the research, it appears that four companies are not members of any national online marketplace, eight companies are members of Trendyol, six companies are members of Hepsiburada, five companies are members of N11 and 1 company is a member of Çiçeksepeti. When companies are active in e-export and are evaluated on a national basis, it is seen that businesses mostly prefer Trendyol.

**Figure 5.** National E-Marketplaces Operating



When we look at the international online marketplaces where the companies participating in the research, it is seen that 12 companies are members of Etsy, six companies are members of Amazon, three companies are members of Aliexpress, one company is a member of Walmart and 1 company is a member of Ozon.

Etsy, which is used most frequently, is an e-commerce platform where handmade and similar special products are sold, including home decoration, jewelry, clothing, works of art, handmade souvenirs and many other products. Products sold on Etsy are generally preferred by buyers because they are unique and personalized. Additionally, sellers are often small businesses or individual entrepreneurs. In this respect, e-exporters operating in different sectors from different countries prefer this online marketplace.

Another widely used international online marketplace is Amazon. Amazon is one of the world's largest e-commerce platforms and offers a wide range of products. It is possible to find all kinds of products on Amazon, but since it requires sellers to comply with certain standards and abide by certain rules, many sellers cannot always meet the specified standards even though they want to run business on that.

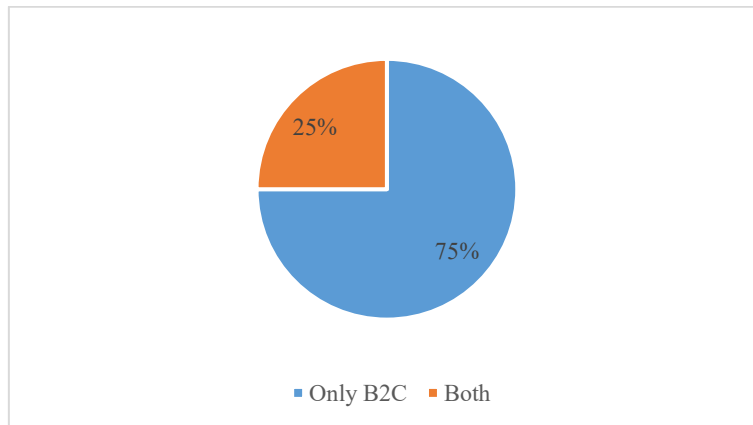
**Figure 6.** International E-Marketplaces Operating



#### 4.4.3. Findings Regarding E-Export

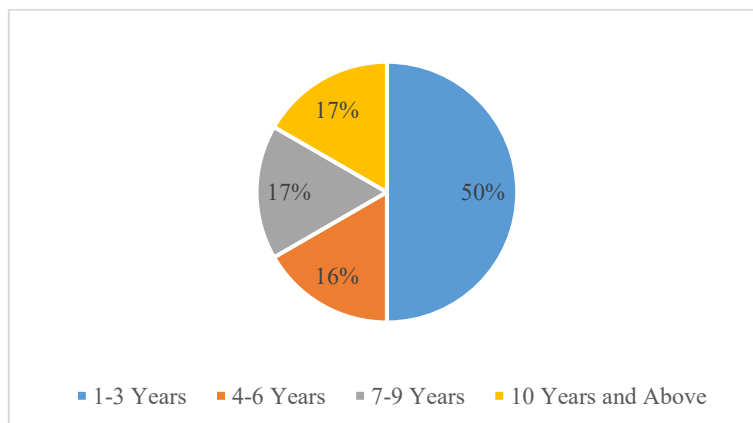
When figure seven is examined, it is seen that nine (75%) of the businesses participating in the research do only B2C, while only three businesses (25%) do both B2C and B2B.

**Figure 7.** E-Commerce Model Used in E-Export



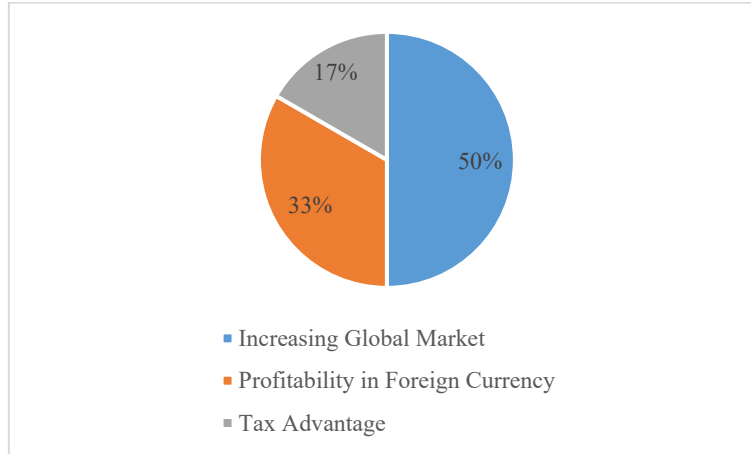
When we look at the figure 8, six (50%) of the businesses have been operating in e-export for 1-3 years, two (16%) of the businesses have been operating in e-export for 4-6 years, and two (17%) of the businesses have been operating in e-export for 7-9 years and two of them (17%) have been operating in e-export for 10 years or more.

**Figure 8.** Duration of Activity in E-Export



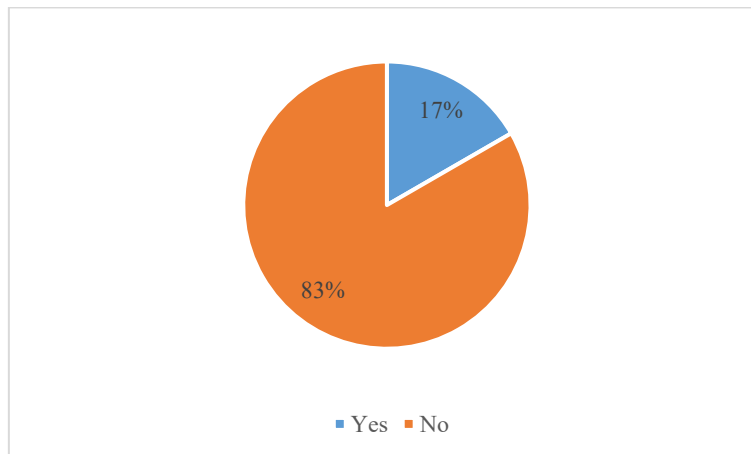
When figure 9 is examined, it is seen that increasing global market share has the highest share (six companies) among factors that businesses participating in the research direct to e-export. This was followed by higher profitability in foreign currency with four companies, and lastly, two companies stated that they turned to e-export to benefit from the tax advantage offered by e-export.

**Figure 9.** Key Factors Leading to E-Export



As seen in figure 10, it is seen that the majority of the businesses participating in the research (83%) have not received training on e-export. Only a small part of the participants (17%) stated that they had received training on e-export.

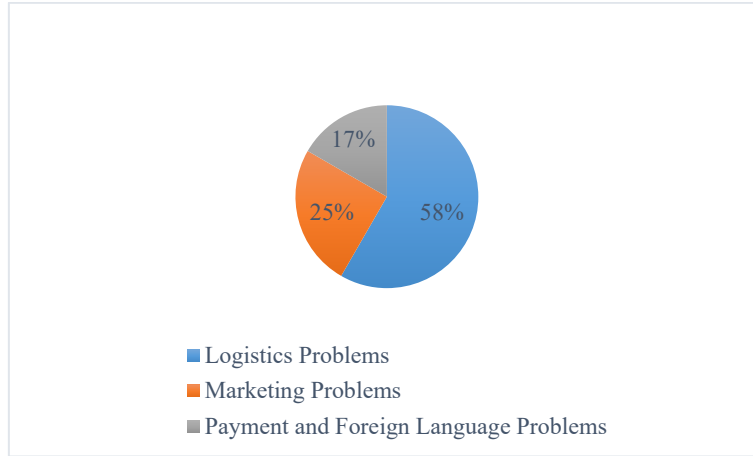
**Figure 10.** Receiving Training on E-Export



#### 4.4.4. Findings Regarding Logistics Problems in E-Export

When the businesses participating in the research were asked to list the problems they encountered in e-export, seven businesses ranked logistics problems first. While three businesses expressed marketing problems first, two businesses mentioned payment and foreign language problems.

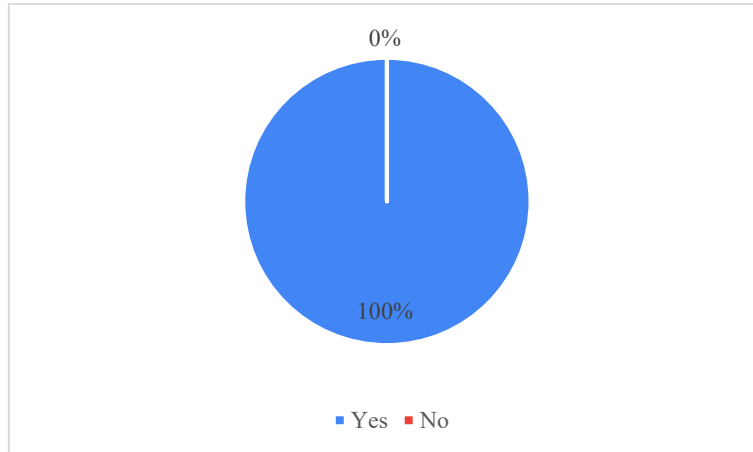
**Figure 11.** Problems Encountered in E-Export



In in-depth interviews with the businesses participating in the research, all businesses stated that the biggest problem regarding logistics processes is costs. When they were asked to elaborate on the cost issue, it was stated that the most important cost items were shipping costs and packaging costs. It has been stated that the cost increases even more, especially when special packaging material is required to ensure that some products arrive undamaged. It has been said that if cargo companies provide special packaging materials to businesses, there is a cost advantage.

When we look at the figure 12, all businesses participating in the research (100%) stated that cargo companies offer special offers for logistics processes. It has been stated that these offers are offered periodically, especially in certain countries, in the form of company-specific price discounts. Generally, these offers provide cost advantages for companies in cargo processes.

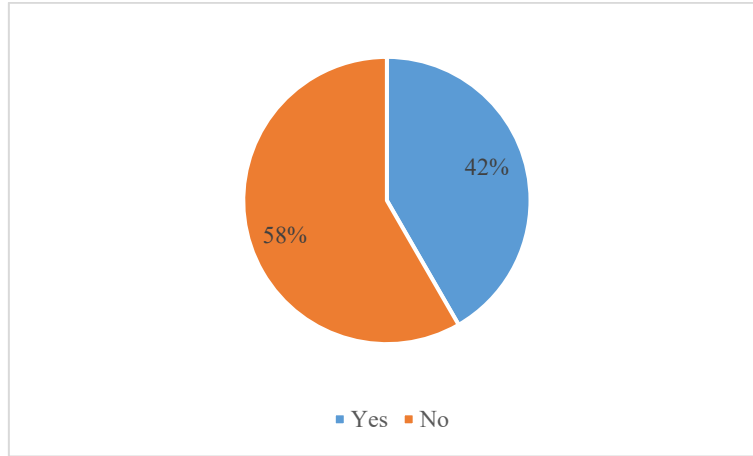
**Figure 12.** Do Cargo Companies Offer Special Offers for Logistics Processes?



As seen in figure 13, most of the businesses participating in the research (58%) stated that there is no difference in terms of logistics in sales via online marketplace and company e-commerce site. The remaining part (42%) stated that there are differences in terms of logistics in sales via online marketplace and company e-commerce site. Therefore, conducting e-export through an online marketplace or the company's own e-commerce site does not make a difference in terms of logistics processes for e-export companies in Bursa.



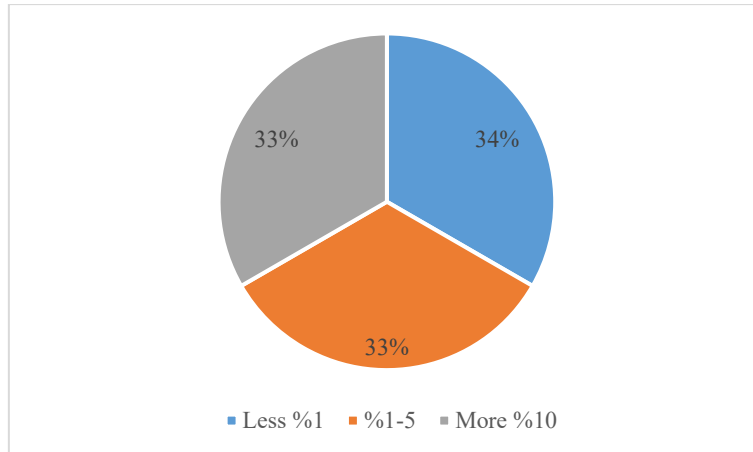
**Figure 13.** Is There a Logistical Difference in Sales via Online Marketplace and Company E-Commerce Site?



Companies that state that there is no difference in terms of logistics have contracts with cargo companies, and since the amount of shipment is high, they benefit from the advantages provided by cargo companies. Companies that state that there is a difference in terms of logistics, they cannot benefit from the logistics advantages provided by online marketplaces because their shipment quantities are low and they make e-exports from their own e-commerce sites.

When we examine the percentage of total e-export return rates in e-export in the businesses participating in the research, as seen in figure 14, four (34%) companies have less than 1% return rate, four (33%) companies have 1-5% return rate and four (33%) companies have more than 10% return rate.

**Figure 14.** Return Rate

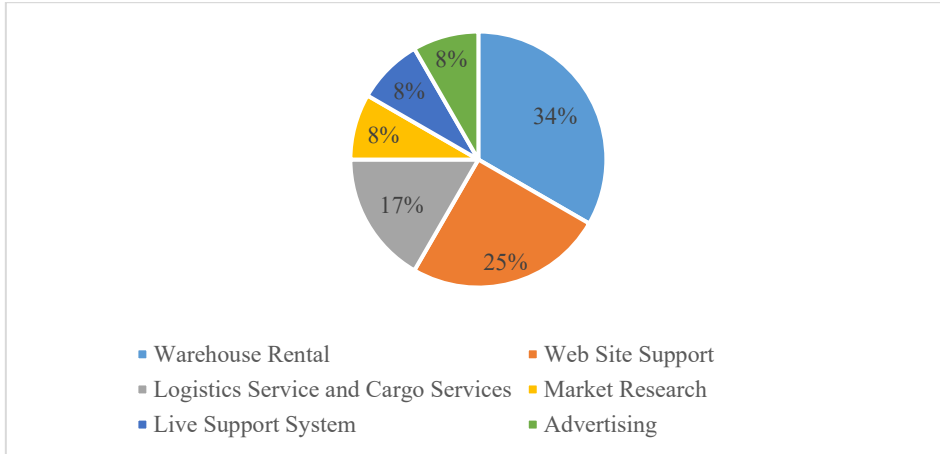


As it is known, returns are generally one of the most important problems in e-commerce. Companies participating in the research stated that they tried different solutions regarding returns.

P1, which only e-exports to the USA, stated that they collect the returns in the warehouse, destroy them according to the type and number of products, or bring them to Türkiye. P5, P6, P10 and P11 stated that they did not accept the return of the product and gave a refund as long as there was a valid reason for return. Therefore, the product remains with the customer. On the other hand, P3 prefers that the product remain with the customer in the same way, but requests that the order be given 5 stars. P4 and P7 ensure that returns are collected from the customer and destroyed. P2, P9 and P12 stated that they did not accept returns while P8 requests its customers to deliver the product to the cargo company by providing a return code from the company with which it has a cargo agreement.

When figure 15 is examined, the participants in the research state that they need support in warehouse rental the most in e-export (34%), while the need for support on the website comes in second place (25%). While logistics service is in the third place (with a rate of 17%), market research issues, the live support system and advertising issues on websites are in the fourth, fifth and sixth place (with a rate of 8%) took the place among the issues that need support.

**Figure 15.** Supports Needed in E-Export

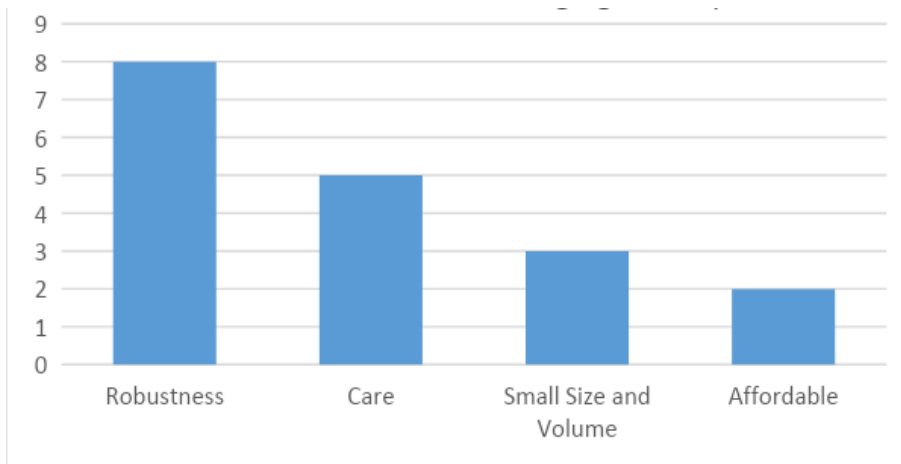


When the support requests of e-export companies are evaluated, it is seen that the most support is needed in the field of logistics. Especially in recent times, the significant increase in investments in e-export warehouses, referred to as fulfillment centers, confirms this need.

One of the important issues in logistics processes in e-export is packaging. While cost-effective packaging is generally preferred, it is noteworthy that in e-export the focus is on durability. Regular and careful packaging is another issue that companies pay attention to for customer satisfaction.

Figure 16 shows the issues that businesses pay most attention to regarding packaging in e-export. eight of the participants in the research stated that the issue they pay most attention about packaging in e-export is durability, five of them stated that care is the most important issue in packaging, three of them stated that small size and volume is the essential issue, and two of them stated that being cost effective is the most important element.

**Figure 16.** Issues Considered in Packaging in E-Export



When the structure (fragile, sensitive, precious metal) and general characteristics of the products subject to e-export are considered, the participants stated that the logistics processes in e-export differ mostly with the decisions they make regarding packaging. This result reveals that more attention should be paid to packaging during logistics

processes. P1, P2, P3, P4, P6, P11 and P12 stated that they had difficulty with e-export, especially with fragile products that could break, and the packaging costs of these products were also higher. While P5 and P7 stated that they definitely do not e-export fragile products; P8 and P9 stated that fragile products do not affect the operation processes and logistics stages. P10 stated that since there is less competition in fragile products, the profit margin is higher, so they are willing to send replacements in case of damage.

In conclusion, all of the participants answered yes to the question "Do you plan to continue e-export in the medium and long term?" They stated that their profitability rates were much higher and that they planned their investments and strategies accordingly. In this context, they stated that they first wanted to determine planning and methods for storage activities in logistics processes.

## 5. CONCLUSION

E-commerce has grown significantly due to globalization and the COVID-19 pandemic, resulting in a rapid increase in global demand. This has led to an increase in the volume of cross-border e-commerce. As is known, logistics services play a critical role in the development of e-commerce, increasing customer satisfaction, sales and revenues. However, the recent rapid increase in demand for cross-border e-commerce has brought along problems in logistics processes. Difficulties for logistics service providers to deliver millions of different and simultaneous orders, costs, returns and delays in customs procedures have been the main problems.

In the study, in-depth interviews were conducted with 12 e-exporting businesses in Bursa using a semi-structured form, and similar to the literature, it was observed that logistics problems were the most common. According to the findings of the study;

- Costs, returns and customs problems, cargo losses and damages, and delays were identified as the most common logistics problems encountered in e-export.
- Businesses benefit from discounts offered by cargo companies to reduce logistics costs. In addition, some businesses benefit from the power of online marketplaces regarding logistics processes and thus cost advantage.
- Different solutions are tried to reduce the costs caused by return processes. One of these is not taking the product back or leaving it with the customer and refunding the money or destroying it.
- In e-export, businesses need the most support in warehouse rental. This is followed by support needs in website, logistics service and market research, live support system on websites and advertising.
- In e-export, more attention is paid to packaging compared to domestic e-commerce. While cost-effective packaging materials are preferred in domestic e-commerce, in e-export, attention is paid primarily to robustness and careful packaging in order to avoid problems in logistics processes and to ensure customer satisfaction.
- All enterprises state that they will continue e-exports in the medium and long term. For this purpose, they make improvement plans regarding logistics processes, primarily in storage activities and digitalization.

International and national studies in the literature emphasize that logistics processes are the most important factor affecting performance, efficiency and profitability in e-commerce and cross-border e-exports. Within the logistics processes, which have a wide scope, the main problems are the inability to carry out transportation and distribution processes in synchronization with other stakeholders, deficiencies in IT infrastructure in warehouse areas, deficiencies in transportation infrastructure that negatively affect costs and customer satisfaction, gaps in the legislative infrastructure for e-commerce and cross-border e-export processes, customs clearance processes and return processes taking time and experiencing problems, and high taxes in cross-border e-commerce.

When the literature on logistics processes is compared with the findings of the study, it is seen that similar results are reached. However, unlike the studies in the literature, the findings of the study draw attention to the issue of packaging in logistics processes. Especially cross-border e-commerce requires compliance with certain standards in packaging. This situation emerges as a factor that increases the cost of firms. However, the packaging required for each product varies. Determining the right packaging on a product-by-product basis not only ensures that the product reaches the customer without any problems, but also reduces the return rates due to damage during transportation. The findings of the study show that in cross-border e-commerce, the first priority in packaging selection is to be robust and in compliance with standards, while cost is considered last.

The volume of cross-border e-commerce is expected to increase every year and has a great potential. In order to utilize this potential, logistics processes need to be continuously improved. This study on Bursa has important implications for other regions and countries. Logistics processes are critical for sustainable growth in cross-border trade and especially in e-exports. In order to overcome the problems experienced in e-export logistics, expectations from public authorities are generally in the direction of tax facilities, incentives and supports, legislative arrangements and improvement of logistics infrastructure. However, it is thought that firms should also determine strategies to increase their competencies in areas that will create a competitive advantage.

The most prominent finding of the study in terms of contribution to the literature was on packaging. Therefore, first of all, some suggestions can be made regarding the problems experienced in this area. Primarily, packaging should be an issue that new entrepreneurs who will start cross-border e-commerce should be aware of at least the shipping processes and all companies should be aware that the packaging for each cross-border e-commerce product will be different. A legal regulation on packaging in cross-border e-commerce can ensure the efficiency of processes for both packaging manufacturers and cross-border e-commerce companies and can have an impact on costs. Currently, packaging legislation is focused on reducing waste and harmful impacts on the environment. However, ensuring that packaging manufacturers are involved in the supply chain as a stakeholder in cross-border e-commerce processes and increasing their awareness of cross-border e-commerce is considered important for sustainability in this area.

Other logistical problems encountered in cross-border e-commerce can be solved with effective policies, strategies and digitalization. One of the most important of these is the solutions to be brought to shipping costs. In this context, cross-border e-commerce companies can establish local storage and distribution centers and deliver products closer to consumers. In addition, efforts to use alternative transportation methods can help reduce shipping costs.

Facilitating customs procedures is another issue that can be addressed. Customs procedures are one of the biggest challenges of cross-border e-commerce. Products need to be processed in accordance with the customs legislation of different countries. This process can be time-consuming and costly. The use of digital platforms and automation systems to facilitate customs clearance, as well as cross-border e-commerce companies and logistics providers being more knowledgeable about customs legislation and receiving training on this subject can be effective in solving the problems encountered.

Product returns are another problem that complicates logistics processes in cross-border e-commerce. Managing returns in an easy and cost-effective manner increases consumer satisfaction and reduces the pressure on logistics costs. In this context, cross-border e-commerce companies should clarify their return policies and provide customers with clear information about the return process. In addition, the establishment of local return centers and the digitalization of return processes will be effective in managing this process more effectively and efficiently.

In conclusion, the logistical problems encountered in cross-border e-commerce need to be addressed by both companies and public authorities. In addition, academic studies should be conducted to identify the problems and develop solutions. Unlike the studies in the literature, this study reveals the importance of packaging in cross-border e-commerce. In future studies, it will be useful to reveal the packaging strategies followed on a product basis and to identify the problems related to product-based packaging in cross-border e-commerce and to develop solutions. The inclusion of packaging manufacturers in the studies to be conducted in this field will bring different perspectives to the issue. In addition, conducting research on examples of good practices in the world will make an important contribution to policy makers.

## **DECLARATION OF THE AUTHORS**

**Declaration of Contribution Rate:** The authors have equal contributions.

**Declaration of Support and Thanksgiving:** No support is taken from any institution or organization.

**Declaration of Conflict:** There is no potential conflict of interest in the study.

## REFERENCES

- Adams, W. C. (2015). Conducting semi-structured interviews. In *Handbook of Practical Program Evaluation* (p. 492-505).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS Uygulamalı* (6th ed.). Sakarya Yayıncılık.
- Altunay, E., Gülşin, O., & Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Amornkitvikai, Y., Tham, S. Y., & Tangpoolcharoen, J. (2021). Barriers and factors affecting e-commerce utilization of Thai small and medium-sized enterprises in food and beverage and retail services. *Global Business Review*, 1-24.
- Anbar, A. (2001). E-ticarette karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1(2), 18-32.
- Bafra, T. (2019). Türkiye’de e-ticaret ve e-ihracat gelişim potansiyeli ve lojistik süreçler. *UTİKAD*. 1-51.
- Chen, J., & Batool, H. (2022). A study on the selection of logistics mode of consumer goods for cross border e-commerce exporting SMEs. *Science, Technology, and Social Sciences Procedia*, 2, 1-11.
- Chen, L. (2017). Developing Asia in the era of cross-border e-commerce. *Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA)*, 11, 1-31.
- Chen, N., & Yang, J. (2017). Mechanism of government policies in cross-border e-commerce on firm performance and implications on m-commerce. *International Journal of Mobile Communications*, 15(1), 69-84.
- Chen, T., Qiu, Y., Wang, B., & Yang, J. (2022). Analysis of effects on the dual circulation promotion policy for cross-border e-commerce B2B export trade based on system dynamics during COVID-19. *Systems*, 10(1), 1-37.
- Delibal, Ö. (2020). *Türk girişimcilerin e-ihracat faaliyetlerinde global elektronik pazaryerlerinde karşılaştıkları sorunlar ve mikro ihracat uygulaması* [Doctoral Dissertation]. Anadolu University.
- Ding, F. (2018). Developing e-commerce logistics in cross-border relation [Doctoral Dissertation]. Technische Universitaet Berlin.
- Ding, F., Huo, J., & Campos, J. K. (2017). The development of cross border e-commerce. In *International Conference on Transformations and Innovations in Management (ICTIM)*. 487-500.
- Edirisinghe, P. (2013). Cross-border logistics performance in Sri Lanka - the way forward. In *International Research Conference on Business & Information*. 1-18.
- ETBİS. (2023). *E-ticaret bülteni*.
- Faraoni, M., Rialti, R., Zollo, L., & Pellicelli, A. C. (2019). Exploring e-loyalty antecedents in B2C e-commerce: Empirical results from Italian grocery retailers. *British Food Journal*, 121(2), 574-589.
- Galvin, R. (2015). How many interviews are enough? Do qualitative interviews in building energy consumption research produce reliable knowledge?. *Journal of Building Engineering*, 1, 2-12.
- Giuffrida, M., Mangiaracina, R., Perego, A., & Tumino, A. (2017). Cross-border B2C e-commerce to Greater China and the role of logistics: A literature review. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 47(9), 772-795.

- Giuffrida, M., Mangiaracina, R., Perego, A., & Tumino, A. (2020). Cross-border B2C e-commerce to China: An evaluation of different logistics solutions under uncertainty. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 50(3), 355-378.
- Gomez-Herrera, E., Martens, B., & Turlea, G. (2014). The drivers and impediments for cross-border e-commerce in the EU. *Information Economics and Policy*, 28, 83-96.
- Gregory, G. D., Ngo, L. V., & Karavdic, M. (2019). Developing e-commerce marketing capabilities and efficiencies for enhanced performance in business-to-business export ventures. *Industrial Marketing Management*, 78, 146-157.
- He, P., Zhang, S., & He, C. (2019). Impacts of logistics resource sharing on B2C e-commerce companies and customers. *Electronic Commerce Research and Applications*, 34, 1-15.
- Huseynov, F., & Özkan Yıldırım, S. (2019). Online consumer typologies and their shopping behaviors in B2C e-commerce platforms. *Sage Open*, 9(2), 1-19.
- Irmak, E. (2023). Uluslararası ticarete dijitalleşme: E-ticaret kapsamında e-ihracat. *The Journal of Social Science*, 7(14), 180-200.
- Jailani, N., Mukhtar, M., Al-aaidroos, M. A., Patel, A., Abdullah, S., Yahya, Y., & Abdullah, Z. (2016). Agent-based auction e-marketplace with value added services and islamic shariah compliance. (Eds.) In: *Encyclopedia of E-Commerce Development, Implementation, and Management*, (p. 888-904), IGI Global, USA.
- Kabango, C. M., & Asa, A. R. (2015). Factors influencing e-commerce development: Implications for the developing countries. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 1(1), 64-72.
- Kang, M., Jin, S., & Guo, Y. (2022). Analysis of China's export growth under the background of cross-border e-commerce development. In *Proceedings of the International Conference on Information Economy, Data Modeling and Cloud Computing, ICIDC*. 1-9.
- Karaboga, K., & Gungor, M.A. (2021). Cross-border e-commerce (e-export) methods and problems encountered. *Current Marketing Studies And Digital Developments*, 73-96.
- Karine, H. A. J. I. (2021). E-commerce development in rural and remote areas of BRICS countries. *Journal of Integrative Agriculture*, 20(4), 979-997.
- Kawa, A. (2017). Supply chains of cross-border e-commerce. *Advanced Topics in Intelligent Information and Database Systems* 9, 173-183.
- Khoo, V., Ahmi, A., & Saad, R. A. J. (2018). E-commerce adoption research: A review of literature. *The Journal of Social Sciences Research*, 6, 90-99.
- Koban, E. ve Yıldırım Keser, H. (2021). *Dış ticarete lojistik* (7. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Laubscher, H. (2017). *Why cross border ecommerce is the future of ecommerce*. Retrieved September 17, 2023 from <https://ecommerce-platforms.com/articles/cross-border-ecommerce-future-ecommerce>
- Litfin, K. T. (2017). *Eko köyler*. Alfa Yayınevi.
- Liu, X., Chen, D., & Cai, J. (2015). The operation of the cross-border e-commerce logistics in China. *International Journal of Intelligent Information Systems*, 4(2), 15-18.

- Ma, S., Chai, Y., & Zhang, H. (2018). Rise of cross-border e-commerce exports in China. *China & World Economy*, 26(3), 63-87.
- Majumder, S. (2021). E-commerce and future. *Global Journal of Management and Business Research: Economics and Commerce*, 21(2), 1-4.
- Mangiaracina, R., Perego, A., Seghezzi, A., & Tumino, A. (2019). Innovative solutions to increase last-mile delivery efficiency in B2C e-commerce: A literature review. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 49(9), 901-920.
- Miao, Y., Du, R., Li, J., & Westland, J. C. (2019). A two-sided matching model in the context of B2B export cross-border e-commerce. *Electronic Commerce Research*, 19, 841-861.
- Miao, M., Jalees, T., Zaman, S. I., Khan, S., Hanif, N. U. A., & Javed, M. K. (2022). The influence of e-customer satisfaction, e-trust and perceived value on consumer's repurchase intention in B2C e-commerce segment. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 34(10), 2184-2206.
- Ocloo, C. E., Xuhua, H., Akaba, S., Shi, J., & Worwui-Brown, D. K. (2020). The determinant factors of business to business (B2B) e-commerce adoption in small-and medium-sized manufacturing enterprises. *Journal of Global Information Technology Management*, 23(3), 191-216.
- Qin, X., Liu, Z., & Tian, L. (2020). The strategic analysis of logistics service sharing in an e-commerce platform. *Omega*, 92, 1-14.
- Saydam, S. G., & Civelek, M. E. (2022). Problems in cross-border e-commerce and development of cross-border e-commerce performance scale. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 8(1), 133-140.
- Şahin, S. (2021). Küreselleşen dünyada uluslararası lojistik ve sınır ötesi e-ticaret ticareti: E-ticaret geleceğin en önemli ticaret yöntemi midir?. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 82-97.
- Terzi, N. (2011). The impact of e-commerce on international trade and employment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 745-753.
- Traver, C. G., & Laudon, K. C. (2012). *E-commerce: Business, technology, society*. Pearson Higher Ed.
- TÜBİSAD. (2021). Ekonominin dönüştürücü gücü: E-ticaret etki analizi. *Deloitte Digital*. 1-22.
- Van Heel, B., Lukic, V., & Leeuwis, E. (2014). *Cross-border e-commerce makes the world flatter*. The Boston Consulting Group.
- Wang, T., Peng, Z., & Ye, M. (2018). The development of Chinese B2C cross-border e-commerce-taking wish platform as an example. In *2018 2nd International Conference on Education Innovation and Social Science (ICEISS)*. 399-403.
- Xue, W., Li, D., & Pei, Y. (2016). The development and current of cross-border e-commerce. *The Fifteenth Wuhan International Conference on E-Business –E-Business and Digital Innovation (WHICEB)*. 130-138.
- Xu, G., Qiu, X., Fang, M., Kou, X., & Yu, Y. (2019). Data-driven operational risk analysis in e-commerce logistics. *Advanced Engineering Informatics*, 40, 29-35.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10th ed.). Seçkin Yayıncılık.

- Yin, Z. H., & Choi, C. H. (2023). The effects of China's cross-border e-commerce on its exports: A comparative analysis of goods and services trade. *Electronic Commerce Research*, 23(1), 443-474.
- Yoon, Y. L., Yoon, Y., Nam, H., & Choi, J. (2021). Buyer-supplier matching in online B2B marketplace: An empirical study of small and medium sized enterprises (SMEs). *Industrial Marketing Management*, 93, 90-100.
- Yu, Y., Yu, C., Xu, G., Zhong, R. Y., & Huang, G. Q. (2020). An operation synchronization model for distribution center in e-commerce logistics service. *Advanced Engineering Informatics*, 43, 1-12.
- Yuan, C., Moon, H., Wang, S., Yu, X., & Kim, K. H. (2021). Study on the influencing of B2B parasocial relationship on repeat purchase intention in the online purchasing environment: An empirical study of B2B e-commerce platform. *Industrial Marketing Management*, 92, 101-110.
- Zhang, X., & Li, D. (2019). Research on e-commerce logistic satisfaction based on TOPSIS method. *International Journal of Frontiers in Sociology*, 1(1), 12-22.



## MAKROEKONOMİK DEĞİŞKENLER İLE ENERJİ PİYASALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KEŞFİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ\*

### EXPLORATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ENERGY MARKETS AND MACROECONOMIC VARIABLES: THE CASE OF TURKEY

Dr. Salih PARMAKSIZ<sup>1</sup>

#### ÖZ

Çalışmanın amacı, Türkiye enerji piyasasının makroekonomik değişkenler ile olan ilişkisini ampirik yöntemlerle keşfetmektir. Araştırmaya enerji piyasalarının temeli olan Türkiye Gün Öncesi Piyasası fiyatı tanımına sahip Piyasa Takas Fiyatı ve altı makroekonomik değişken dahil edilmiştir. Çalışmada 2011 yılı Aralık ayı başlangıçlı 2021 Mayıs ayı dahil olmak üzere aradaki tüm dönemi kapsayan aylık veriler kullanılmıştır. Araştırmada ekonometrik yöntemler olan Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap Nedensellik Testi ve Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (ARDL) Model kullanılmıştır. ARDL modeline dahil edilen açıklayıcı değişkenler ile Piyasa Takas Fiyatı arasındaki nedenselliğin Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap Nedensellik Testi ile sınanması sonucu bütün açıklayıcı değişkenlerin Piyasa Takas Fiyatı'nın nedeni olduğu tespit edilmiştir. ARDL modeli sonuçlarına göre Türkiye elektrik tüketimi, yenilenebilir enerji kaynaklı üretim, nominal Dolar/TL kuru, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ağırlıklı fonlama maliyeti, Borsa İstanbul 100 endeksi ve doğal gaz fiyatlarından oluşan bağımsız değişken kümesinde yer alan bütün açıklayıcı değişkenlerin Piyasa Takas Fiyatı üzerinde kısa ve uzun dönem bazlı pozitif ve negatif etkilerinin var olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Piyasa Takas Fiyatı'nın hareket yönünün analiz edilmesi süreçlerinde makroekonomik göstergeler de yakından takip edilmelidir. Enerji piyasaları paydaşlarının finansal piyasalarla olan yapısal ilişkilerinin göz önünde bulundurulması da Piyasa Takas Fiyatı'nın hareketlerinin incelenmesinde mutlak önem göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye Gün Öncesi Piyasası, Piyasa Takas Fiyatı, Bootstrap Nedensellik Testi, ARDL.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** Q43, C58, E44.


#### ABSTRACT

The aim of the study is to explore the relationship between the Turkish energy market and macroeconomic variables through empirical methods. The study includes the Market Clearing Price (MCP) as well as six macroeconomic variables. Monthly data covering the entire period from December 2011 to May 2021 is used in the analysis. The econometric methods applied in the research are the Hacker and Hatemi-J (2010) Bootstrap Causality Test and the ARDL Model. The results of testing the causality between the MCP and the explanatory variables included in the ARDL model using the Bootstrap Causality Test reveal that all the explanatory variables cause changes in the MCP. According to the ARDL model results, all the explanatory variables, which include Turkey's electricity consumption, renewable energy-based production, nominal USD/TRY exchange rate, the Central Bank of Turkey's weighted funding cost, BIST100 index, and natural gas prices, have short-term and long-term positive and negative effects on the MCP. Based on these findings, it is essential to closely monitor macroeconomic indicators in analyzing the movement direction of the MCP. Additionally, the structural relationship between the stakeholders in energy markets and financial markets must be considered when examining the movements of the MCP.

**Keywords:** Turkish Day-Ahead Market, Market Clearing Price, Bootstrap Causality Test, ARDL.

**JEL Classification Codes:** Q43, C58, E44.

\* Bu çalışma Ozan ÖZDEMİR danışmanlığında Salih PARMAKSIZ tarafından hazırlanan ve 14.06.2023 tarihinde savunulan "Makroekonomik Değişkenler ile Enerji Piyasaları Arasındaki İlişkinin Keşfi: Türkiye Örneği" başlıklı doktora tezinden yararlanarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup>  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Rektörlük, salihparmaksiz@isparta.edu.tr

## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

### **Purpose and Scope:**

As a result of the steps taken for the formation and development of energy markets in Turkey since the 2000s, investments in the energy sector have reached serious levels today. As a result of the investments made, the country's electricity generation installed power capacity, the number of domestic and foreign participants in the markets and transaction volumes on trading platforms are increasing in parallel with the growing national economy. In addition to this, the fact that some products of the financial markets have been made energy-oriented has also ensured diversity and increased awareness among the society. In this context, the aim of the study is to provide information about the Turkish Day Ahead Electricity Market (DAM) and to explore the relationship of the relevant market with macroeconomic variables through empirical methods.

### **Design/methodology/approach:**

As a result of the literature research conducted within the scope of the research, in the three-stage analysis plan of the study; it is preferred to use three different unit root tests to determine the degree of stationarity of the data set on the basis of variables, to perform the Bootstrap causality test to discover causality between variables and to apply the ARDL Bounds test to test the long and short-term relationships of the variables. While the dependent variable used in the analysis is the Market Clearing Price (MCP), the independent variables are Turkey's total electricity consumption amount, Turkey's electricity production amount from renewable energy sources, nominal dollar exchange rate, weighted average funding cost of the Central Bank of the Republic of Turkey, BIST100 index and natural gas price. Logarithmic transformation is applied to the variables included in the research.

### **Findings:**

Using the ARDL model, the long and short-term effects of macroeconomic variables on MCP are estimated and interpreted. Before the ARDL model, it is first formally tested with Hacker and Hatemi-J (2010) Bootstrap causality test whether the independent variables determined under the umbrella of a priori information and studies in the literature were related to MCP. Causality test results show that all variables taken as explanatory variables are the cause of MCP. This result can be considered as proof of the suitability of the variables determined to explain MCP. The outputs of the model indicate that the increase in total consumption and natural gas prices has positive effects on MCP in the long term. 1% increase in total consumption and natural gas prices increases the MCP by 1.26% and 0.54%, respectively, in the long run. Increasing the amount of electricity produced from renewable energy sources by 1% reduces the MCP by 0.24% in the long term. 1% increase in the nominal Dollar/TL exchange rate increases the MCP by 2.61% in the long term and by 0.99% in the short term. The interest rate variable reduces the MCP in the long and short term, and a 1% increase in this variable reduces the MCP by approximately 0.01% in the long term and by approximately 0.04% in the short term. Although it is observed that the coefficients of the interest rate variable are quite small in the short term compared to other variables, the coefficients of this variable are negative and statistically significant in the first and second lags, in addition to the current period. The most striking results of the model are observed in the coefficients of the BIST100 variable. It is observed that the increase in the BIST100 index level affects MCP negatively in the short term and positively in the long term. 1% increase in the BIST100 index reduces the MCP by 0.33% in the short term and increases it by 0.42% in the long term. Considering the dynamics of the energy and manufacturing industry sectors, it can be said that this result is reasonable and logical. It is expected that the BIST100 index, which rises as investors who want to evaluate their savings by ignoring options such as production in the short term, use their resources to buy stocks, would decrease the MCP. In fact, if investors increase the BIST100 index by using the resources they have and increasing their stock demands, it is likely that the energy demand would also decrease since these resources are not transferred to the production channel. With decreasing energy demand, MCP is expected to move negatively. On the other hand, large companies that collect investors' resources by selling shares in the long term can direct these resources to large-scale investments and therefore production. Especially by increasing production capacity through large-scale investments, energy demand and MCP may increase. It is observed that the effects of the variables in the model on MCP are consistent with expectations.

### **Conclusion and Discussion:**

The study, which empirically analyzes the MCP, which is of critical importance for Turkey's energy markets, offers important policy recommendations. The course of macroeconomic variables should be carefully followed in research on MCP and policy decisions planned to be implemented. The intertwined structure of the actors in the energy markets with the financial markets and their perspectives on macroeconomic changes should be carefully analyzed and these issues should be taken into account in policy practices. Although MCP is a well-known variable for energy markets, the number of studies in this field in the academic world specifically for Turkey is limited. The study may reveal important results by providing a set of information about Turkey's energy markets, which are newly aware of the society. Alternative ways can be offered by creating scientific awareness in the management decisions of current market participants and policy makers. As a result of presenting the relationship between markets and possible topics to be studied, academic researchers can be guided about the methods by which practical applications in the markets are made and how to develop them.

## 1. GİRİŞ

Yaşamsal döngünün sürdürülebilmesi için gereken ihtiyaçların elde edilebilmesinde enerji kullanımına gerek duyulmaktadır. Bu sebeple enerji, özellikle imalat sanayi başta olmak üzere birçok sanayi kolunda üretimin sağlanmasında vazgeçilemeyecek bir konuma sahiptir. Günümüz dünyasında enerji, arz ve talep üzerindeki etkisine göre ülke ekonomilerinin dünya sıralamasını belirleyebilecek bir güçtedir. Enerjinin tüm sektörlerle olan organik bağı ve üretimin ana girdisi olması araştırmacıları bu alanda çalışmalar yapmaya tetikleyen faktörlerdir.

Son yıllarda yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu elektrik enerjisine olan ihtiyaç her geçen gün katlanarak artmaktadır. Özellikle, elektrikli araçlar, akıllı telefonlar ve kripto madenciliğin artması ile elektronik cihazların kullanımının yaygınlaşması elektrik enerjisine olan talebin artmasına zemin oluşturmuştur. Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin yanı sıra sosyokültürel yaşam içerisinde de elektrik enerjisi günlük hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Ülkelerde kişi başına düşen elektrik enerji tüketimi ekonomik gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Buna ek olarak, toplumların elektrige ulaşımı ve elektrik kullanımının yaygınlaşma seviyesi toplumların refah göstergelerinden biri olarak nitelendirilmektedir.

Türkiye’de enerji ticareti faaliyetlerinin gerçekleştiği spot piyasaların işletmesi Enerji Piyasaları İşletme AŞ (EPIAŞ) sorumluluğundadır. EPIAŞ’ın işlettiği enerji piyasalarından biri olan Gün Öncesi Piyasası’nda (GÖP) sistem üzerinde saatlik olarak arz ve talep arasındaki dengeye göre Piyasa Takas Fiyatı (PTF) oluşmaktadır. Türkiye elektrik piyasalarında oluşan bu fiyat, ülke geneli üretilen ve kullanılan elektrik enerjisinin temel fiyatı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla PTF, Türkiye elektrik piyasaları için önem derecesi yüksek bir gösterge fiyat tanımına sahip olup Türkiye’de enerji ticaretini şekillendirmektedir.

Türkiye enerji piyasalarının durumu hakkında önemli göstergelerden biri olan PTF’nin seyrinin takip edilebilmesi ve bu değişkeni etkileyen makroekonomik faktörlerin analiz edilmesi araştırmanın özgünlüğü açısından dikkat çekmektedir. Araştırmada kullanılan ampirik yöntemlerin birlikte kullanılması da çalışmanın dikkat çeken unsurlarından birisidir. PTF’nin belirli bir seviyede öngörülebilmesi piyasa katılımcılarının ve karar vericilerin stratejik yönetimlerini doğru bir şekilde yapmalarına imkan sağlamaktadır. Bu nedenle PTF’nin başarılı öngörüsünün sağlanabilmesi Türkiye enerji piyasaları için önem arz etmektedir. Bu kapsamda, PTF ile makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması piyasa paydaşlarının ve politika yapıcılarının daha sağlıklı aksiyon ve karar almalarına olanak sağlayabilecektir. Enerji piyasaları ile araştırma için seçilen makroekonomik değişkenler arasındaki iç içe geçmiş yapının analiz edilmesi ve PTF’nin makroekonomik değişimler karşısında nasıl tepki vereceğinin incelenmesi aydınlatıcı ve yol gösterici bilgiler sunabilecektir.

Çalışmanın amacı Türkiye enerji piyasası hakkında bilgi vermek ve ilgili piyasanın makroekonomik değişkenler ile olan ilişkisini ampirik yöntemlerle keşfetmektir. Türkiye enerji piyasalarında aktif portföy yönetimi yapan işletmeler, enerji piyasalarında rol almak isteyen yatırımcılar ve akademik çalışmalarında enerji ve finans piyasaları üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılar bu çalışma sayesinde Türkiye enerji piyasaları hakkında detaylı bilgiye sahip olabilecek ve her iki piyasanın parametreleri arasındaki ilişkinin güncel ampirik çalışmalarla keşfine ulaşabileceklerdir. Ayrıca, politik anlamda karar verici konumundaki yöneticiler ampirik analizler sonucu keşfedilen ilişkiyi de dikkate alarak karar verme süreçlerinde çalışmadan faydalanabileceklerdir.

Çalışmada, açıklayıcı değişken olarak seçilen makroekonomik değişkenlerin PTF’ye etkileri ampirik olarak analiz edilmektedir. ARDL sınır testinin kullanıldığı bu çalışmada, 2011:12-2021:05 dönemini kapsayan aylık frekanslı verilere yer verilmiştir. Ayrıca modele alınan açıklayıcı değişkenlerin PTF’nin nedeni olup olmadığı Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap nedensellik testi ile sınanmıştır. Toplam tüketim, yenilenebilir enerji kaynaklı üretim, nominal Dolar/TL kuru, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ağırlıklı fonlama maliyeti, Borsa İstanbul 100 endeksi ve doğal gaz fiyatlarından oluşan bağımsız değişken kümesinde yer alan bütün açıklayıcı değişkenlerin PTF’nin nedeni olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla modele alınan açıklayıcı değişkenler ile Piyasa Takas Fiyatı arasındaki ilişkiler ARDL yaklaşımı kullanılarak ampirik olarak analiz edilmiştir. ARDL modeli sonuçlarına göre nominal Dolar/TL kuru hem uzun hem kısa dönemde, Türkiye toplam elektrik tüketimi ve doğal gaz fiyatları uzun dönemde Piyasa Takas Fiyatı’nı artırıcı yönde etki etmektedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarından elde edilen elektrik üretim miktarının uzun dönemde, faiz oranının ise uzun ve kısa dönemde Piyasa Takas Fiyatı’nı düşürücü yönde etkileri vardır. Piyasa Takas Fiyatı’nın kısa vadede cari dönemdeki faiz değişkenine ek olarak, birinci ve ikinci gecikmeli faiz değişkeninden de negatif yönde etkilendiği gözlenmiştir. BIST100 endeksinin artışı karşısında, Piyasa Takas Fiyatı kısa dönemde negatif, uzun dönemde pozitif tepkiler vermektedir.

## 2. TÜRKİYE GÜN ÖNCESİ ELEKTRİK PİYASASI (GÖP)

Elektrik ticaretinde spot piyasalar, elektriğin teslim edilmesi gereken gün ve saatten önce gerekli tüm faaliyetleri gerçekleştirebilen, piyasa işletmecisi olan EPİAŞ tarafından işletilen ve kontrol edilen organize piyasalardır. Elektrikte depolamanın yüksek maliyetli ve kolay olmaması en temel özelliklerden birisidir. Diğer bir temel özellik ise elektrikte üretim ve tüketimin her daim birbirlerine eşit olması gereklidir. Elektrikte arz ile talep arasındaki dengenin kurulabilmesi için piyasa ve sistem işletmecisine ihtiyaç duyulmaktadır. Fiziki dengenin korunması, sistem kısıtlarının kontrol edilmesi, ortak piyasa mantığı çerçevesinde tek fiyat oluşturulması ve dengeleme uzlaştırmanın yapılabilmesi ilgili ihtiyacın gereklilikleridir (EPİAŞ, 2019).

Gün Öncesi Piyasası (GÖP), piyasa işletmecisi tarafından işletilen organize bir piyasa olup enerji piyasalarında elektriğin teslimat gününden bir gün önce dengeleme ve elektrik ticareti için kullanılan önemli bir piyasadır. Bu piyasanın amaçları; elektrik enerjisi için referans ve ortak bir fiyatın oluşturulması, piyasa katılımcılarının kendi aralarında gerçekleştirdiği ikili anlaşmalara ek bir sonraki gün için enerji ticareti yapma fırsatı sunarak portföylerini dengeleme imkanı sağlaması, sistem işletmecisine teslimat öncesi günde arz talep dengesinin sağlandığı sistemin oluşturulması, sürekli ve yüksek miktarda arz kısıtlarında teklif bölgelerinin oluşturulması ile sistem işletmecisine gün öncesinde kısıt yönetimi imkanı sağlanmasıdır. Ek olarak, Gün Öncesi Piyasası'nda piyasa katılımcılarının karşılıklı olmayan işlemler yapmış olması durumunda EPİAŞ tarafından yapılan kontrollerle bu işlemler tespit edilerek ilgili katılımcılara ceza süreci başlatılmaktadır (EPİAŞ, 2019).

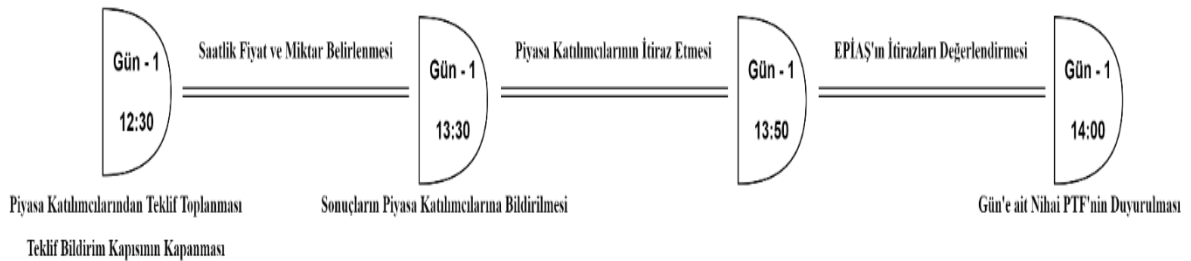
### 2.1. Gün Öncesi Piyasası'nda Genel Esaslar

Piyasa katılımcılarının Gün Öncesi Piyasası'nda aktif işlemler yapabilmeleri ve portföylerini yönetebilmeleri için belirtilen temel esasları bilerek uymaları gerekmektedir. Piyasaya katılım zorunlu değildir. Piyasa katılım anlaşması ile GÖP katılım anlaşmasının da imzalanması zorunludur. Piyasa portföyü bazlı olup üretim ve tüketim taraflı olmak üzere her katılımcı kendi portföyünü dengeler. Piyasa Takas Fiyatı (PTF) referans fiyat olarak belirlenir. İşlemler saatlik bazda 24 saat olacak şekilde günlük olarak yapılır. Fiyat seviyelerine göre arz tarafı üreteceği talep tarafı tüketileceği miktarları belirler. Piyasada yapılan işlemler sonucunda ilgili katılımcıya fiziksel elektrik arz veya talep yükümlülüğü doğar. Katılımcılar piyasada saatlik, blok ve esnek olmak üzere üç ayrı formda teklif verebilirler. Enerji miktarı lot olarak ifade edilir. 1 Lot 0,1 MWh olarak tanımlanmış olup 10 Lot 1 MWh'a eşittir. Teklif girişlerinde pozitif miktarlar sistemden elektrik alışı ifade ederken negatif miktarlar elektrik satışı ifade eder (EPİAŞ, 2019).

### 2.2. Gün Öncesi Piyasası'nda Süreçler

Piyasa katılımcılarının Gün Öncesi Piyasası'nda aktif işlemler yapabilmeleri ve portföylerini yönetebilmeleri için aşağıda belirtilen süreçleri bilerek uymaları gerekmektedir. Ayrıca, araştırmacılar için Gün Öncesi Piyasası'nda süreçler hakkında fikir oluşması amacıyla genel yapının görünümü Şekil 1'de gösterilmektedir. Tedarik ve ticaretin yapılması planlanan günden bir gün önce saat 12:30'a kadar piyasa katılımcılarından teklifler toplanır ve 12:30'da teklif bildirim kapısı kapanır. 12:30-13:30 arasında optimizasyon algoritması ile ilgili gün için saatlik fiyat ve miktar belirlenir ve 13:30'da sonuçlar tüm piyasa katılımcılarına bildirilir. 13:30-13:50 arasında piyasa katılımcılarının sonuçlara itiraz etme hakkı bulunur. 13:50-14:00 arasında EPİAŞ katılımcıların itirazlarını inceler ve 14:00'te fiyatlar kesinleşerek nihai sonuçlar duyurulur (EPİAŞ, 2019).

Şekil 1. Gün Öncesi Piyasası'nda Süreçler



Kaynak: (EPİAŞ, 2019).

### 2.3. Gün Öncesi Piyasası'nda Teklif Tipleri

Gün Öncesi Piyasası'nda saatlik, blok ve esnek olmak üzere üç teklif tipi bulunmaktadır. Saatlik teklifte alış ve satış yönünde 32 ayrı seviye olmak üzere toplam 64 seviye, blok teklif 50 seviye esnek teklif 6 seviyedir. Tekliflerde arz-talep dengesinin oluşmasında, elektriği arz eden satıcı konumundaki katılımcılar enerjiyi yüksek fiyatla satma eğilimine talep eden alıcı konumundaki katılımcılar da düşük fiyatla alma eğilimine sahiptirler (EPİAŞ, 2019).

### 2.4. Referans Fiyatın Belirlenmesinde Genel Kurallar

EPİAŞ tarafından PTF her gün Gün Öncesi Piyasası referans fiyatı olarak kamuoyuna ve piyasa oyuncularına açıklanmakta olup sonuçların belirli özellikleri sağlaması gerekmektedir. Bu özellikler sırasıyla sunulmuştur. Arz ve talep her periyot için eşit seviyede olmalıdır. Herhangi bir saat için belirlenen PTF'ye yönelik eşleşmiş miktar o saat için teklifin eşleşme miktarıdır. Saatlik teklifte PTF'ye karşılık bir fiyat dağılımı bulunmuyorsa ilgili miktar lineer interpolasyon yöntemi ile hesaplanır. Esnek ve blok tekliflerde bütünlük esastır ve kısmi kabul durumu söz konusu değildir. Satış yönlü blok tekliflerde geçerli saatlerin ağırlıklı ortalama PTF'sinden düşük veya eşit fiyatlılar kabul edilir. Alış yönlülerde ise tam tersi olacak şekilde yüksek veya eşit fiyatlılar kabul edilir. Üst blok teklifler kabul edilmeden alt blok teklifler kabul edilemez. Esnek tekliflerde, en yüksek PTF'ye eşit veya daha düşük fiyat teklif edilmişse kabul edilebilir ve maksimum bir periyotta bir esnek teklif kabul edilir. Piyasa katılımcılarına ait olan bütün saatlik teklifler baz alınır. Alınan baz teklifler blok ve esnek teklifler birleştirilerek optimizasyon aracında 24 saatlik yani günlük periyotta toplum adına toplam fazlayı en yüksek seviyeye taşıyacak bir şekilde optimize edilir. Tüketicilerin ve üreticilerin eşleştirme sonucunda oluşan fazlalıklarının toplamı günlük toplam piyasa fazlasıdır. Eşleştirme sonucunda oluşan alış miktarı karşılığında verilen fiyat ile oluşan fiyat arasındaki tüketici fazlası, satış miktarı karşılığında oluşan fiyat ile verilen fiyat arasındaki fark ise üretici fazlasıdır. Alış blok tekliflerde, kapsanan aralığın ortalama fiyatı teklif fiyatından daha düşük ise kabul edilir. Yüksek olan tekliflerde eğer günlük toplam fazlanın maksimize edilmesine katkı sağlanıyorsa teklif kabul edilebilir. Bu durum satış yönlü blok tekliflerde tam tersi şekilde işlemektedir. Arz ile talebin kesişemediği ve tekliflerin birbirleri ile bağlantı kurulması durumunda blok teklifler günlük toplam fazlayı maksimize edebiliyorlarsa kabul edilebilirler. Etkin ve şeffaf bir piyasada katılımcılar marjinal maliyetleri dikkate alarak teklif verirler. Piyasada üretici ve tüketici olmak üzere tüm katılımcıların günlük toplam fazlalıkları birleştirildiğinde piyasanın günlük toplam fazlası elde edilir. Arz ve talebin kesişmemesi durumunda alış yönlü teklif miktarları tüm piyasa oyuncularını eşit seviyede etkileyecek formda indirilerek ilgili kesişme sağlanır. Bu durumda arz ve talep eğrileri bir doğru boyunca kesişiyorsa maksimum toplam fazlanın elde edildiği fiyat seviyesi referans fiyat olarak belirlenir (EPİAŞ, 2019).

### 2.5. Merit Order Yapısı

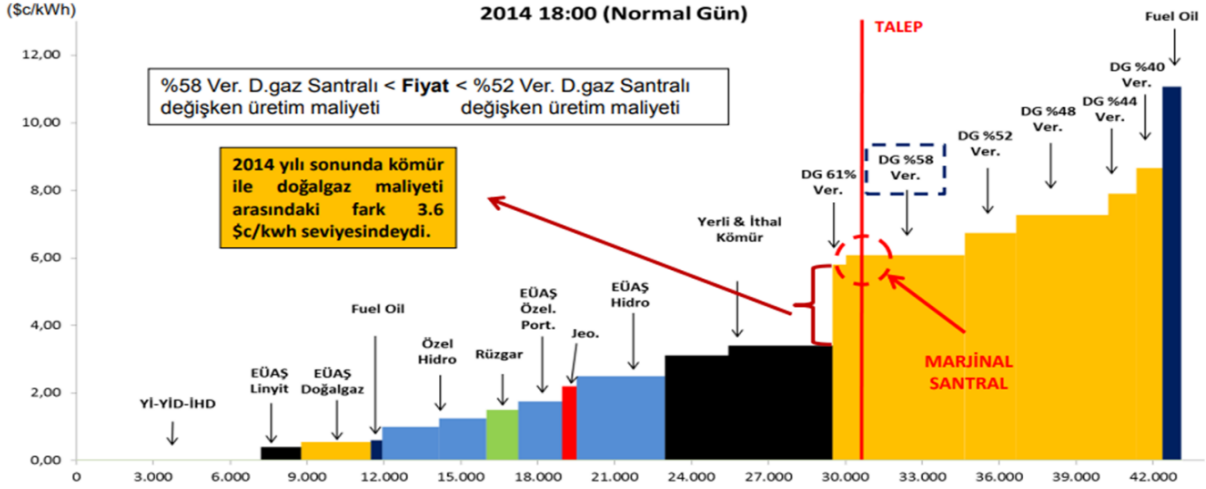
Türkçesi "Liyakat Sırası" veya "Fayda Sırası" olarak tanımlanan Merit Order, enerji piyasaları literatüründe elektrik üretiminde çeşitli kaynakların üretim maliyetlerine göre sıralanmasını ifade etmektedir. Elektrik piyasalarında fiyatlar arz ve talep eğrilerinin kesişmeleri sonucu oluşurken, arz tarafı talep tarafına göre daha esnek ve etkin bir şekilde planlanabilmektedir. Genellikle, talep tarafında görevli tedarik şirketleri elektrik fiyatının maliyetine her ne olursa olsun katlanmak zorunda kalırken arz tarafında maliyet esaslı işlem yapma etkinliği daha aktiftir. Bu sebeple arz eğrisine ait merit order dik veya dik seviyeye yakın bir formdaki bir talep eğrisi tarafından kesilerek referans fiyat oluşumu elde edilir. Burada temel yöntem, üretim maliyeti yüksek olan santrallerin maliyetlerinin olası en düşük seviyeye çekilmesi ile marjinal maliyeti sıfır olarak kabul görmüş yenilenebilir enerji kaynaklarına ait üretimin en üst seviyeye çekilmesi sonucu toplum adına en uygun fiyatın sistem üzerinde oluşmasını sağlamaktır (Uslu, 2019).

Şekil 2'de 2014 yılına ait standart bir günün saat 18:00 için örnek merit order grafiği bulunmaktadır. Görüldüğü üzere kaynak ve kuruluş türlerine göre üretim maliyetleri dikkate alınarak belirli bir sıralama ile arz eğrisi oluşturulmuştur. Arz eğrisi ile talep eğrisinin kesiştiği noktada bulunan marjinal santral o saatteki fiyatı belirleyen santral olarak tanımlanmaktadır. Talep çizgisinin sol tarafında bulunmakta olan santrallerin tamamı sistem içerisinde çalışarak elektrik üretirken sağ tarafta kalan santrallerin maliyet yükümlülükleri karşılanamadığı için üretim gerçekleştirilmez. Merit order üzerinde santrallerin kendi aralarındaki rekabet politikaları fiyatlamının ana stratejisini belirlemektedir (Garanti Bankası, 2015).

Örnek üzerinde da anlaşılacağı üzere, fiyattan bağımsız ve fiyata bağlı kademeli üretim seviyelerine sahip kaynak ve santral türleri bulunmaktadır. Yap işlet, yap işlet devret ve işletme hakkı devri santralleri genellikle

fiyattan bağımsız bir politika izlerken Elektrik Üretim A.Ş. (EÜAŞ) bünyesinde bulunan santraller kurumun enerji politikalarına ait stratejilere ve sistemsel gereksinime göre farklı seviyeler belirlemektedir. EÜAŞ'ın orta vadede su tutup tutmama kararı ile diğer paydaşlarla yapacağı ticaretlerin finansal detayları burada önem arz etmektedir (EPDK, 2021).

Şekil 2. Merit Order Örneği



Kaynak: (Garanti Bankası, 2015).

Sıralama daha sonra yenilenebilir enerji kaynaklarından güneş, hidroelektrik, jeotermal, rüzgar vs. şeklinde sıralanmaktadır. Mevsimsel olarak hidroelektrik ve rüzgar santralleri merit order üzerinde fiyatın belirlendiği seviyeyi ciddi etkileyebilirken güneş santralleri gündüz saatlerinde önemli etkiye sahip olabilmektedirler. Artan üretim miktarları ile maliyeti daha yüksek olan kömür ve doğal gaz santrallerine ihtiyaç azalırken fiyatın daha düşük çıkması sağlanabilir ve doğal olarak azalan üretim miktarları ile durum tam tersine dönebilmektedir (EPDK, 2021).

Yenilenebilir enerji kaynaklı santrallerden sonra sistemde yerli ve ithal kömür santralleri ile doğal gaz santralleri yer alırlar. Kömür ve doğal gaz kaynaklı santrallerin sıralaması küresel piyasalarda kömür ve doğal gaz fiyatları ile ortaya çıkan maliyetlere ve yerli kömürün çıkarılarak kullanılabilir hale getirilme maliyetine bağlı olarak değişmektedir. Söz konusu bu santrallerin verimlilik oranları santrallerin çalışıp çalışmaması noktasında önemli bir karar faktörüdür. Ek olarak, Türkiye'nin ithal ettiği doğal gaz için yapılan ulusal kontratların finansal detaylarına ve enerji ticaret şirketlerinin portföy yönetiminde sahip oldukları politikalar sonucu yaptıkları anlaşmaların detaylarına göre değişim gösterebilmektedir (Uslu, 2019).

### 3. MAKROEKONOMİK DEĞİŞKENLER İLE ENERJİ PİYASALARININ İLİŞKİSİ

#### 3.1. Literatür Taraması

Çalışmanın yararlandığı doktora tezi çalışmasının araştırması kapsamında geniş bir literatür taraması yapılmış olup ilgili taramanın özetine bu çalışmada da yer verilmiştir. Enerji sektörünü temel alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların büyük bir çoğunluğu (Bowden ve Payne, 2008; Özata, 2010; Ertuğrul, 2011; Yıldırım vd., 2012; Erdoğan ve Gürbüz, 2014; Pata vd., 2016; Yenilmez ve Erdem, 2018; Kırca vd., 2020; Hassan ve Kankanamge, 2021 ve Berksun vd., 2021) enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye odaklanmakla beraber yenilenebilir enerji tüketiminin de ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini analiz eden çalışmalara da literatürde rastlanmaktadır (Öcal ve Aslan, 2013; Bakırtaş ve Çetin, 2015; Bulut ve Muratoğlu, 2018; Alper, 2018 ve Şenkardeşler, 2021). Ekonomik büyümeye ek olarak, enerji tüketiminin CO2 gibi çevresel faktörler (Altıntaş, 2013; Malik, 2021 ve Atgür, 2021), dış ticaret (Yanar ve Kerimoğlu, 2011; Shahbaz vd., 2013 ve Akbulut Yıldız, 2021), faiz oranı, işsizlik (Doğrul ve Soytaş, 2010) ve yabancı sermaye yatırımları (Çetin ve Kantarcı, 2020) gibi makroekonomik değişkenler üzerindeki etkileri konu alınmıştır. Enerji sektöründeki gelişmelerin finansal piyasalara etkileri de literatürde öne çıkan konulardandır. Bu kapsamda; Sandal vd. (2017), Öget ve Şahin (2017), Akkaya ve Sarı (2019), Ocaklı (2020), Çevik vd. (2020), Temel ve Eryiğit (2021), İlarıslan

(2021) ve Abioğlu (2021) petrol fiyatlarının hisse senedi piyasalarına etkilerini incelemiştir. Komal ve Abbas (2015), Keskingöz ve İnançlı (2016), Çolpan Nart ve Karabıyık (2018) ve Tuncay ve Oruç (2020) enerji tüketimi ile finansal gelişmişlik arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Diğer yandan; Garcia vd. (2005), Tayşi vd. (2015), Şenocak ve Kahveci (2016), Dalgın (2017), Karabiber ve Xydis (2019), Kabak ve Taşdemir (2020), Gündüz vd. (2020), Dursun vd. (2020), Derinkuyu vd. (2020), Li ve Becker (2021) ve Ertaylan vd. (2021) Gün Öncesi Piyasası elektrik fiyatlarının seyrini tahmin etmişlerdir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, Gün Öncesi Piyasası elektrik fiyatlarına etki eden makroekonomik değişkenleri ampirik olarak araştıran çalışma sayısının sınırlı olduğu dikkatleri çekmektedir.

### 3.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmada, Türkiye enerji piyasalarından Gün Öncesi Elektrik Piyasası hakkında detaylı bilgilendirmenin yapılması ve makroekonomik değişkenler ile enerji piyasaları arasındaki ilişkinin keşfedilmesi amaçlanmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Önemi ve Literatüre Katkısı

Kamuoyu tarafından farkındalığı düşük olan Türkiye Gün Öncesi Elektrik Piyasası hakkında detaylı anlatımın yapılması ve makroekonomik değişkenler ile ilgili piyasanın ilişkisinin ortaya konulması sonucunda çalışmanın topluma sağlayabileceği aşağıda belirtilen faydalar çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bulguları sonucu; tasarruf sahibi yatırımcıların enerji piyasalarında aktif rol almalarının teşvik edilmesi ile ulusal ekonomiye katkı sağlanabilir, mevcut piyasa katılımcılarının yönetim kararlarına yol gösterilebilir ve akademik çalışmalar yapan araştırmacılara piyasalar arası ilişki ve çalışılması muhtemel konular hakkında farkındalık oluşturulabilir.

Yapılan literatür araştırmasında çalışmada ele alınan konuların bir bütün halinde incelendiği gözlenmemiştir. Bu bağlamda çalışmanın literatüre katkısı, ele alınan konular hakkında Türkiye enerji piyasalarında aktif portföy yönetimi yapan işletmelere, piyasalarda rol almak isteyen yatırımcılara ve akademik çalışmalarında enerji ve finans piyasaları üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılara bütüncül bir yaklaşım kullanılarak detaylı bilgilendirmenin sağlanmış olmasıdır.

Çalışmada ayrıca ampirik yöntem olarak ekonometrik analizlerin kullanılması çalışmanın önem derecesini artırmaktadır. ARDL modeli ile makroekonomik değişkenlerin PTF'ye etkileri uzun ve kısa dönem için analiz edilerek literatüre yeni bakış açıları sağlanmaktadır. TCMB ağırlıklı fonlama faizi ve BIST100 gibi serilerin modelde kullanılması ile yöntem ve bulgular açısından literatüre katkılar sağlanmıştır. Özellikle BIST seviyesinin kısa ve uzun dönemde PTF üzerine farklılaşan etkilerinin tahmin edilip yorumlanması açısından bu çalışma literatürde önemli bir yer alabilir. Yapılan analizler ve elde edilen bulgular açısından bu çalışma önemli üst düzey karar vericilere de yol gösterir niteliğe sahiptir.

### 3.4. Araştırmanın Modeli ve Araştırmada Kullanılan Veri Seti

Araştırma kapsamında enerji ve finans piyasalarına ait olan ve analizlerde kullanılan veriler, bağımlı değişken Piyasa Takas Fiyatı olurken bağımsız değişkenler Türkiye toplam elektrik tüketim miktarı, Türkiye yenilenebilir enerji kaynaklarından elektrik üretim miktarı, nominal dolar kuru, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti, BIST100 endeksi ve doğal gaz fiyatı şeklinde sıralanmaktadır. Çalışmaya konu olan değişkenlere logaritmik transformasyon uygulanmıştır.

Enerji ve finans piyasalarının dinamik yapısı araştırmada kullanılan veri setinin frekansı ve dönemi hakkında karar verme noktasında zorlayıcı olmuştur. Kullanılması planlanan verilerin bir kısmının aylık frekansta olmasından kaynaklı tüm değişkenlerin veri seti aylık frekansta olarak düzenlenmiştir. Veri setinin dönemi, çalışmanın konusunun belirlenmesinin ardından Aralık 2011-Mayıs 2021 dönemi içerisindeki 114 ay olarak belirlenmiştir. Modelde bağımlı değişken olarak kullanılan PTF Aralık 2011 dönemi itibari ile oluşmaya başladığı için ilgili dönem veri setinin başlangıcı olarak seçilmiştir. Literatür taramasında da görüldüğü gibi özellikle saatlik ilerleyen enerji piyasaları hakkında yapılan çalışmalarda belirli bir dönemin seçilmesi gerekliliği çalışmanın bir kısmı olarak dikkat çekmektedir. Araştırmada kullanılan veriler yukarıda belirtilen frekans ve tarih aralığında kamuya açık kaynaklardan elde edilmiştir. Verilere, araştırma kapsamında ekonometrik analizlerde rahat kullanım için belirli bir kısaltma yapılması gerekmektedir. Tablo 1'de verilerin elde edildiği kaynaklar, veriler için belirlenen kısaltmalar ve verilerin birimleri gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Verilere Ait Kaynak, Kısaltma ve Birim Listesi

Değişken	Kaynak	Kısaltma	Birim
Piyasa Takas Fiyatı	<a href="https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/piyasalar/gop/ptf.xhtml">https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/piyasalar/gop/ptf.xhtml</a>	PTF	TL/MWh
Toplam Elektrik Tüketimi	<a href="https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/tuketim/.xhtml">https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/tuketim/.xhtml</a>	TT	MWh
Yenilenebilir Enerji Kaynaklı Elektrik Üretimi	<a href="https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/uretim/.xhtml">https://seffaflik.epias.com.tr/transparency/uretim/.xhtml</a>	YEK	MWh
Nominal Dolar Kuru	<a href="https://tr.investing.com/currencies/usd-try-historical-data">https://tr.investing.com/currencies/usd-try-historical-data</a>	USD	USD/TL
TCMB Ağırlıklı Ortalama Fonlama Maliyeti	<a href="https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/dashboard/1441">https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/dashboard/1441</a>	TCMB	%
BIST100	<a href="https://tr.investing.com/indices/ise-100-historical-data">https://tr.investing.com/indices/ise-100-historical-data</a>	BIST	XU100
Doğal Gaz Fiyatı	<a href="https://tr.tradingeconomics.com/commodity/natural-gas">https://tr.tradingeconomics.com/commodity/natural-gas</a>	DG	USD/MMBtu

Araştırma kapsamında belirlenen PTF'nin tahmin modeli Denklem 1'de gösterilmektedir.

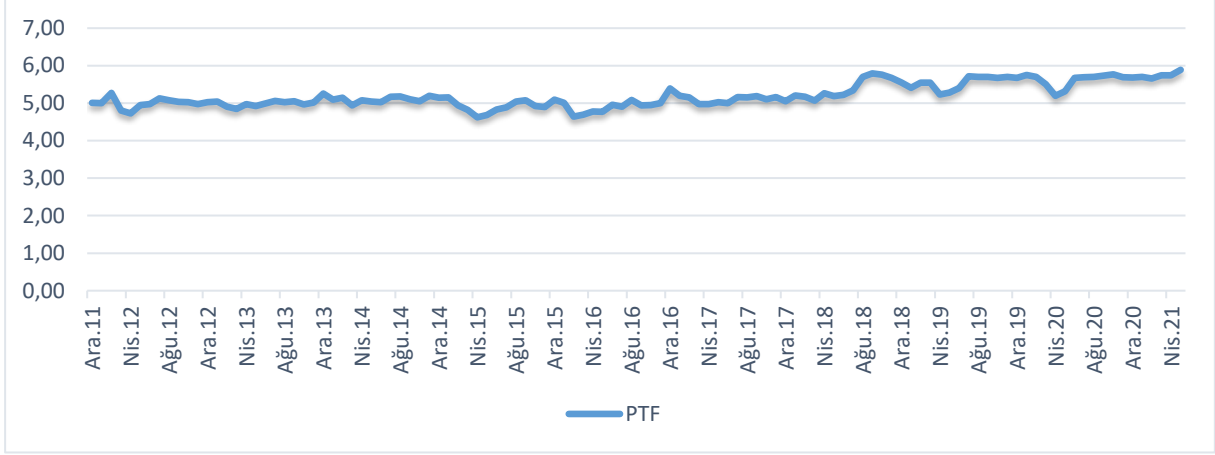
$$PTF_t = f(TT_t, YEK_t, USD_t, TCMB_t, BIST_t, DG_t) \quad (1)$$

Elektrik piyasalarında talep olarak tanımlanan Türkiye toplam elektrik tüketiminin artması ile merit order üzerinde PTF'nin pozitif yönlü hareketi sonucu yükselmektedir. Bu nedenle modelde TT'nin katsayısı olan  $\beta_1$  katsayısının işareti pozitif olarak beklenmektedir. Yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilerek elde edilen elektrik düşük maliyetli bir kaynak niteliği taşımasından dolayı enerji arzında düşük maliyetli bir güç yaratması PTF üzerinde azaltıcı yönde bir role sahip olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle yenilenebilir enerji kaynaklı üretimin artmasının PTF seviyesini aşağıya çekmesi ve modelde YEK'in katsayısı olan  $\beta_2$  katsayısını negatif yapması beklenmektedir. Nominal dolar kurunun artmasının enerji ithalatçısı konumunda olan Türkiye özelinde enerji fiyatlarını yani PTF'yi yükseltmesi, modelde USD'nin katsayısı olan  $\beta_3$  katsayısının artı işaretli olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Reel sektörde yatırım kararları alınırken dikkate alınan en önemli faktörlerden biri faiz oranı olarak öne çıkmaktadır (Türkay ve Demir, 2012). Artan faiz oranının yatırımları negatif yönde etkilemesi iki farklı açıdan açıklanabilmektedir. İlk olarak, kredi olarak kullanılan kaynaklar faiz oranlarının yüksek olduğu durumlarda geri ödeme sürecinde daha yüksek maliyetlerle ortaya çıkmaktadır. Bu durumda girişimcilerin beklenen kar marjının azalmasına bağlı olarak yatırımdan vazgeçmeleri söz konusu olabilmektedir. Diğer bir açıdan incelendiğinde potansiyel faiz getirisinin artması karşısında risk olarak yatırım yapmayı planlayan girişimciler, beklenen kar ile mevduatlarını faize aktarmaları halinde kazanacakları potansiyel faiz karı arasında ciddi bir fark yok ise yatırım kararlarını sorgulayarak yatırım yapmamayı tercih edebilirler. Dolayısıyla bu şartlar altında modelde TCMB'nin katsayısı olan  $\beta_4$ 'ün eksi işaretli olması beklenmektedir. BIST100 endeksindeki artışın Türkiye'de ekonomik gelişmelerin iyiye gidiyor olduğuna işaret eden bir göstere olarak kabul edilebileceği varsayımı altında reel sektör üretim hacminin de yüksek olacağı ve bu nedenle enerji talebinin de yüksek olması gerektiği düşünülmektedir ve bu sebeple modelde BIST'in katsayısı olan  $\beta_5$  katsayısının pozitif olması beklenmektedir. Doğal gaz fiyatlarındaki artışların elektrik enerjisi maliyetlerini artırması açısından PTF'yi yukarı çekmesi sonucu modelde DG'nin katsayısı olan  $\beta_6$ 'nın işaretinin pozitif olması beklenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de anlatıldığı gibi Piyasa Takas Fiyatı (PTF), Türkiye enerji piyasalarındaki ticari aktivitelerin ve ilgili enerji ve finans piyasalarında oluşan fiyatların merkezinde önemli bir konuma sahiptir. Bu sebeple çalışmada PTF bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve ekonometrik analizler bu kapsamda gerçekleştirilmiştir. Şekil 3'te belirlenen dönem içerisinde PTF'ye ait aylık veri seti gösterilmektedir. Görüldüğü üzere PTF yıllar içerisinde artan bir trende sahiptir. Şekil 4, Şekil 5, Şekil 6, Şekil 7, Şekil 8 ve Şekil 9'da ise PTF ile çalışma kapsamında alınan bağımsız değişkenlerin aylık kırımları gösterilmektedir.

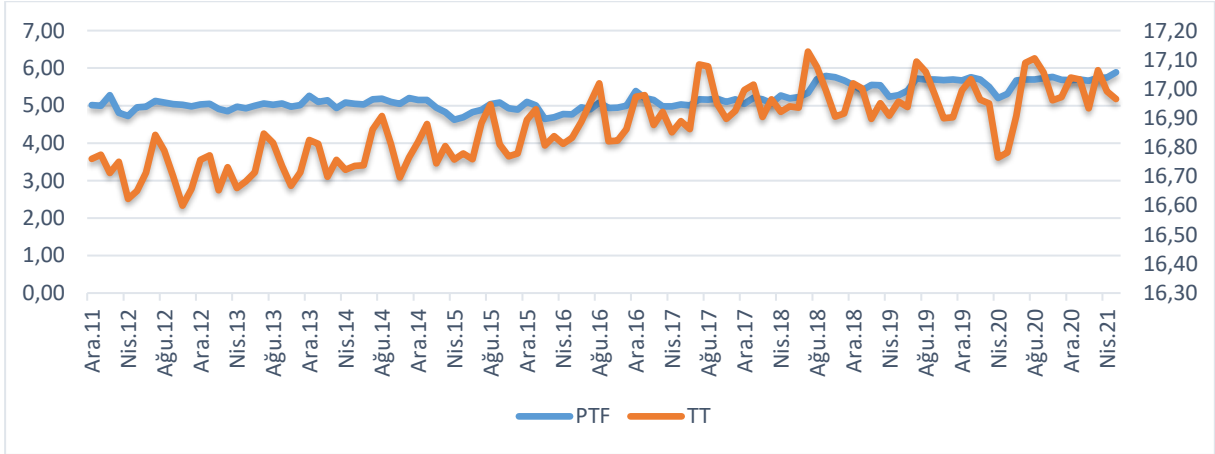


Şekil 3. Piyasa Takas Fiyatı Aylık Kırılımı



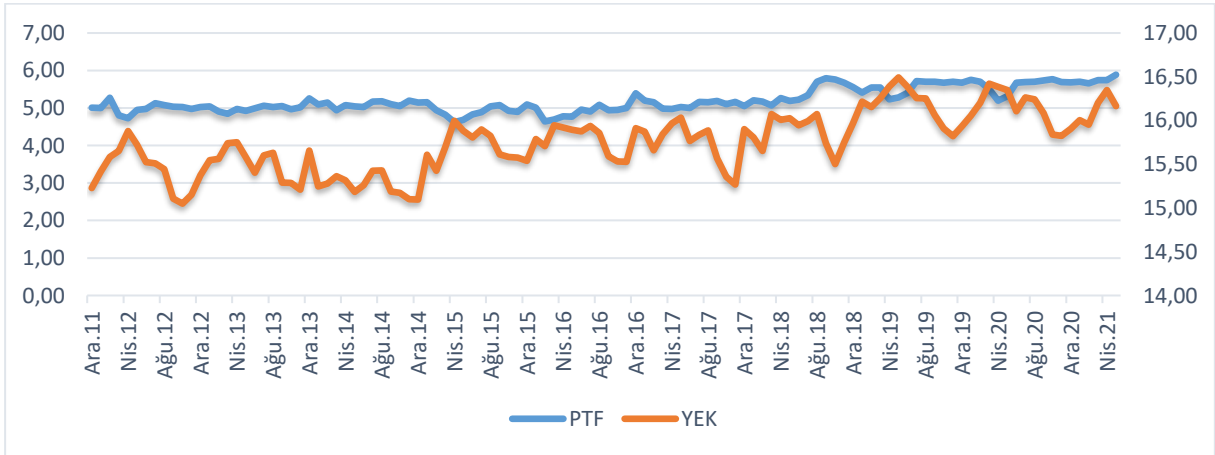
Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021)'den alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 4. Piyasa Takas Fiyatının ve Toplam Elektrik Tüketiminin Aylık Kırılımı



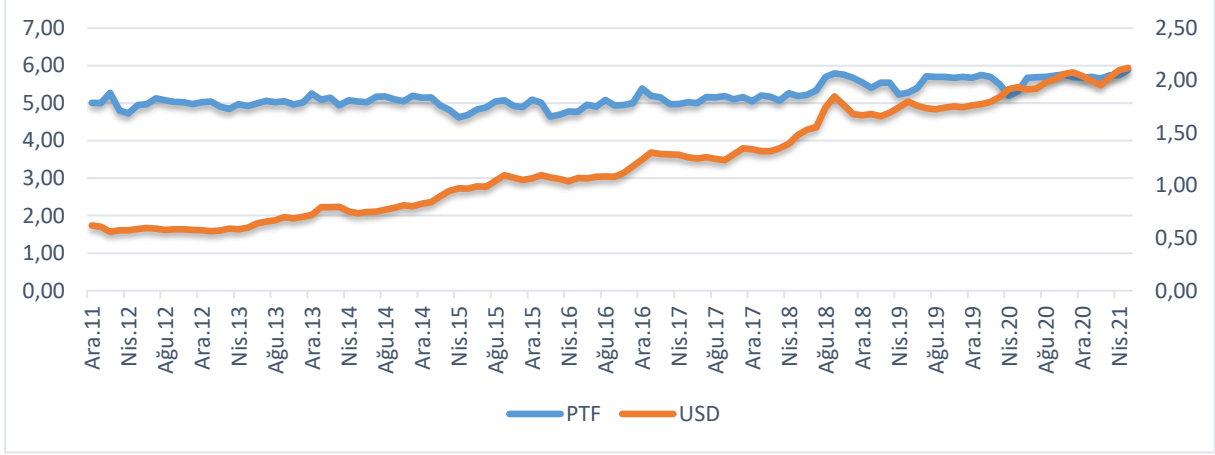
Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021)'den alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 5. Piyasa Takas Fiyatının ve Yenilenebilir Enerji Kaynaklı Elektrik Üretiminin Aylık Kırılımı



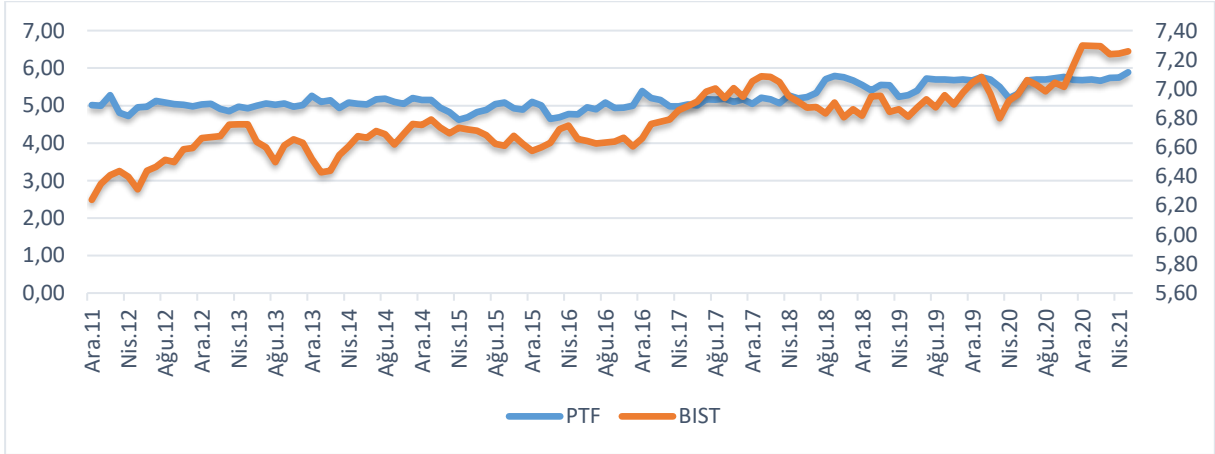
Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021)'den alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 6. Piyasa Takas Fiyatının ve Nominal Dolar Kurunun Aylık Kırılımı



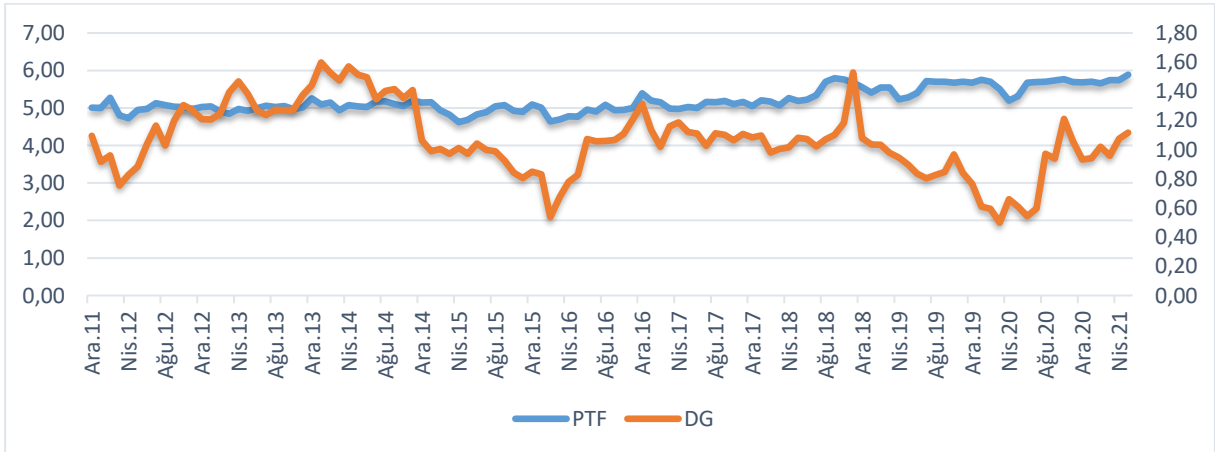
Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021) ve Investing (2021a)'dan alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 7. Piyasa Takas Fiyatının ve BIST100 Endeksinin Aylık Kırılımı

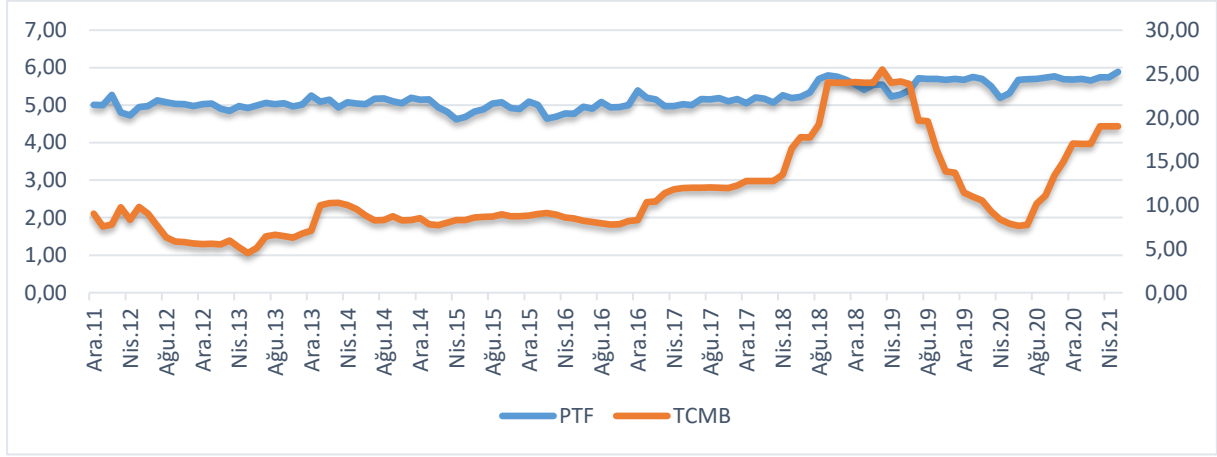


Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021) ve Investing (2021b)'den alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 8. Piyasa Takas Fiyatının ve Doğal Gaz Fiyatının Aylık Kırılımı



Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021) ve TradingEconomics (2021)'den alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

**Şekil 9.** Piyasa Takas Fiyatının ve TCMB Ağırlıklı Ortalama Fonlama Maliyetinin Aylık Kırılımı

Kaynak: EPİAŞ Şeffaflık Platformu (2021) ve TCMB (2021)'de alınan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye toplam elektrik tüketimi ve yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen toplam elektrik üretimi, PTF'nin ülke elektrik arz talebinin kesişimi ile olan ilişkisinden kaynaklı bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Elektrik tüketimi ile PTF arasında pozitif bir ilişki görülürken yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen üretim ile PTF arasında negatif bir ilişki görülmektedir. Finansal piyasalara ait değişkenler olan nominal dolar kuru ve BIST100 endeksi çalışma kapsamı içerisinde PTF ile ilişkilerinin keşifleri amacı ile bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Nominal dolar kurunun PTF üzerinde etkisi görülebilirken PTF'nin BIST ile olan ilişkisi çalışmanın ilerleyen kısımlarında ampirik analizlerle detaylandırılacaktır. Uluslararası enerji piyasalarına ait veri olan doğal gaz fiyatları çalışma kapsamı içerisinde PTF ile ilişkisinin keşfi amacı ile bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Görüldüğü üzere doğal gaz fiyatları PTF üzerinde negatif bir etkiye sahip olabilmektedir. Türkiye ekonomisi ile ilgili değişken olan TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti çalışma kapsamı içerisinde PTF ile ilişkisinin keşfi amacı ile bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. PTF'nin TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti yani faiz ile olan ilişkisi çalışmanın ilerleyen kısımlarında ampirik analizlerle detaylandırılacaktır.

TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti, merkez bankasının politika faizi olarak bilinen haftalık repo faizi ile bankalara gecelik borç verme faizinin ağırlıklı ortalaması olarak tanımlanmaktadır. Hesaplaması, bankalar tarafından gecelik ve haftalık periyotta TCMB'den borçlanılarak alınan tutarların miktar ağırlıklarına göre faizlerinin ortalamasının alınarak yapılmaktadır (Eğilmez, 2022).

#### 4. EKONOMETRİK METODOLOJİ

Çalışma kapsamında yapılan literatür taramasında, araştırmacılar tarafından yapılan analizlerde birçok farklı ekonometrik yöntemin kullanıldığı görülmüştür. Araştırmalar sonucunda çalışmanın üç aşamalı analiz planında; elde edilen veri setinin değişkenler bazında durağanlık derecelerinin belirlenmesi için üç farklı birim kök testinin kullanılması, değişkenler arası nedenselliğin keşfi için Bootstrap nedensellik testinin yapılması ve değişkenlerin uzun ve kısa dönemli ilişkilerinin test edilmesi için ARDL Sınır testinin uygulanması tercih edilmiştir.

Çalışma için elde edilen verilerin analizleri Microsoft Excel, EViews Version.10 ve GAUSS Light Version.16 programları kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde analiz kısmında kullanılmış olan zaman serisi modellerinin detaylandırılması yapılacaktır.

##### 4.1. Zaman Serilerinde Durağanlık

Zaman serilerinin ekonometrik analizlerinde ilk adım her bir zaman serisinin durağanlık analizinin yapılmasıdır. İlgili zaman dilimi içerisinde bir serinin durağan olma koşulu yani serinin ortalaması, varyansı ve kovaryansının sabit olma koşulu ileriye yönelik doğru tahminleme yapabilmek için ilk önceliktir. Zaman serilerinin bazılarında bu koşul direkt elde edilebilirken bazılarında durağan olmama durumunu ortadan kaldırmak adına ilgili değişkene ait serinin farkı alınarak durağanlık elde edilebilmektedir (Kocabıyık, 2013).

Durağan olmayan serilerin istatistiksel analizlerinde sahte regresyonların varlığı ortaya çıkmaktadır. Sahte regresyonlarda yüksek bir  $R^2$  ve anlamlı bir t istatistiğinin varlığı elde edilse bile ekonometrik yorum açısından anlamsızlık söz konusudur. Zaman serilerinde durağanlık birim kök testleri ile kontrol edilebilmektedir (Sevüktekin ve Nargeleçkenler, 2007).

#### 4.1.1. Augmented Dickey Fuller (ADF) Testi

ADF birim kök testinde analizler yalın model, sabitli model ile sabitli ve trendli model olmak üzere üç ayrı modelin birlikte kullanılması ile gerçekleştirilmektedir. Analiz sonucu elde edilen kritik değerler MacKinnon kritik değerleri ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerine göre kıyaslanır ve elde edilen analiz sonuçları ile sıfır hipotezi test edilmektedir. ADF Testinin sabit terimli ve sabit terim-trendli denklemi ile sıfır ve alternatif hipotezler Denklem 2'de gösterilmektedir (MacKinnon, 1996).

$$\Delta Y_t = \alpha + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \Delta Y_{t-1} + e_t \quad (\text{Sabit Terimli Model})$$

$$\Delta Y_t = \alpha + \beta t + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \Delta Y_{t-1} + e_t \quad (\text{Sabit Terimli ve Trendli Model}) \quad (2)$$

$H_0: \delta = 0$  (Birim kök vardır, seri durağan değildir.)

$H_1: \delta < 0$  (Birim kök yoktur, seri durağandır.)

ADF Testi, Dickey Fuller Testinin denkleminin genişletilmiş halidir. Dickey Fuller Testinde sahip olunan adımlarda hata payları dikkate alındığında otokorelasyonun var olmadığı varsayımı yapılmaktadır. Ancak hata terimlerinin otokorelasyonu söz konusu olduğunda bağımlı değişkenin geçmişe yönelik gecikmeli değerlerinin denkleme eklenmesi gerekmekte ve ADF Testinin ana denklemi ortaya çıkmaktadır (Bozkurt, 2007).

ADF Testi kapsamında hata payındaki otokorelasyonun doğru tespit edilmesi gerekmektedir ki ortadan kaldırılabilsin. Bu durum modele doğru gecikme seviyesinin seçilmesi ile sağlanabilmektedir. Akaike Bilgi Kriteri (AIC) ve Schwartz Kriteri (SC) doğru gecikme seviyesinin seçilmesi noktasında literatürde sıklıkla kullanılan iki ayrı yöntemdir (Kocabıyık, 2013).

#### 4.1.2. Phillips-Perron (PP) Testi

Phillips ve Perron tarafından 1988 yılında önerilen PP birim kök testinde analizler sabitli model ile sabitli ve trendli model olmak üzere iki ayrı modelin birlikte kullanılması ile gerçekleştirilmektedir. Analiz sonucu elde edilen kritik değerler MacKinnon kritik değerleri ile %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerine göre kıyaslanır ve elde edilen analiz sonuçları sıfır ve alternatif olmak üzere iki hipoteze karşı test edilmektedir. Denklem 3, PP Testinin genel denklemi ile sıfır ve alternatif hipotezleri göstermektedir (Çağlayan ve Saçaklı, 2006).

$$\Delta Y_t = a y_{t-1} + x' \delta + e_t \quad (3)$$

$H_0: a = 0$  (Birim kök vardır, seri durağan değildir.)

$H_1: a < 0$  (Birim kök yoktur, seri durağandır.)

PP Testinde parametrik olmayan düzeltmeler kullanılarak test istatistiğinin hesaplaması elde edilmektedir. Bu sebeple test istatistiğinin asimptotik dağılımı otokorelasyon tarafından etkilenmemektedir. Ayrıca, PP ve ADF testlerinin test istatistiklerinin asimptotik dağılımları aynı olduğu için MacKinnon kritik değerleri ile PP Testinin test istatistikleri karşılaştırılabilmektedir (Çağlayan ve Saçaklı, 2006). Trendli zaman serilerinde PP Birim Kök Testi, DF ve ADF Birim Kök Testlerine göre daha sağlam sonuçlar vermektedir. Bu nedenle, PP Birim Kök Testi de ayrıca uygulanmıştır.

#### 4.1.3. Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin (KPSS) Testi

Kwiatkowski, Phillips, Schmidt ve Shin tarafından 1992 yılında önerilen KPSS birim kök testi artıkların uzun dönem varyansının parametrik olmayan tahmincisine dayanmaktadır (Çağlayan ve Saçaklı, 2006). Denklem 4'te KPSS birim kök testinin eşitliği gösterilmektedir.

$$y_t = x_t' \delta + u_t \quad (4)$$

Denklemden  $x_t$  sabit veya sabit ve trendi ifade eden deterministik bir bileşendir. İlgili denklem ile elde edilen artıklar aşağıda belirtilen denklem ile test istatistiğinin hesaplanmasında kullanılmaktadır. LM test istatistiği KPSS

kritik değerleri ile karşılaştırılır ve elde edilen analiz sonuçları aşağıda belirtilen sıfır ve alternatif olmak üzere iki hipoteze karşı test edilmektedir. Denklem 5'de de görüldüğü üzere, KPSS birim kök testinde hipotezler ADF ve PP testlerindeki hipotezlerden farklıdır (Çağlayan ve Saçaklı, 2006).

$$LM = T^{-2} \sum_{t=1}^T S_t^2 / f_0 \quad (5)$$

$H_0: p < 1$  (Birim kök yoktur, seri durağandır.)

$H_1: p = 1$  (Birim kök vardır, seri durağan değildir.)

KPSS Birim Kök Testi, yardımcı regresyon artıklarındaki otokorelasyon ve değişen varyansa karşı dayanıklıdır, bu nedenle regresyon modelinin ilave bağımlı değişken gecikmeleriyle manuel olarak genişletilmesine gerek yoktur. Bu itibarla çalışmada, değişkenlerin durağanlıkları sınanırken KPSS Testi de kullanılmıştır.

## 4.2. Zaman Serilerinde Nedensellik

Zaman serilerinde nedensellik, değişkenler arasında zamana dayalı gecikmeli bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse X isimli değişkenin geçmiş değerleri hakkında elde edilen bilgiler sayesinde Y isimli değişken hakkında öngöründe bulunulabilmesi X değişkeninin Y değişkenini tahmin etme gücüne sahipliği ve nedeni olduğu ifade edilebilmektedir. Nedensellik testi, Granger tarafından ilk kez 1969 yılında ekonometri literatürüne kazandırılmış sonrasında Toda ve Yamamoto'nun çalışmaları ardından Hacker ve Hatemi-J'nin çalışmaları sonucu yapılan eklemelerle geliştirilmiştir (Kambur ve Aksoy, 2022).

### 4.2.1. Hacker ve Hatemi-J Nedensellik Testi

Hacker ve Hatemi-J (2006), özellikle Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik analizini kastederek birim kök devrimi ile literatürde yeni bir takım nedensellik analizleri yapıldığına dikkat çekmiştir. Ancak Modifiye Wald testine dayanan nedensellik analizlerinin örneklem boyutundan da incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yapılan simülasyon analizleri, küçük örneklerde bu testlerin dayandığı  $\chi^2$  dağılımının zayıf bir performans gösterdiğini işaret etmektedir. Hacker-Hatemi, bu problemin bertaraf edilmesi amacıyla kaldırıcı bootstrap yöntemini önermiştir. Bu kapsamda yapılan Monte Carlo simülasyonları, kaldırıcı bootstrap kullanılarak elde edilen sonuçların daha düşük bir hata payına sahip olduğunu göstermiştir (Hacker ve Hatemi-J, 2006).

Özetle bu yaklaşımda, Toda-Yamamoto nedensellik testi baz alınmakta olup Toda-Yamamoto yaklaşımında hata terimlerinin normal dağılmaması ve ARCH etkisi içermesi durumlarında bootstrap simülasyonu ile daha etkin kritik değerler hesaplanarak yeni bir nedensellik testi gerçekleştirilmektedir (Hacker ve Hatemi-J, 2006).

Bu yaklaşımda VAR sistemi tahmin edilirken optimal gecikme uzunluğu Denklem 6'da gösterilen Hatemi-J (2003) bilgi kriteri esas alınarak belirlenmektedir (Hacker ve Hatemi-J, 2006).

$$HTJ = \ln(|\Omega| + j \left( \frac{n^2 \ln T + 2n^2 \ln(\ln T)}{2T} \right)) \quad (6)$$

Denklemden  $|\Omega|$ , j gecikme uzunluğuna bağlı olarak tahmin edilen VAR modelinin hata terimlerine ait varyans-kovaryans matrisini göstermektedir. N, VAR modelindeki denklem sayısını, T ise verinin zaman serisi boyutunu temsil etmektedir. Optimal gecikme uzunluğu VAR modelinde yer alan değişkenlerin maksimum bütünleşme derecesinin sayısı ( $d_{max}$ ) kadar artırılarak model tahmin edilmektedir. Modifiye Wald testi optimal gecikme sayısı kadar kısıt konularak yapılmakta ve kritik değerler bootstrap kullanılarak hesaplanmaktadır (Bayoğlu, 2018).

Hacker ve Hatemi-J (2006) çalışmasında tahmin edilen VAR ( $j + d_{max}$ ) modelinin eşitliği Denklem 7'de gösterilmektedir.

$$Y_t = c + \alpha_1 Y_{t-1} + \alpha_2 Y_{t-2} + \dots + \alpha_j Y_{t-j} \dots \dots + \alpha_{j+d_{max}} Y_{t-j-d_{max}} + \mu_t \quad (7)$$

Denklemden;  $Y_t$  değişkenlerin vektörünü, c sabit terimlerin yer aldığı vektörü,  $\mu_t$  hata terimi vektörünü ve  $\alpha$  değerleri katsayıları göstermektedir. J ve  $d_{max}$  sırasıyla gecikme ve maksimum eşbütünleşme sayılarını temsil etmektedir. Bu nedensellik testinde de Toda ve Yamamoto (1995) çalışmasında olduğu gibi analizlerde kullanılan serilerin durağan olma şartı yoktur. Hacker ve Hatemi-J (2006)'nin Toda ve Yamamoto (1995) çalışmasından en büyük farkı, veri setinde yer alan değerlerden yeniden örnekleme yöntemini kullanarak (bootstrap) test istatistik dağılımını tahmin etmesidir. Böylece özellikle küçük örneklerde olası sapmalar en aza indirilmektedir (Hacker ve Hatemi-J, 2006).

Bootstrap işlemi yapılırken ilk olarak Granger nedenselliğinin olmadığı anlamına gelen sıfır hipotezi ile Denklem 8'de gösterilen  $K^*$  verisinin elde edildiği simülasyonlar yapılmaktadır.

$$K^* = \check{E}Z + \psi^* \quad (8)$$

Yukarıda yer alan eşitlikte bağımsız değişkenler  $Z$ , tahmin edilen parametreler  $\check{E}$  ve bootstrap hata terimleri  $\psi^*$  sembolleriyle ifade edilmektedir. Parametre değerleri  $\check{E} = KZ'(ZZ')^{-1}$  formülü kullanılarak hesaplanmaktadır. Yeni kurulan bootstrap modelinde regresyon hata terimlerinin yerine olasılıkları  $\frac{1}{T}$  olan  $T$  sayıda rassal bootstrap hata terimi geçmektedir. Bu süreçte, değişen varyans sorunundan kurtulmak için bootstrap hata terimlerinin ortalaması ile her bir bootstrap hata teriminin farkı alınmaktadır. Bağımsız değişkenler matrisi ise Denklem 9'daki gibi formülize edilmektedir.

$$\begin{aligned} h_i &= \text{diag} (X_1 (X_1' X_1)^{-1} X_1') & i &= 1, 2 \dots j \\ h_j &= \text{diag} (X (X' X)^{-1} X) & j &= i - 1 \end{aligned} \quad (9)$$

Denklem 8'de;  $W$ ,  $X_{1t}$ 'nin gecikmeli değerleri, olmak üzere  $X$  ve  $X_i$ ;  $X = (W - 1' \dots W - P')$  ve  $X_i = (W_i - 1' \dots W_i - P')$  şeklinde gösterilebilir.  $X_{1t}$ 'nin belirlendiği modelde ise  $X$ , bağımsız değişkenler matrisidir. Bu eşitlik,  $X_{1t}$ 'den  $X_{jt}$ 'ye göre Granger nedensellik kısıtı altında test edilir. Bu modele ait hata terimi aşağıda gösterildiği gibidir (Hacker ve Hatemi-J, 2006).

Literatürdeki nedensellik testi ile ilgili önerilen çalışmalara ait yaklaşımlarda gecikme uzunluğunun önceden bilindiği varsayılarak ampirik analizler gerçekleştirilmektedir. Ancak yapılan analizlerde gecikme uzunluğunun önceden bilinmesinin elde edilen sonuçların sağlamlığı açısından önem teşkil ettiği tespit edilmiştir. Hacker ve Hatemi-J (2010) nedensellik testleri sonuçlarının etkinliği sınanırken gecikme uzunluğunun içselleştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu nedenle Hacker ve Hatemi-J, veriye dayalı gecikme uzunluğunun ön seçiminin dikkate alındığı Bootstrap nedensellik Testi olarak isimlendirilen yeni bir yaklaşımı önermişlerdir (Hacker ve Hatemi-J, 2010).

Uygulamalı ekonometri çalışan araştırmacılar, genellikle gecikme uzunluğunu bilmezler ve bu nedenle ellerindeki veri setini kullanarak optimal gecikme uzunluğunu tespit ederler (Hacker ve Hatemi-J, 2010).  $k=0, 1, 2, \dots$  olmak üzere  $k$  değişken içeren klasik VAR(k) modeli esas alınarak modele simülasyonlar ve bootstrap işlemleri uygulanmıştır.

Ampirik ekonometrik çalışmalarda araştırmacılar genellikle geniş çaplı bir veri setine sahip değillerdir ve bu nedenle bir test istatistiği ile çıkarım yapabilmek için değişkenlerin dağılımlarının asimptotik bir dağılıma yakınsayıp yakınsamadığını kontrol etmektedirler. Bu noktada araştırmacılar bilgi-ölçütü minimize etmeye ya da başka bir veri güdümlü tekniğe başvurmuşlardır. Hacker ve Hatemi-J (2010) yaptıkları çalışma ile bu sorunun aşılması için bootstrap yaklaşımını önermişlerdir.

### 4.3. Zaman Serilerinde Uzun ve Kısa Dönemli İlişki

Zaman serilerinin kısa ve uzun dönemli ilişkileri üzerinden yapılan analizlerde değişkenlerin eşbütünlük dereceleri esas alınmaktadır. Engle-Granger (1987) aynı dereceden durağan olan değişkenlerin düzeyde durağan olmaları da uzun dönemli ilişkilerinin durağan olabileceğine dikkat çekerek yeni bir yaklaşım önermiştir. Bu yaklaşım ile değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkilerin yorumlanabilmesine imkan sağlanmıştır. Daha sonra Pesaran vd. (2001) tarafından ARDL yaklaşımı önerilmiş ve bu yaklaşımda değişkenler, düzeyde durağan (I(0)) ya da birinci derece fark durağan (I(1)) olabilmektedir. Ancak ikinci derece fark durağan (I(2)) bir ya da birden fazla değişkene sahip bir model ARDL ile tahmin edilemez. Ayrıca, bu yaklaşım küçük örneklem üzerine yapılan çalışmalarda da başarılı sonuçlar vermektedir.

#### 4.3.1. Autoregressive Distributed Lag (ARDL) Sınır Testi

Değişkenlerin durağan olmadığı durumlarda tahmin edilen modellerde sahte regresyon problemi ile karşı karşıya kalına bilinmektedir (Granger ve Newbold, 1974). Serilere fark işlemi uygulanarak durağan hale getirilmesi sonrası yapılan tahminlerde her ne kadar sahte regresyon sorunu aşılmış olsa da ciddi düzeyde bir bilgi kaybı söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle serilerin durağan olmaları dahi uzun dönemde dengeye gelebileceği, yani eşbütünlük ilişkisi içerisinde olabilecekleri ifade edilerek serilerin farkı alınmadan da tahmin edilebileceği

üzerinde durulmuştur. Eğer seriler arasında eşbütünlüşme ilişkisi var ise yapılan bu tahminler değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkileri göstermektedir.

Engle ve Granger (1987), Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) gibi klasik eşbütünlüşme testleri modeldeki bütün değişkenlerin aynı dereceden durağan olmasını gerektirmektedir. Ancak, Pesaran ve Shin (1998) ile Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilmiş olan Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model (Autoregressive Distributed Lag, ARDL) yaklaşımı ile değişkenlerin aynı dereceden durağan olması gerektiği şartı ortadan kaldırılmıştır. Modelde yer alan değişkenler I(0) ya da I(1) ise ARDL yöntemi ile değişkenlerin uzun ve kısa dönem dengeleri tahmin edilebilir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken en temel husus modeldeki değişkenlerin en az bir tanesinin durağanlık derecesi 2 (I(2)) ya da daha fazla dereceden (I(P)) ise bu durumda ARDL yaklaşımı kullanılamamaktadır.

ARDL modelinin klasik eşbütünlüşme testlerine göre sağladığı diğer bir avantaj ise küçük örneklerde de kullanıma uygun olmasıdır (Kamaruddin ve Jusoff, 2009). Yani küçük örneklerde ARDL modeli Johansen ve Engle-Granger test sonuçlarına göre daha güvenilir sonuçlar üretmektedir (Narayan, 2005). Ayrıca, ARDL modeli ile kısa ve uzun dönemli denklemlerin aynı anda tahmin edilmesi uygulamada kolaylık sağlamaktadır.

ARDL eşbütünlüşme modeline ait sınır testi eşitliği Denklem 10'da gösterilmektedir.

$$\Delta Y_t = \pi_0 + \sum_{i=1}^m \pi_{1i} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \pi_{2i} \Delta X_{1t-i} + \dots + \sum_{i=0}^m \pi_{ki} \Delta X_{kt-i} + \gamma_1 Y_{t-1} + \gamma_2 X_{1t-1} + \dots + \gamma_k X_{kt-1} + \mu_t \quad (10)$$

$\Delta Y_t$ , çalışmanın bir derece farkı alınmış bağımlı değişkenidir. Açıklayıcı değişkenler iki farklı gruba ayrılmaktadır. Birinci grupta bağımlı değişkeni de kapsayan bir derece farkları alınmış gecikmeli açıklayıcı değişkenler yer almaktadır. Bu grupta bulunan bağımlı değişkenin gecikmesi birinci dereceden, bağımsız değişkenlerin gecikmeleri ise cari dönemden başlamaktadır. İkinci grupta tüm açıklayıcı değişkenlerin düzey değerlerine ait bir dönem gecikmeli seriler içerilmektedir.

Model tahmin edilirken ilk olarak değişkenler arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin test edilebilmesi amacıyla uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Akaike, Schwarz, Hannan Quin ya da uyarlanmış belirlenme katsayısı ( $\bar{R}^2$ ) kriterleri baz alınarak optimal gecikme uzunluğuna karar verilmektedir. Uygun gecikme uzunluğu belirlendikten sonra buna göre kurulan model en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmek suretiyle ARDL modeli kapsamında eşbütünlüşme testi yapılmaktadır.

k değeri modelin optimal gecikme uzunluğu olmak üzere bu teste ilişkin sıfır ve alternatif hipotezler aşağıda belirtilen şekildedir.

$$H_0: \gamma_1 = \gamma_2 = \dots = \gamma_k = 0 \rightarrow \text{Eşbütünlüşme yoktur.}$$

$$H_1: \gamma_1 \neq \gamma_2 \neq \dots \neq \gamma_k \neq 0 \rightarrow \text{Eşbütünlüşme vardır}$$

Yukarıda belirtilen sıfır hipotezinin reddedilmesi değişkenler arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin varlığını, reddedilememesi eşbütünlüşme ilişkisinin yokluğunu ifade etmektedir.  $H_0$  hipotezinin sınanması için Wald testi ile F istatistiği hesaplanmış olup bu değer Pesaran, Shin ve Smith (2001) çalışmasında türetilen tablo değerleri ile karşılaştırılmaktadır. Pesaran, Shin ve Smith tablo değerlerini alt ve üst olarak göstermiştir. Eğer Wald testi ile hesaplanan F istatistiği alt tablo değerinden küçük ise sıfır hipotezi reddedilemez. Bu da değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Eğer hesaplanan F test istatistiği üst tablo değerinden büyük ise sıfır hipotezi reddedilir dolayısıyla değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. F istatistiğinin alt ve üst tablo değerinin arasında olduğu diğer bir senaryoda ise eşbütünlüşmeye ilişkin herhangi bir yorum yapılamamaktadır. Çünkü alt ve üst sınırın arasında kalan alan ARDL modeli için kararsızlık bölgesi olarak belirlenmiştir. (Kremers vd., 1992; Banerjee vd., 1998).

ARDL modelinin uygulanabilmesi için durağanlık koşuluna ek olarak değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin olması gerekmektedir. Eşbütünlüşme şartının sağlandığı varsayımı ile kurulan uzun dönemli eşitlik Denklem 11'de gösterilmektedir. Bu model ARDL modelinin ana denkleminin ilk grupta toplanan değişkenleri ile kurulsun da belirlenen gecikme sayıları değişkenlik göstermektedir. Denklemler dikkatle incelendiğinde, ARDL'nin ana modelinde toplam fonksiyonlarının hepsi m ifadesi ile sınırlandırılırken bu modelde n ve r ile sınırlandırılmaktadır.

$$Y_t = \pi_0 + \sum_{i=1}^m \pi_{1i} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^n \pi_{2i} \Delta X_{1t-i} + \dots + \sum_{i=0}^r \pi_{ki} \Delta X_{kt-i} + \mu_t \quad (11)$$

Uzun dönemli katsayılar hesaplanırken sınır testindeki bağımsız değişkenlerin katsayıları bağımlı değişkenin bir gecikmeli değerinin katsayılarının negatif işaretlisine bölünür. (Şimşek ve Kadılar, 2004). ARDL modelinin kısa dönemli eşitliği Denklem 12’de gösterilmektedir.

$$\Delta Y_t = \pi_0 + \sum_{i=1}^m \pi_{1i} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^n \pi_{2i} \Delta X_{1t-i} + \dots + \sum_{i=0}^r \pi_{ki} \Delta X_{kt-i} + e c_{\mu_t} + \mu_t \quad (12)$$

Denklem 12’nin Denklem 11’den farkı hata düzeltme terimini içermesi ve düzey yerine bir derece farkı alınmış bağımlı değişkenin kullanılmasıdır. Hata düzeltme terimi ise bir önceki denklemden elde edilen hata terimi serilerinin bir derece farkı alınmış halidir ve kısa dönemli dengesizliklerin uzun dönemde dengeye gelme hızını göstermektedir. Hata düzeltme terimine ait katsayının yorumlanabilmesi için iki temel şart vardır. Bunlar, bir değişkene ait katsayının istatistiksel olarak anlamlı olması ve katsayı değerinin -1 ile 0 arasında olmasıdır. Bir değişkene ait katsayısının değeri 0’dan -1’e doğru yaklaştıkça kısa dönemli dengesizliklerin uzun dönemde dengeye gelme hızının yükseldiği anlamını taşımaktadır. Örneğin, hata düzeltme terimi -0,50 olduğunda her bir dönemde kısa dönemde dengesizliklerinin yarısının giderildiği yani modelin iki dönemde dengeye geldiği şeklinde yorumlanmaktadır. Eğer hata düzeltme terimi -0,1 değerini aldığımda kısa dönemli dengesizliklerin her dönemde %10’unun giderildiği ve 10 dönemde modelin dengeye geldiği şeklinde yorumlanmaktadır.

#### 4.4. Ekonometrik Analiz Sonuçları

ARDL modelinin teorik altyapısının anlatıldığı bölümlerde ifade edildiği gibi, değişkenlere ilişkin durağanlık derecelerinin ve değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkilerinin olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. ARDL yaklaşımının uygulanabilmesi için modeldeki değişkenlerin düzeyde durağan (I(0)) ya da birinci derece fark durağan (I(1)) olması gerekmektedir birlikte değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olmalıdır. Bu nedenle ilk olarak ADF, PP ve KPSS birim kök testleri ile değişkenlerin durağanlıkları sıranmış ardından ARDL Sınır Testi ile serilerin eş bütünleşik olup olmadıkları test edilmiştir. Bu bölümde ayrıca, PTF’ye ilişkin model tahmin edilmeden önce modele alınan bağımsız değişkenlerin PTF ile olan ilişkileri analiz edilmiştir. Bu kapsamda, Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap nedensellik testi uygulanarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi test edilmiştir.

##### 4.4.1. Birim Kök Testleri Sonuçları

Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4’te ADF, PP ve KPSS birim kök testlerine ilişkin sonuçlar özetlenmiştir. Tablo 2’ye göre PTF, TCMB ve BIST değişkenleri sabit terim içeren modelde birinci fark durağan iken sabit terim-trend içeren modelde düzeyde durağandır. TT ve USD hem sabit terimli hem de sabit terim-trendli modellerde birinci fark durağan, YEK düzeyde durağandır. DG ise sabit terimli modelde birinci derece durağan sabit terimli-trendli modelde düzeyde durağandır.

**Tablo 2.** ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken		Sabit	Sabit ve Trend	Değişken		Sabit	Sabit ve Trend
PTF	Test İst.	-1,949	-3,755	$\Delta$ PTF	Test İst.	-11,159	-11,140
	p-değeri	0,309	0,023		p-değeri	0,000	0,000
TT	Test İst.	-0,691	-1,545	$\Delta$ TT	Test İst.	-4,079	-4,064
	p-değeri	0,843	0,808		p-değeri	0,002	0,010
YEK	Test İst.	-3,004	-4,541	$\Delta$ YEK	Test İst.	-7,260	-7,225
	p-değeri	0,038	0,002		p-değeri	0,000	0,000
USD	Test İst.	0,454	-3,020	$\Delta$ USD	Test İst.	-8,452	-8,494
	p-değeri	0,984	0,132		p-değeri	0,000	0,000
TCMB	Test İst.	-2,281	-3,712	$\Delta$ TCMB	Test İst.	-3,333	-3,357
	p-değeri	0,180	0,026		p-değeri	0,016	0,063
BIST	Test İst.	-1,788	-3,429	$\Delta$ BIST	Test İst.	-10,512	-10,462
	p-değeri	0,385	0,053		p-değeri	0,000	0,000
DG	Test İst.	-2,648	-2,947	$\Delta$ DG	Test İst.	-11,820	-11,766
	p-değeri	0,087	0,152		p-değeri	0,000	0,000

Not: Maksimum gecikme 12 olarak alınmış olup optimal gecikme sayısı SC kriterine göre belirlenmiştir.



Tablo 3'te özetlenen PP birim kök test sonuçlarına göre PTF, USD ve BIST sabit terimli modellerde birinci fark, sabit terim-trendli modellerde düzeyde durağandır. TT, YEK ve DG değişkenleri sabit terimli ve sabit terimli-trendli modellerde düzeyde durağan, TCMB değişkeni birinci derece fark durağandır.

**Tablo 3. PP Birim Kök Testi Sonuçları**

Değişken		Sabit	Sabit ve Trend	Değişken		Sabit	Sabit ve Trend
PTF	Test İst.	-1,372	-3,617	$\Delta$ PTF	Test İst.	-15,323	-17,488
	p-değeri	0,594	0,033		p-değeri	0,000	0,000
TT	Test İst.	-4,000	-6,771	$\Delta$ TT	Test İst.	-22,193	-22,008
	p-değeri	0,002	0,000		p-değeri	0,000	0,000
YEK	Test İst.	-3,034	-4,711	$\Delta$ YEK	Test İst.	-10,966	-10,911
	p-değeri	0,035	0,001		p-değeri	0,000	0,000
USD	Test İst.	0,871	-3,293	$\Delta$ USD	Test İst.	-6,704	-6,748
	p-değeri	0,995	0,073		p-değeri	0,000	0,000
TCMB	Test İst.	-1,557	-2,473	$\Delta$ TCMB	Test İst.	-8,713	-8,694
	p-değeri	0,501	0,341		p-değeri	0,000	0,000
BIST	Test İst.	-1,677	-3,665	$\Delta$ BIST	Test İst.	-14,286	-14,282
	p-değeri	0,440	0,029		p-değeri	0,000	0,000
DG	Test İst.	-2,601	-2,921	$\Delta$ DG	Test İst.	-12,063	-12,007
	p-değeri	0,096	0,160		p-değeri	0,000	0,000

Not: Maksimum gecikme 12 olarak alınmış olup optimal gecikme sayısı SC kriterine göre belirlenmiştir.

Tablo 4'te yer alan KPSS birim kök testi sonuçlarına göre; PTF ve USD her iki modele göre birinci derece fark durağan, TCMB ile DG değişkenleri ise düzeyde durağandır. TT, YEK ve BIST değişkenleri sabit terim içeren modele göre birinci derece fark durağan sabit terim-trend içeren modele göre düzeyde durağandır.

**Tablo 4. KPSS Birim Kök Testi Sonuçları**

Değişken		Sabit	Sabit ve Trend	Değişken		Sabit	Sabit ve Trend
PTF	LM Test İst.	1,049	0,271	$\Delta$ PTF	LM Test İst.	0,252	0,112
TT	LM Test İst.	1,266	0,170	$\Delta$ TT	LM Test İst.	0,130	0,129
YEK	LM Test İst.	1,133	0,072	$\Delta$ YEK	LM Test İst.	0,019	0,018
USD	LM Test İst.	1,224	0,217	$\Delta$ USD	LM Test İst.	0,203	0,047
TCMB	LM Test İst.	0,707	0,074	$\Delta$ TCMB	LM Test İst.	0,064	0,049
BIST	LM Test İst.	1,107	0,059	$\Delta$ BIST	LM Test İst.	0,193	0,188
DG	LM Test İst.	0,466	0,065	$\Delta$ DG	LM Test İst.	0,065	0,064

Not: Sabit terimle kurulan modelin tablo değerleri %1, %5 ve %10 düzeyi için sırasıyla 0,739, 0,463 ve 0,347 iken sabit terim ve trend ile kurulan modeller için 0,216, 0,146 ve 0,119'dur.

Birim kök testlerine ait elde edilen bulgular incelendiğinde modelin sabit terimle ya da sabit terim-trendle kurulmasına ve tercih edilen birim kök testi türlerine göre değişkenlik arz ettiği dikkatleri çekmektedir. Fakat modelde yer alan bütün değişkenler ya düzeyde ya da birinci derece fark durağandır. Bu durum ARDL modelinin uygulanabilmesi için gerekli şart olan serilerin düzeyde ya da birinci derece fark durağan olması koşulunu sağladığını göstermektedir. Ayrıca serilerin durağanlığına ilişkin elde edilen bulguların üç farklı birim kök testi ile teyit edilmiş olması durağanlığına ilişkin sonuçların sağlamlığına kanıt olarak gösterilebilir.

#### 4.4.2. Bootstrap Nedensellik Testi Sonuçları

Çalışmanın ana çatısını teşkil eden Piyasa Takas Fiyatı ve bu değişkeni etkileyen faktörlerin analiz edilmesi kapsamında, modele alınması planlanan değişkenler önsel bilgilerden ve konu ile ilgili literatür taraması kapsamında özetlenen çalışmalardan faydalanılarak belirlenmiştir. Bu nedenle, ARDL modelini tahmin sürecine

geçilmeden önce modelin bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişkeni arasındaki nedensellik ilişkisi formel olarak test edilmek istenmiş ve Hacker ve Hatemi-J (2010) çalışmasında önerilen Bootstrap nedensellik testi ile değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri sınanmıştır. Test sonucu elde edilen Wald istatistik değeri Bootstrap kritik değerlerinden büyükse testin sıfır hipotezi yani ilgili bağımsız değişken ile PTF arasında nedensellik ilişkisinin bulunmadığı reddedilmektedir.

Tablo 5'te raporlanan sonuçlar TT, YEK, USD, TCMB, BIST ve DG'nin PTF'nin nedeni olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile bu sonuçlar, bağımsız değişken olarak modele alınan değişkenlerin PTF'nin nedeni olduğunu göstermekle beraber belirlenen bu değişkenlerin PTF'yi analiz etmek için de uygun olduğu anlamını taşımaktadır. Ek olarak, PTF yalnızca DG ile karşılıklı nedensellik ilişkisi içerisinde olup modelde yer alan diğer değişkenlerin nedeni değildir.

**Tablo 5.** Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap Nedensellik Testi Sonuçları

Nedensellik İlişkisi	W İst.	Bootstrap Kritik Değerler			Gecikme Uzunluğu
		%10	%5	%1	
TT PTF'nin nedenidir.	6,063	4,933	6,740	11,285	2
YEK PTF'nin nedenidir.	6,169	4,943	6,794	11,272	2
USD PTF'nin nedenidir.	8,614	4,677	6,250	9,623	2
TCMB PTF'nin nedenidir.	9,490	4,691	6,238	9,890	2
BIST PTF'nin nedenidir.	9,027	4,697	6,125	10,322	2
DG PTF'nin nedenidir.	10,695	4,733	6,418	9,838	2
PTF DG'nin nedenidir.	18,682	4,859	6,397	9,893	2

Not: Bootstrap kritik değerleri 10.000 tekrardan elde edilmiş olup optimal gecikme uzunluğu SIC bilgi kriteri esas alınarak belirlenmiştir.

#### 4.4.3. ARDL Sınır Testi Sonuçları

ARDL modelinin uygulanabilmesi için gerekli iki temel koşuldaki ilki olan, modelde yer alan değişkenlerin durağanlık şartının sağlandığı gözlemlenmiştir. Serilerin ya düzeyde (I(0)) ya da birinci derece farkta durağan (I(1)) olması itibarıyla söz konusu koşul sağlanmaktadır. ARDL'nin ikinci temel koşulu serilerin eş bütünlük olması gerektirir. Bunun için ARDL sınır testleri gerçekleştirilerek değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisi sınanmıştır.

**Tablo 6.** ARDL F Sınır Testi Sonuçları

F İst. k=6	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)	Anlamlılık Düzeyi
17,31	2,53	3,59	%10
	2,87	4,00	%5
	3,60	4,90	%1

**Tablo 7.** ARDL T Sınır Testi Sonuçları

T İst. k=6	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)	Anlamlılık Düzeyi
-9,71	-3,13	-4,37	%10
	-3,41	-4,96	%5
	-3,96	-5,31	%1

Tablo 6 ve Tablo 7'de sırasıyla F ve T sınır testine ait çıktılar raporlanmaktadır. Her iki teste göre hesaplanan test istatistiğinin üst sınırıya ait %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyindeki tablo değerlerinden mutlak olarak büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda her üç anlamlılık düzeyi için de değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin olmadığı yönündeki sıfır hipotezi reddedilmekte ve değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisinin olduğu istatistiksel olarak teyit edilmektedir.

Elde edilen bulgular, tahminlerin ARDL modeli ile yapılabilmesi için gerekli koşulların sağlandığını göstermektedir. ARDL modeli ile tahmin sırasında elde edilen sonuç görselleri çalışmanın ekler kısmında ayrıca

belirtirken, tahmin edilen uzun ve kısa dönemli katsayılar Tablo 8’de özetlenmektedir. Çalışma kapsamında kullanılan değişkenlerin zamanlama yapıları dikkate alınarak oluşan ARDL (1,0,0,1,3,1,0) modeline dayalı tahmin sonuçlarında uzun dönemde bütün değişkenler yer alırken kısa dönemde toplam tüketim, yenilenebilir enerji kaynaklı üretim ve doğal gaz fiyatı yer almamaktadır.

**Tablo 8.** ARDL (1,0,0,1,3,1,0) Tahmin Sonuçları

Uzun Dönemli Denklemler				
Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	T İst	p-değeri
TT	1,26	0,22	5,86	0,00
YEK	-0,24	0,07	-3,38	0,00
USD	2,61	0,24	10,84	0,00
TCMB	-0,01	0,00	-1,93	0,06
BIST	0,42	0,15	2,83	0,01
DG	0,54	0,09	5,74	0,00
TREND	-0,03	0,00	-8,27	0,00
Kısa Dönemli Denklemler				
Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	T İst	p-değeri
Sabit	-11,42	1,00	-11,46	0,00
TREND	-0,02	0,00	-11,03	0,00
$\Delta$ USD	0,99	0,29	3,44	0,00
$\Delta$ TCMB	-0,04	0,01	-4,16	0,00
$\Delta$ TCMB(-1)	-0,03	0,01	-3,83	0,00
$\Delta$ TCMB (-2)	-0,03	0,01	-3,59	0,00
$\Delta$ BIST	-0,33	0,14	-2,25	0,03
HDK(-1)	-0,67	0,06	-11,47	0,00

Tablo 8’de uzun dönemli tahmin sonuçlarına göre toplam tüketim (TT), nominal Dolar/TL kuru (USD), Borsa İstanbul 100 endeksi (BIST100) ve doğal gaz fiyatı (DG) değişkenlerinin Piyasa Takas Fiyatı’na (PTF) uzun dönemli pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkileri bulunmaktadır. Öte yandan, yenilenebilir enerji kaynaklı üretim (YEK) ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ağırlıklı fonlama maliyeti (TCMB) yani faiz oranı değişkenlerinin PTF’ye negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkileri bulunmaktadır. PTF üzerinde esnekliği en yüksek iki değişken sırasıyla nominal Dolar/TL kuru ve toplam tüketim olarak öne çıkmaktadır. Nominal Dolar/TL kurundaki ve toplam tüketimdeki yüzde %1’lik artış, PTF’yi sırasıyla %2,61 ve %1,26 oranında artırmaktadır. PTF üzerinde en etkili üçüncü ve dördüncü değişkenler doğal gaz fiyatı ve BIST endeksi olup bu değişkenlerdeki %1’lik artış PTF’yi %0,54 ve %0,42 oranında artırmaktadır. PTF üzerindeki etkisi en az olan yenilenebilir enerji kaynaklı üretim ve faiz oranı değişkenlerindeki %1’lik artış PTF’yi %0,24 ve %0,01 oranında düşürmektedir. Bu sonuç, PTF’nin uzun dönemde toplam tüketim ve nominal dolar kurundaki değişimlere karşı esnekliğe sahip olduğunu ve modelde yer alan diğer değişkenlere karşı esnekliğin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 8’de kısa dönemli tahmin sonuçlarına göre nominal Dolar/TL kur artışının PTF’yi artırdığını, faiz ve BIST100 değişkenlerindeki artışın PTF’yi azalttığını göstermektedir. Faiz değişkeni cari dönemin yanı sıra birinci ve ikinci gecikmesinde de PTF’yi negatif etkilemektedir. Kısa dönemde, modelimizin iki yönlü logaritmik ve bağımsız değişkenlere ait katsayıların mutlak olarak 1’den küçük olması nedeniyle PTF modeldeki hiçbir değişkene göre esnek değildir. Ayrıca HDK (-1) ifadesi ile gösterilen hata düzeltme katsayısının yorumlanabilmesi için gerekli şartlar sağlanmaktadır. Bu katsayı (HDK (-1)) -0,67 olarak, -1 ile 0 arasında bir değer olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu da kısa dönemli dengesizliklerin her dönemde yaklaşık %67’sinin giderildiği ve modelin yaklaşık bir buçuk dönemde dengeye geldiği şeklinde yorumlanmaktadır.

Uzun dönemde, toplam tüketimin ve doğal gaz fiyatının PTF’yi pozitif yönde etkilemesi beklentileri karşılamaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen enerjinin kullanılması yani enerji talebine karşılık düşük maliyetli alternatif bir arz kaynağının yaratılması sonucu PTF’nin negatif yönde etkilenme beklentisi de karşılanmaktadır. Nominal

Dolar/TL kurundaki artışın gerek kısa gerekse de uzun dönemde PTF'yi pozitif yönde etkilemesi beklentilerle tutarlıdır. Buna ek olarak nominal Dolar/TL kurunun PTF'ye uzun dönemdeki etkisinin kısa dönemdeki etkisine göre daha baskın olması makul bir senaryo olarak değerlendirilebilir. Faiz oranının yükselmesi kısa ve uzun dönemde PTF'yi negatif yönde baskılamaktadır ve bu durum beklentileri karşılamaktadır. Çünkü daha önceki aşamalarda ifade edildiği gibi artan faiz oranları karşısında girişimcilerin yatırım talebini azaltması beklenir. Bu durumda enerji talebinin azalması ve talep azalmasına bağlı olarak PTF'nin düşmesi beklenir. Faiz oranlarının etkisinin diğer değişkenlere göre daha düşük düzeylerde seyretmesine rağmen söz konusu etki gecikmeli olarak da PTF'yi negatif yönde etkilemektedir. Bu bulgu, geçmiş dönemlerde yapılan faiz değişimlerinin de girişimciler tarafından yakından takip edildiğini işaret etmektedir. Doğal gaz fiyatlarının artmasıyla PTF'nin pozitif yönlü hareketler yapması beklentileri haklı çıkarmaktadır. Çalışmanın en kritik bulgularından birisi ise BIST ile PTF arasındaki ilişkidir. BIST'ın kısa dönemde PTF'yi negatif yönde, uzun dönemde ise pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, kısa dönemde BIST100 seviyesinin yükselmesi karşısında; tasarruflarını borsada değerlendirmek isteyen yatırımcıların kaynaklarını üretim maksatlı yatırım yapmak yerine hisse senedine yönlendirmeleri, üretime dayalı olarak ihtiyaç duyabilecekleri enerji taleplerini azaltmalarına neden olabilecektir şeklinde yorumlanmıştır. Bu senaryoda kısa dönemde PTF'nin BIST100 artışlarından negatif yönde etkilenmesi beklenir. Fakat uzun dönemde, yatırımcıların kaynaklarını bir kısım hisselerini satarak alan büyük firmalar bu ek kaynakları kullanarak daha büyük yatırımlar yapabilecektir. Yatırımcıların kaynaklarını toplayan bu firmalar, üretim amaçlı yatırım yaparak enerji taleplerini artıracaklardır. Artan enerji talebinin PTF seviyesini yükselttiği söylenebilir. Çalışma bu bulgusu yönüyle de literatüre yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Özetle, enerji piyasaları için oldukça önemli bir gösterge niteliği taşıyan PTF ile ilgili analiz çalışması yapılırken makroekonomik değişkenlerin seyrinin de dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Çalışmada, ARDL modelinin varsayımları da test edilmiştir. Ek Tablo 1, Ek Tablo 2 ve Ek Tablo 3'te sırasıyla, Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi, Jarque-Bera Normallik Testi ve Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastisite (Değişen Varyans) sonuçları raporlanmaktadır. Elde edilen bulgular, ARDL modelinde otokorelasyon ve değişen varyans olmadığı ve hataların normal dağılımlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Ek Tablo 4 ve Ek Tablo 5'te CUSUM eğrisinin güven sınırları içinde kaldığı yani, modelin zamanla geçerliliğinin devam ettiği gözlenmektedir. Özetle, ARDL Modelinin ekonometrik varsayımları karşıladığı tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Türkiye enerji piyasalarının gidişatı hakkında önemli bir gösterge olan PTF'nin seyri kamu otoritesi, özel sektör paydaşları ve akademi camiası tarafından yakından takip edilmektedir. Çalışmada ekonometrik model kapsamında toplam tüketim, yenilenebilir enerji kaynaklı elektrik üretimi, nominal dolar kuru, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın ağırlıklı fonlama maliyeti (faiz oranı), BIST100 Endeksi ve doğal gaz fiyatı değişkenlerinin bağımsız değişken olarak bağımlı değişken olan PTF üzerindeki etkileri ampirik olarak araştırılmaktadır. 2011:12-2021:05 dönemini kapsayan aylık frekanslı Türkiye verilerinin kullanıldığı çalışmada, ekonometrik yöntem olarak ARDL modelinden faydalanılmıştır. ARDL modelinin kullanılmasıyla makroekonomik değişkenlerin PTF üzerindeki uzun ve kısa dönemli etkileri tahmin edilerek yorumlanmıştır.

ARDL modelinden önce ilk olarak önsel bilgiler ve literatürdeki çalışmalar çatısı altında belirlenen bağımsız değişkenlerin PTF ile ilgili olup olmadığı Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap nedensellik testi ile formel olarak test edilmiştir. Nedensellik testi sonuçları açıklayıcı değişken olarak alınan tüm değişkenlerin PTF'nin nedeni olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, PTF'yi açıklamak için belirlenen değişkenlerin uygunluğunun ispatı olarak kabul edilebilir. ARDL modelinin uygulanabilmesi için gerekli olan koşullardan ilki olan değişkenlere ait serilerin düzeyde ya da birinci derece fark durağan olması koşulu ADF, PP ve KPSS birim kök testleri ile sınanmıştır. Birim kök testi sonuçları, modeldeki bütün değişkenlerin ya düzeyde ya da birinci derece fark durağan olduğunu yani ARDL modelinin uygulanabilmesi için ilk koşulun sağlandığını göstermektedir. ARDL modelinin uygulanabilmesi için sağlanması gereken ikinci koşul olan değişkenlerin eşbütünleşme ilişkisine sahip olmaları gerekliliği ARDL sınır testleri ile sınanmıştır. Bulgular, değişkenlerin eşbütünleşme içerisinde olduğunu yani ARDL modeli için gerekli olan ikinci koşulun da sağlandığını işaret etmektedir. Tahminlerin ARDL yaklaşımı ile yapılabileceğinin teyit edilmesinden sonra ARDL modeli tahmin edilmiştir.

Modelin çıktuları toplam tüketim ve doğal gaz fiyatlarının artmasının uzun dönemde PTF'yi pozitif yönde etkileme sahip olduğunu işaret etmektedir. Toplam tüketimin ve doğal gaz fiyatlarının %1 artması, PTF'yi uzun dönemde sırasıyla %1,26 ve %0,54 oranında artırmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen elektrik miktarının

%1 oranında artması uzun dönemde PTF'yi %0,24 oranında düşürmektedir. Nominal Dolar/TL kurunun %1 oranında artması PTF'yi uzun dönemde %2,61 artırırken kısa dönemde %0,99 oranında arttırmaktadır. Faiz oranı değişkeni uzun ve kısa dönemde PTF'yi düşürmekte olup bu değişkenindeki %1 oranındaki artışın PTF'yi uzun dönemde yaklaşık %0,01, kısa dönemde ise yaklaşık %0,04 oranında azaltmaktadır. Kısa dönemde, diğer değişkenlere nazaran faiz oranı değişkenine ait katsayıların oldukça küçük olduğu gözlenirse de cari döneme ek olarak birinci ve ikinci gecikmede de bu değişkenin katsayıları negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

Modelin en dikkat çekici sonuçları BIST100 değişkenine ait katsayılarla gözlenmiştir. BIST100 endeksi seviyesindeki yükselmenin kısa dönemde PTF'yi negatif yönde etkilediği uzun dönemde ise pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. BIST100 endeksinin %1 oranında yükselmesi kısa dönemde PTF'yi %0,33 oranında azaltırken, uzun dönemde %0,42 oranında arttırmaktadır. Enerji ve imalat sanayi sektörlerinin dinamikleri göz önünde bulundurulduğunda elde edilen bu sonucun makul ve mantıklı olduğu söylenebilir. Kısa dönemde üretim gibi opsiyonların göz ardı edilerek tasarruflarını değerlendirmek isteyen yatırımcıların kaynaklarını hisse senedi almak üzere kullanmasıyla yükselen BIST100 endeksinin PTF'yi düşürmesi beklenir. Esasında, yatırımcıların ellerindeki kaynakları kullanıp hisse senedi taleplerini artırarak BIST100 endeksinin yükselmesi durumunda söz konusu kaynaklar üretim kanalına aktarılmadığından enerji talebinin de azalması muhtemeldir. Azalan enerji talebi ile PTF'nin negatif yönlü hareket etmesi beklenir. Diğer yandan, uzun dönemde yatırımcıların kaynaklarını hisse senedi satmak suretiyle toplayan büyük firmalar bu topladıkları kaynakları büyük ölçekli yatırımlara dolayısıyla üretime yönlendirebilmektedir. Özellikle büyük ölçekli yatırımlar ile üretim kapasitesinin artırılmasıyla, enerji talebinin ve PTF'nin artması söz konusu olabilecektir. Modelde yer alan değişkenlerin PTF üzerindeki etkilerinin beklentilerle tutarlı olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada toplam tüketim ve yenilenebilir enerji kaynaklı üretimin PTF üzerindeki etkileri hakkında elde edilen bulgular (Bowden ve Payne, 2008; Özata, 2010; Ertuğrul, 2011; Yıldırım vd., 2012; Erdoğan ve Gürbüz, 2014; Pata vd., 2016; Usta ve Berber, 2017; Yenilmez ve Erdem, 2018; Kırca vd., 2020; Hassan ve Kankanamge, 2021; Berksun vd., 2021) enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir. Çalışma bulgularından faiz oranının fiyatlara olan etkisi de (Doğrul ve Soytaş, 2010 ve Çetin ve Kantarcı, 2020) çalışmalarının sonuçlarına uyum sağlamaktadır. Literatür taramasında BIST100'ün enerji piyasalarında oluşan fiyatlara etkisi üzerine yapılan çalışmalara rastlanılmamış olup çalışma kapsamında doğal gaz fiyatının PTF üzerine etkisi hakkında elde edilen bulgular (Garcia vd., 2005; Tayşi vd., 2015; Şenocak ve Kahveci, 2016; Dalgın, 2017; Karabiber ve Xydis, 2019; Yanar ve Akay, 2020; Kabak ve Taşdemir, 2020; Gündüz vd., 2020; Dursun vd., 2020; Derinkuyu vd., 2020; Li ve Becker, 2021 ve Ertaylan vd., 2021) gün öncesi piyasası elektrik fiyatlarının seyrinin tahmin edilmesi üzerine yapılan çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

PTF ile makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen bu çalışma literatüre birçok farklı açıdan katkı sağlamaktadır. Ekonometrik bir yaklaşım ile makroekonomik değişkenlerin bir araya toplanarak PTF üzerindeki etkilerinin ampirik olarak araştırılması literatüre geniş bir bakış açısı sunmaktadır. Modele alınan açıklayıcı değişkenlerin Hacker ve Hatemi-J (2010) Bootstrap nedensellik testi ile süzgeçten geçirilmesi ve ARDL modelinin nedensellik testi sonuçlarına göre kurulması önemli bir farklılıktır. ARDL yaklaşımı kısa ve uzun dönemli ilişkilerin tahmin edilmesine ve zamana bağlı olarak farklılaşan tepkilerin ölçülebilmesine olanak sağlamaktadır. BIST100 ve faiz oranı gibi değişkenlerin enerji sektörünün dinamikleri göz önünde bulundurularak uzun ve kısa dönemde PTF'ye etkilerinin analiz edilmesi, çalışmanın literatüre bir diğer önemli katkısıdır. BIST100'ün PTF üzerinde kısa ve uzun dönemde farklılaşan etkiler göstermesi ARDL modelinin kullanılmasının bu araştırma için ne denli önemli olduğunu ispat etmekle birlikte, bu bulgu yönüyle, çalışma literatürde nadirdir.

Enerji piyasaları için her ne kadar PTF çok bilinen bir değişken olsa da akademi dünyasında Türkiye özelinde bu alanda yapılan çalışma sayısı kısıtlıdır. Ayrıca, PTF ya da GÖP üzerine yapılan çalışmaların genellikle bu serilerin seyrini tahmin etmeyi amaçladığı gözlenmiş olup bu değişkenin makroekonomik göstergeler ile ilişkisi çok nadir çalışılan konulardan birisidir. Araştırmacılar, makroekonomik göstergelerle yapılan çalışmalarda, enerji üretimi ya da tüketimi değişkenlerini kullanmayı tercih etmişlerdir. Bu alanda yapılan çalışma sayısının artırılması, bulguların sağlamlığının analiz edilmesi açısından yol gösterici olabilecektir. PTF ile büyüme, imalat sanayi üretimi, ihracat ya da ithalat arasındaki ilişkiler de ampirik olarak araştırılması gereken konular olarak öne çıkmaktadır. Literatürde çoğunlukla makroekonomik göstergeler ile enerji tüketimi ilişkilendirilerek çok sayıda çalışma yapılmasına karşın enerji tüketiminin yerine PTF'nin kullanılması literatüre farklı bakış açıları getirebilecektir. Araştırmacıların özellikle ihracat piyasalarının PTF ile olan ilişkisinin detaylı olarak analiz edilmesi Türkiye özelinde önemli politika önerileri sunabilecektir.

Türkiye enerji piyasaları açısından kritik düzeyde öneme sahip olan PTF'nin ampirik olarak analiz edildiği bu araştırma önemli politika önerileri de sunmaktadır. PTF ile ilgili yapılan araştırmalarda ya da uygulanması planlanan politika kararlarında, makroekonomik değişkenlerin seyri dikkatlice takip edilmelidir. Enerji piyasalarındaki aktörlerin finansal piyasalar ile olan iç içe geçmiş yapısı ya da makroekonomik değişimlere olan bakış açıları da araştırmacılar tarafından dikkatle analiz edilmeli ve politika uygulamalarında da bu hususlar dikkate alınmalıdır.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Bu çalışmanın temelini oluşturan doktora tez çalışmasında danışmanlık desteği sağlayan Doç. Dr. Ozan Özdemir'e teşekkür ederim.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Abioğlu, V. (2021). Türkiye'de petrol fiyatları ve sanayi sektörleri arasında volatilité yayılımı ve korelasyon: Riskten korunma ve portföy çeşitlendirme üzerine etkileri. *Sosyoekonomi*, 29(47), 79-106.
- Akbulut, G. (2021). OPEC üyesi orta doğu ülkelerinde CO2 emisyonu, enerji tüketimi ve ticari açıklık: Panel ARDL yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 83-102.
- Akkaya, B. M. ve Sarı, R. (2019). Oil prices and banking stocks nexus: Evidence from an oil-dependent country. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(59), 34-47.
- Alper, F. Ö. (2018). Yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: 1990-2017 Türkiye örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), 223-242.
- Altıntaş, H. (2013). Türkiye'de birincil enerji tüketimi, karbondioksit emisyonu ve ekonomik büyüme ilişkisi: Eşbütünleşme ve nedensellik analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 263-294.
- Atgür, M. (2021). Ekonomik büyüme, enerji tüketimi ve karbon emisyonları ilişkisi: Çin örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 172-186.
- Bakırtaş, İ. ve Çetin, M. A. (2015). Yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki: G-20 ülkeleri. *Sosyoekonomi*, 24(28), 131-145.
- Berksun, D., Doğan, N. ve Berument, M. (2021). Electricity consumption and economic growth in Turkey: A mixed frequency VAR approach. *Energy Economics Letters*, 8(1), 95-108.
- Bowden, N. ve Payne, J. (2008). The causal relationship between U.S. energy consumption and real output. *Journal of Policy Modeling*, 31(2), 180-188.
- Bozkurt, H. Y. (2007). *Zaman Serileri Analizi* (2. Baskı). Ekin Kitabevi.
- Bulut, Ü. ve Muratoğlu, G. (2018). Renewable energy in Turkey: great potential, low but increasing utilization, and an empirical analysis on renewable energy-growth nexus. *Energy Policy*, 123(C), 240-250.
- Çağlayan, E. ve Saçaklı, İ. (2006). Satın alma gücü paritesinin geçerliliğinin sıfır frekansta spektrum tahmincisine dayanan birim kök testleri ile incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 121-137.
- Çetin, M. ve Kantarcı, T. (2020). Türkiye ekonomisinde yabancı sermaye yatırımları ile enerji tüketimi arasındaki ilişki: Simetrik/asimetrik nedensellik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(4), 817-839.

- Çevik, N. K., Çevik, E. ve Diboğlu, S. (2020). Oil prices, stock market returns and volatility spillovers: Evidence from Turkey. *Journal of Policy Modeling*, 42(3), 597-614.
- Çolpan, E. ve Karabıyık, C. (2018). Finansal gelişmenin enerji tüketimine etkisi: OECD ülkeleri üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 189-210.
- Dalgın, A. (2017). *Yapay sinir ağları kullanılarak Türkiye gün öncesi piyasası elektrik fiyat tahmini* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Derinkuyu, K., Tanrısever, F., Kurt, N. ve Ceyhan, G. (2019). Optimizing day-ahead electricity market prices: Increasing the total surplus for energy exchange İstanbul. *Manufacturing and Service Operations Management*, 22(4), 1-17.
- Doğrul, H. ve Soytaş, U. (2010). Relationship between oil prices, interest rate, and unemployment: Evidence from an emerging market. *Energy Economics*, 32(6), 1523-1528.
- Dursun, A., Eke, İ. ve Tezcan, S. S. (2020). Gün öncesi piyasası için yapay sinir ağları ile Türkiye enterkonnekte sistemi iletim hatları kayıplarının tahmini. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 12(2), 549-564.
- Eğilmez, M. (2022). *TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti*. <https://www.mahfiegilmez.com/2015/06/tcmb-agrlikl-ortalama-fonlama-maliyeti.html> adresinden 18 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- EPDK. (2021, 6 Temmuz). *Piyasa raporlar*. <https://www.epdk.gov.tr/Detay/Icerik/16/piyasa-raporlari> adresinden 16 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- EPİAŞ. (2019). *Gün öncesi piyasası kullanım kılavuzu*. EPİAŞ. <https://www.epias.com.tr/gun-oncesi-piyasasi/gop-kullanici-kilavuzu/> adresinden 16 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- EPİAŞ. (2019). *EPİAŞ 2019-2023 Stratejik plan*. EPİAŞ. [https://www.epias.com.tr/wp-content/uploads/2020/04/epias\\_stratejik\\_plan\\_2\\_Y.pdf](https://www.epias.com.tr/wp-content/uploads/2020/04/epias_stratejik_plan_2_Y.pdf) adresinden 16 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- EPİAŞ Şeffaflık Platformu. (2021). *Elektrik Raporları*. EPİAŞ. <https://rapor.epias.com.tr/rapor/> adresinden 16 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Erdoğan, S. ve Gürbüz, S. (2014). Türkiye'de enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisi: Yapısal kırılmalı zaman serisi analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(32), 79-87.
- Ertaylan, A., Aktaş, Ö. ve Doğan, Y. (2021). Yapay sinir ağları ile piyasa takas fiyatı tahminlemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 23(67), 93-105.
- Ertuğrul, H. M. (2011). Türkiye'de elektrik tüketimi büyüme ilişkisi: Dinamik analiz. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(25), 249-265.
- Garanti Bankası. (2015). *2015 Elektrik sektör raporu 10 yıllık projeksiyon*. Garanti Bankası. <https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/elektrik-piyasasi-turkce.pdf> adresinden 16 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Garcia, R., Contreras, J., Member, S., van Akkeren, M. ve Garcia, J. B. (2005). A GARCH forecasting model to predict day-ahead electricity prices. *IEEE Transactions On Power Systems*, 20(2), 867-874.
- Granger, C. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.

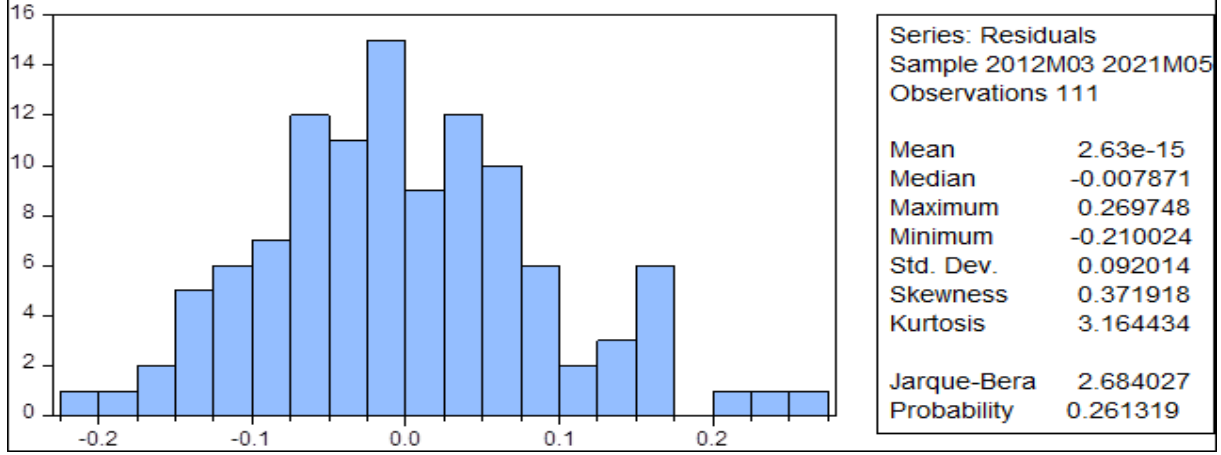
- Granger, C. ve Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics*, 2(2), 111-120.
- Gündüz, S., Uğurlu, U. ve Öksüz, İ. (2020). Electricity price prediction using encoder-decoder recurrent neural networks in Turkish day ahead market. *28th Signal Processing and Communications Applications Conference* (s. 19-23). Gaziantep, Türkiye.
- Hacker, R. ve Hatemi-J, A. (2006). Tests for causality between integrated variables using asymptotic and bootstrap distributions: Theory and application. *Applied Economics*, 38(13), 1489-1500.
- Hacker, R. ve Hatemi-J, A. (2010). A bootstrap test for causality with endogenous lag. *CESIS Electronic Working Paper Series*, (23), 1-21.
- Hassan, Y. A. ve Kankanamge, A. (2021). Electricity consumption and economic growth in the presence of structural breaks: Evidence from Sri Lanka. *Journal of Smart Economic Growth*, 6(1), 1-17.
- İlarslan, K. (2021). Uluslararası fosil yakıt fiyatlarının finansal piyasalar üzerindeki etkisinin ARDL sınır testi ile incelenmesi: 1986-2019 Dönemi Türkiye Örneği. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 143-158.
- Investing. (2021a). *Döviz kuru*. Investing. <https://tr.investing.com/currencies/usd-try-historical-data> adresinden 1 Haziran 2021 tarihinde alınmıştır.
- Investing. (2021b). *BIST100 endeksi*. Investing. <https://tr.investing.com/indices/ise-100-historical-data> adresinden 1 Haziran 2021 tarihinde alınmıştır.
- Kabak, M. ve Taşdemir, T. (2020). Electricity day ahead market price forecasting by using artificial neural networks: An application for Turkey. *Arabian Journal for Science and Engineering*, 3(45), 2317-2326.
- Kambur, E. ve Aksoy, M. (2022). 1998-2018 döneminde Türkiye’de turizme yapılan yatırım ile ekonomik büyüme ilişkisinin granger nedensellik ve todayamamoto yöntemleri ile analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(3), 1099-1112.
- Karabiber, O. A. ve Xydis, G. (2019). Electricity price forecasting in the Danish day ahead market using the TBATS, ANN and ARIMA methods. *MDPI Energies*, 12(5), 1-29.
- Keskingöz, H. ve İnançlı, S. (2016). Türkiye’de finansal gelişme ve enerji tüketimi arasında nedensellik ilişkisi: 1960-2011 Dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(3), 101-114.
- Kırca, M., Canbay, Ş. ve Pirli, K. (2020). Is the relationship between oil-gas prices index and economic growth in Turkey permanent? *Resources Policy*, 69, 1-9.
- Kocabıyık, T. (2013). *Borsalar arasında etkileşim: G-8 ülkeleri ve Türkiye üzerine ampirik bir araştırma* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Komal, R. ve Abbas, F. (2015). Linking financial development, economic growth and energy consumption in Pakistan. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 44(17), 211-220.
- Li, W. ve Becker, M. D. (2021). Day-ahead electricity prices prediction applying hybrid models of LSTM-based deep learning methods and feature selection algorithms under consideration of market coupling. *Norwegian University of Science and Technology Business School*, 237(C), 1-16.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. *Journal Of Applied Econometrics*, 11(6), 601-618.
- Malik, M. A. (2021). Economic growth, energy consumption, and environmental quality nexus in Turkey: Evidence from simultaneous equation models. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(12), 1-12.



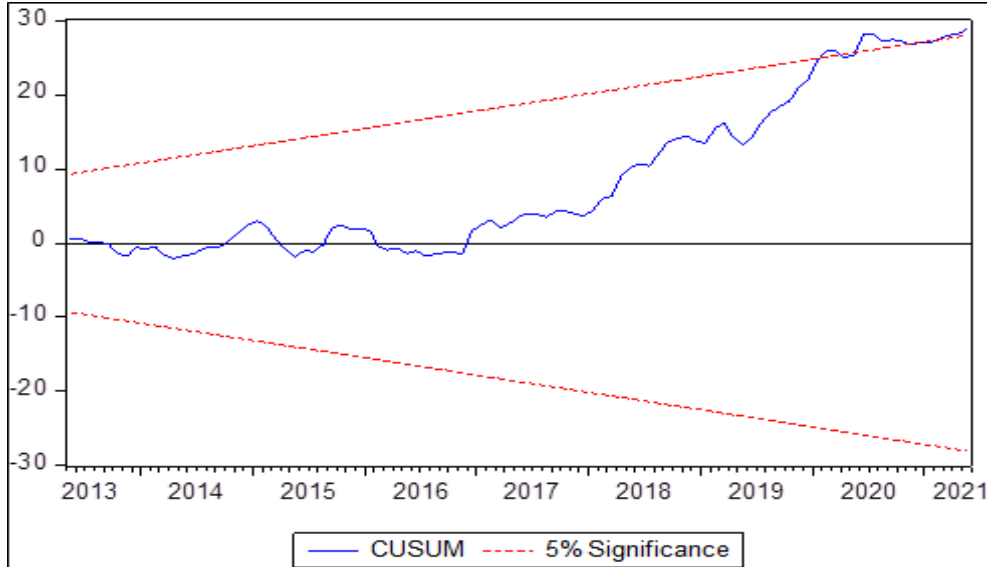
- Öcalkı, D. (2020). Altın ve petrol fiyatları ile BIST100 endeksi arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi. *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 72-84.
- Öcal, O. ve Aslan, A. (2013). Renewable energy consumption–economic growth nexus in Turkey. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 28(C), 494-499.
- Öget, E. ve Şahin, S. (2017). Hisse senetleri ile altın ons fiyatları ve ham petrol fiyatları arasındaki eşbütünleşme ilişkisi: BIST100. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, (77), 637-653.
- Özata, E. (2010). Türkiye’de enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkilerin ekonometrik incelemesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 1-14.
- Sandal, M., Çemrek, F. ve Yıldız, Z. (2017). BIST100 endeksi ile altın ve petrol fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 155-170.
- Sevüktekin, M. ve Nargeleçekenler, M. (2007). *Ekonometrik zaman serileri analizi* (2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Shahbaz, M., Hye, Q. M. ve Tiwari, A. K. (2013). Economic growth, energy consumption, financial development, international trade and CO2 emissions in Indonesia. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 25(C), 109-121.
- Şenkardaşlar, R. A. (2021). Sürdürülebilir büyümede enerjinin rolü: Türkiye’nin kaynak bolluğu-enerji kıtlığı paradoksu. *Maliye ve Finans Yazıları*, (2), 145-172.
- Şenocak, F. ve Kahveci, H. (2016). Gün öncesi piyasası’nda PTF dönemsel ağırlıklı fiyat ortalama tahmini. *Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 23(67), 93-105.
- Tayşi, C., Biricik, G. ve Bozkurt, Ö. (2015). Türkiye elektrik piyasası için fiyat tahmin sistemlerinin değerlendirilmesi. *IEEE 23. Sinyal İşleme ve İletişim Uygulamaları Kurultayı* (s. 526-529). Malatya, Türkiye.
- TCMB. (2021). *TCMB ağırlıklı ortalama fonlama maliyeti*. EVDS, <https://evds2.tcmb.gov.tr/evds/archiveMarket/> adresinden 15 Haziran 2021 tarihinde alınmıştır.
- Temel, F. ve Eryiğit, M. (2021). Enerji fiyatları ile Borsa İstanbul endeksleri arasındaki ilişkilerin test edilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 370-398.
- Toda, H. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66(1), 225-250.
- TradingEconomics. (2021). *NG prices*. Trading Economics, <https://tr.tradingeconomics.com/commodity/natural-gas> adresinden 15 Haziran 2021 tarihinde alınmıştır.
- Tuncay, Ö. ve Oruç, D. (2020). Gelişmekte olan ekonomilerde finansal gelişmişlik-enerji tüketimi ilişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 89-105.
- Uslu, H. (2019). *Türkiye elektrik piyasalarında doğal gaz kombine çevrim santrali ticari bazlı üretim optimizasyonu* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medeniyet Üniversitesi.
- Yanar, R. ve Kerimoğlu, G. (2011). Türkiye’de enerji tüketimi, ekonomik büyüme ve cari açık ilişkisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(2), 191-201.
- Yenilmez, F. ve Erdem, M. S. (2018). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde ekonomik büyüme ile enerji tüketimi arasındaki ilişki: TodayYamamoto nedensellik testi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 71-95.
- Yıldırım, E., Şenay, S. ve Aslan, A. (2012). Energy consumption and economic growth in the USA: Evidence From Renewable Energy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 16(3), 6770-6774.

**Ek 1. Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi Sonuçları**

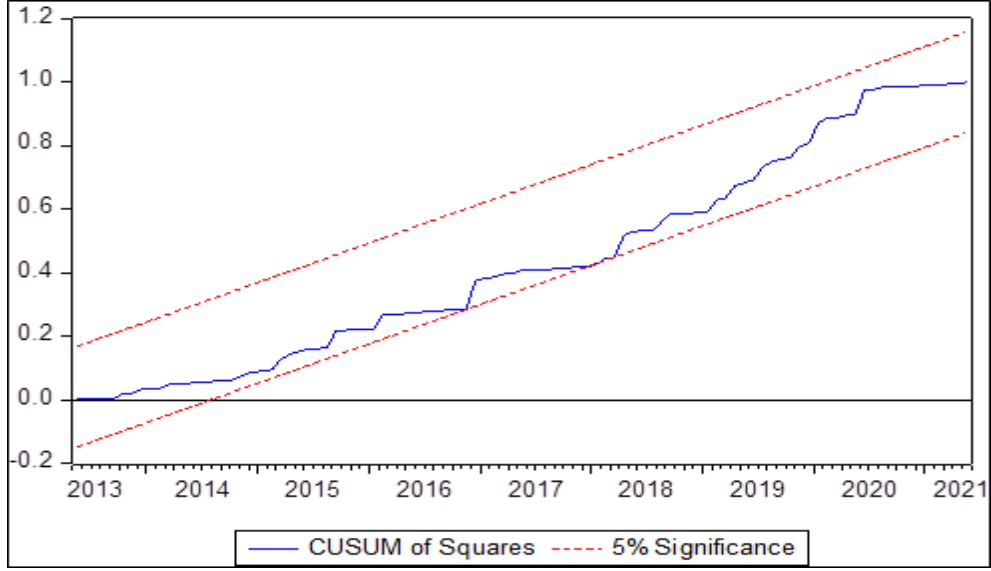
<b>F-statistic</b>	1.711200	<b>Prob. F(2,95)</b>	0.1862
<b>Obs*R-squared</b>	3.859755	<b>Prob. Chi-Square(2)</b>	0.1452

**Ek 2. Jarque-Bera Normallik Testi Sonuçları****Ek 3. Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedastisite (Değişen Varyans) Sonuçları**

<b>F-statistic</b>	0.875388	<b>Prob. F(13,97)</b>	0.5809
<b>Obs*R-squared</b>	11.65514	<b>Prob. Chi-Square(13)</b>	0.5561
<b>Scaled explained SS</b>	9.632284	<b>Prob. Chi-Square(13)</b>	0.7237

**Ek 4. CUSUM Test Sonuçları**

Ek 5. CUSUM Kare Testi Sonuçları



## YÖNETİCİ ASİSTANLARININ DİJİTAL MOBBİNG VE SESSİZ İSTİFA DENEYİMLERİNİN İNCELENMESİ\*

### INVESTIGATION OF DIGITAL MOBBING AND QUIET QUITTING EXPERIENCES OF EXECUTIVE ASSISTANTS

Öğr. Gör. Hatice KARACA<sup>1</sup>

Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL<sup>2</sup>

Öğr. Gör. Hatice AY<sup>3</sup>

#### ÖZ

2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 Pandemisi nedeniyle çalışma koşullarında ve prosedürlerinde oldukça köklü değişiklikler meydana gelmiş ve bu durum pandemi sonrasında da ortadan kalkmamış, aksine kalıcı hale gelmiştir. Yönetici asistanları, yöneticilerin tüm işlerini organize eden, iletişim teknolojileri aracılığıyla kurum içi ve dışı iletişimi sağlayan, mesai saatleri dışında da her an işle ilgilenmeye maruz kalan büro çalışanlarıdır. Böylesi bir yoğunluk ve iş yükü düşünüldüğünde yönetici asistanlarının dijital mobbinge maruz kalma ihtimalleri artmakta ve işlerini yavaşlatabilmektedirler. Bu araştırma yönetici asistanlarının dijital mobbing ve sessiz istifa deneyimlerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 11 yönetici asistanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiş olup veriler içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Dijital mobbingin hayata etkilerini deneyimleyen katılımcılar iş-yaşam dengesinin bozulduğunu ve motivasyonlarının azaldığını belirtmişlerdir. Katılımcıların sessiz istifa algılarının “daha çok çalışmamak”, “susmak/kendini geri çekmek” ve “ruhen işten kopmak” olduğu tespit edilmiş olup, sessiz istifa katılımcılar tarafından, “çalışanın kendine zarar vermesi/kendine haksızlık etmesi” olarak açıklanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Mobbing, Sessiz İstifa, Yönetici Asistanı.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, M19.


#### ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that emerged in 2019 led to radical changes in working conditions and procedures, and this situation has not disappeared after the pandemic, on the contrary, it has become permanent. Executive assistants are office workers who organize all the work of managers, provide internal and external communication through communication technologies, and are exposed to dealing with work at any time outside of working hours. Considering such intensity and workload, executive assistants are more likely to be exposed to digital mobbing and may slow down their work. The study is prepared to reveal the experiences of executive assistants with digital mobbing and silent resignation. Phenomenology design and purposive sampling method, one of the qualitative research methods, are used in the study. The study group of the research consists of 11 executive assistants. The data of the study are obtained using a semi-structured interview form and the data are analyzed by content analysis method. Participants who experienced the effects of digital mobbing on their lives state that their work-life balance is disrupted and their motivation decreased. It is determined that the participants' perceptions of silent resignation are "not working more", "keeping silent/withdrawing oneself" and "spiritually disconnecting from work", and silent resignation is explained by the participants as "self-harm/injustice to oneself".

**Keywords:** Digital Mobbing, Quiet Quitting, Executive Assistant.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, M19.

\* Bu çalışma 19-20 Ekim 2023 tarihinde 2. Uluslararası 17. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi'nde sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan “Yönetici Asistanlarının Dijital Mobbing ve Sessiz İstifa Deneyimlerinin İncelenmesi” başlıklı bildiri hazırlanmıştır. Çalışma için Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan E-23688910-050.01.04-2300084795 sayılı ve 17.08.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, hkaraca@bartin.edu.tr

<sup>2</sup>  Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, aacikel@bartin.edu.tr

<sup>3</sup>  Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Mimarlık ve Şehir Planlama Bölümü, haticeay@bartin.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Nowadays, both technological developments and changes in global and environmental conditions have profoundly affected their executive assistants, as have all organizational employees. Work-life balance has disappeared, with the advancement of communication technologies and the transfer of bullying in almost every organization to the digital environment, which has caused workers to suffer psychological damage. Due to the difficulties posed by economic conditions and the competitive environment in which employees are present, workers have come into a sense of quiet quitting and, whether they know it or not, have begun to quiet quitting. Executive assistants are office employees who organize all the business of managers, communicate with people inside and outside the company, and often use communication technologies. Given such intensity and workload, it can be said that their executive assistants are highly likely to be subjected to digital bullying. Like any employee who can't afford to quit his job, they can slow down the work in fulfilling their organization's goals. The absence of any national and international field studies on executive assistants' perceptions of digital mobbing and quiet quitting experiences reveals the original value of the study, which is believed to address a significant gap in the field. In this context, the aim of the research is to uncover the experiences of executive assistants with digital mobbing and quiet quitting. Objectively, the views of executive assistants on bullying and digital mobbing, their definitions of the notion of quiet quitting, the factors that led to quiet quitting, and their behavior regarding whether or not they applied quiet quitting, would be assessed.

### **Design/methodology/approach:**

The research is designed to reveal the digital perception of executive assistants and their quiet quitting experiences. Research is an original study based on a subject that has not been studied before. The study, which examined the experiences of executive assistants' digital mobbing and quiet quitting, used the phenomenology pattern, which is one of the qualitative research patterns. The universe of research consists of a group of executive assistants working in an organization of at least medium size. 11 executive assistants, selected using the method of targeted sampling in the research, form the sample of the research. The data from the study are obtained using the semi-structured interview form prepared by the researchers. The study examines managers' experiences of digital mobbing and quiet quitting. The audio recordings obtained from the interviews conducted in order to reveal the essence of the sample group's experiences, in accordance with the purpose of the study, are transcribed and prepared for the analysis process. Following the technical process, the data obtained by the researchers are read out in order to provide a holistic perspective and analyzed and interpreted by tabulating the data.

### **Findings:**

The study examines the experiences of 11 executive assistants in at least medium-sized organizations with digital bullying and quiet quitting. In this context, many of their executive assistants define mobbing as "discomfort" and digital mobbing as "off-job searches". For executive assistants, they have been subjected to digital mobbing in the form of forced out-of-service work, bullying in form of verbal and psychological violence, frequent searches for off-the-job work, non-working, expecting messages to be answered even when permitted, and pressure to share workplace-related ads from personal social media accounts. According to their executive assistants, mobbing is mostly carried out because of competition and jealousy. According to the study, executive assistants have been exposed to the consequences of deteriorating work-life balance, loss of motivation, increased stress levels, deteriorated psychology, and increased intention to quit work due to digital bullying. When their executive assistants are unable to leave for a variety of reasons, they ignore the situation, leave or respond to the mobster's situation in order to cope with the situation. His executive assistants, who could not afford to resign, have been quiet quitting. Many of their executive assistants identify quiet quitting with the concept of slowing down work. Besides, it is for them a silent resignation, an embarrassment, not to work and to retreat. In order to prevent the effects of a quiet quitting, their executive assistants communicate with their managers, but prefer to resign if they cannot eliminate the negative situation. Because their executive assistants see their quiet quitting as an injustice, and they don't want to be perceived as a non-working person.

### **Conclusion and Discussion:**

In the study, digital mobbing and quiet quitting experiences of 11 executive assistants working in at least medium-sized organizations are investigated. In this context, most of the administrative assistants define the concept of mobbing as "discomfort" and state that mobbing is a situation that disturbs people. They see digital mobbing as "calling outside of working hours". Executive assistants have been exposed to digital mobbing in the form of frequent calls outside of work due to work, the expectation of responding to messages even during off hours, and pressure to share workplace-related advertisements on their personal social media accounts. Employees may exhibit quiet quitting behavior as a method of coping with mobbing. Most executive assistants identify quiet quitting with the concept of slowing down work. In addition, for them, quiet quitting is a state of weariness, not working and withdrawing. In order to prevent the effects of quiet quitting, executive assistants communicate with their managers; However, if they cannot eliminate this negative situation, they choose to leave the job.

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatında bireylerin kişisel veya örgütsel nedenlerle karşılaştıkları mobbing hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından istenmeyen bir olgudur. Mobbing iş hayatında gerçekleşen ve kişinin bir veya birden fazla kişi tarafından belirli bir süre boyunca kişiliğine, karakterine, sağlığına, iş yapış şekline, kariyer imkânlarına yönelik yapılan zorbalık olarak görülebilmektedir.

Mobbing kavramı, 20. yüzyılın sonunda Profesör Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır. Leymann'a göre mobbing genellikle bir veya birkaç kişi tarafından sistematik şekilde ve adaletsizce, uzun süreli olarak bir kişiye karşı uygulanan düşmanca ve ahlaki olmayan davranışları içeren bir psikoloji terördür (Leymann, 1990). Avrupa Birliği'ndeki bir grup uzman, bu terimi hiyerarşik üstler, astlar veya iş arkadaşları arasında gerçekleşen ve ilgili kişiye yönelik bir veya birden çok kişi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak yıldırma politikası, aşağılama ve saldırı içeren olumsuz bir davranış biçimi olarak tanımlanmıştır. Mobbing ile işyerindeki diğer taciz türleri veya kişiler arası çatışmalar arasındaki fark, bunun süresi, tekrarı ve çatışmanın iki tarafı arasındaki asimetrik veya eşit olmayan ilişkilerden kaynaklanmaktadır (Camerino ve Orteya Marlasca, 2018). Mobbing bir bireyin karakterine, iş yaşamına ve itibarına, kişiliğine, özel yaşantısına doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan her türlü saldırıyı içermektedir (Altunay vd., 2014). Mobbing, çalışma ortamındaki en ciddi psikososyal tehlikelerden biri olarak kabul edilmektedir. Mağdurları için yıkıcı sonuçları olan mobbingin maliyeti kurumlar açısından da oldukça yüksektir. Mobbingin gerçekleştiği kurumların imajlarının olumsuz etkilenmesiyle ve çalışanlarının verimliliğinin düşmesiyle beraber kurumlar büyük zararlara uğramaktadır (Vveinhardt ve Sroka, 2020).

Günümüzde birçok alanda yaşanan değişim ve gelişmeler, iş yaşamını da oldukça etkilemiştir. İş yaşamındaki değişimlere neden olan en büyük etken ise dijitalleşmedir. Dijital çağ ile beraber bireylerin toplumdaki işlevleri değişkenlik göstermiştir. Dijitalleşme kavramı var olan işlevlerin değişmesi ve yenilenmesi ya da var olan kaynakları dijital ürünlerle birleştirerek en düşük maliyetle en yüksek verimliliği sağlamak için ortaya konan fiziksel çaba olarak tanımlanabilmektedir (Üzmez ve Büyükbeşe, 2021). Dijitalleşme ile iş dünyasında işyeri sınırlarının ortadan kalkması ve mesai kavramının değişmesi hem çalışan hem de yöneticilerin çalışma hayatlarında esneklik sağlamıştır. Çalışanlar görev ve sorumluluklarını evlerinde veya işyeri dışında istedikleri herhangi bir yerde “uzaktan çalışma” ile gerçekleştirirken, yöneticiler de mesai saatleri dışında çalışanlarına ek olarak görev ve sorumluluk yükleyebilmektedir. Covid-19 ile neredeyse tüm örgütlere yayılan bu esnek ve uzaktan çalışma süreci pandemi sonrası türlü problemleri de beraberinde getirmiştir. İş ve özel yaşamın artık birbirinden ayıramaması bir yana pandemi sürecinde dijitalleşmenin artması ile hemen her şey “bir tık” ile yapılabilir hale gelmiştir. Ayrıca dijitalleşme ile birlikte iletişim teknolojilerinin de gelişimi iş hayatını etkilemiş ve çalışan-yönetici-müşteriler arasındaki iletişim kanalları genişlemiştir. Örgüt üyelerinin tamamı her zaman ulaşılabilir, her zaman her koşulda iş görebilir ve işle ilgilenmesi gereken çalışmalar haline gelmiştir. Bu durum çalışanların iş ve sosyal yaşamlarını, motivasyonlarını, iş tatminlerini ve iş görme davranışlarını tamamen etkilerken, bireylerde bir mobbing algısına neden olabilmektedir (Kazaz vd., 2023).

Teknolojik gelişmeler, birçok kavram gibi mobbing kavramının dijital olarak devrimine yol açmıştır. Dijital mobbing, iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak bilgisayar ve akıllı telefonların hayatımıza girmesiyle ortaya çıkmış olup teknolojik araçlar vasıtasıyla gerçekleştirilen taciz anlamına gelmektedir. Özellikle işveren tarafından çalışanların daha çok çalışması amacıyla yapılan dijital mobbingin birçok yöntemi mevcuttur. Bunlar; mesai saatleri dışında dijital iletişim kanallarıyla çalışanları baskı altında tutarak, görev ve talimatlar vermek, çalışanların sosyal medya hesaplarına müdahalede bulunmak ve bu hesaplardan kurum tanıtımının yapılması konusunda zorlanmak olarak sıralanabilir (Cerev ve Gürsul, 2021). Mobbing veya dijital mobbing, iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, iş-yaşam dengesinin bozulması gibi durumlar çalışanların iş hayatını ve işe ilişkin düşüncelerini derinden etkilemektedir. Günümüzde adı sıklıkla duyulan ancak henüz ortak bir tanım geliştirilemeyen sessiz istifa durumunu birçok çalışan yaşamaktadır. Bu çalışanlar karşılaştıkları bu olumsuz durum karşısında sessiz ancak, hem bireyi hem örgütü etkileyen bir tepki göstermektedirler. En basit anlamda sessiz istifa, çalışanların rol dışı davranışlar sergilememeleri olarak değerlendirilmekte olup, iş yüklerini sınırlandırmakta, kendilerine verilen görevi asgari düzeyde yerine getirmekte, işle ilgili görevler üstlenmeyerek görev tanımlarının dışına çıkmamayı tercih etmektedirler. Çalışanlar işlerini yaşamlarının merkezine yerleştirmek yerine iş tanımlarında belirtildiği kadar çalışmayı ve işlerine bu ölçüde zaman ayırmayı tercih etmektedirler. Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işleriyle ilgili görev tanımlarının ötesinde çaba gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Arar vd., 2023). Örgütsel bağlılığı zedelenen çalışanlar için sessiz istifa yalnızca vazgeçmek ya da istifa etmekle alakalı değildir. Eğer çalışma koşulları çalışanların istedikleri düzeye

getirilirse, çalışanlar tekrar kurum için verimli hale geleceklerdir. Sessiz istifa ile ilgili bir diğer konu ise, bir çalışanın içinde bulunduğu sessiz istifa duygusunun diğer çalışanları da olumsuz etkileyeceği durumudur. Bu duygu bulaşıcı bir hastalık gibi diğer çalışanları da etkisi altına alabilir. Bu nedenle konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınması kurumlar açısından oldukça önemlidir (Yıldız ve Özmenekşe, 2022). Günümüzde gerek teknolojik gelişmeler gerekse çevresel koşullardaki değişimler tüm örgüt çalışanlarını özellikle görev tanımları ve sorumlulukları gereği önemli bir konumda bulunan yönetici asistanlarını oldukça derinden etkilemektedir. 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 Pandemisi nedeniyle çalışma koşulları ve usullerinde oldukça köklü değişimler meydana gelmiş ve bu durum pandemi sonrası ortadan kalkmamış ve aksine kalıcı bir hal almıştır. Maalesef hemen hemen her sektör ve kurumda yaşanan mobbing durumu, dijital ortama taşınmıştır. İletişim teknolojilerinin gelişmesi ve mobbingin dijital ortama taşınmasıyla beraber çalışanların sürekli ulaşılabilir olmalarına ilişkin beklenti nedeniyle iş-yaşam dengesi ortadan kalkmış ve bu durum çalışanların psikolojik olarak zarar görmesine neden olmuştur. Ekonomik koşulların getirdiği zorluklar ve rekabet ortamı çalışanların işten ayrılmalarının önüne geçmiş olup, bilerek ya da bilmeyerek sessiz istifa durumunu yaşamalarına neden olmuştur.

Yönetici asistanları, yöneticilerin tüm işlerini organize eden, işletme içinde ve dışındaki kişilerle iletişimi sağlayan büro çalışanlarıdır ve iletişim teknolojilerini de sıklıkla kullanmaktadırlar. Ayrıca mesai dışında da her an işle ilgilenmeye maruz kalmaktadırlar. Böyle bir yoğunluk ve iş yükü düşünüldüğünde yönetici asistanlarının dijital mobbinge uğrama ihtimallerinin yüksek olduğu söylenebilir. Yaşadıkları mağduriyet nedeniyle işten ayrılmayı göze alamayan her çalışan gibi örgüt amaçlarını yerine getirmede iş yavaşlatabilirler. Bu bağlamda araştırmada, yönetici asistanlarının dijital mobbing ve sessiz istifa deneyimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Amaca yönelik olarak yönetici asistanlarının mobbing ve dijital mobbinge ilişkin görüşleri, sessiz istifa kavramı hakkındaki tanımlamaları, sessiz istifaya neden olan faktörler ve sessiz istifayı uygulayıp uygulamadıklarına ilişkin davranışları elde edilen görüşler doğrultusunda değerlendirilecektir. Yönetici asistanlarının dijital mobbing algısı ve sessiz istifa deneyimlerinin incelendiği ulusal ve uluslararası alan yazında herhangi bir çalışmanın bulunmaması bu çalışmanın özgün değerini ortaya koymakta olup, bu çalışmayla alandaki önemli bir eksikliğin giderileceği düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Mobbing ve Dijital Mobbing Kavramları

Mobbing kavramı İngilizce kökenli olup, şiddet ve çatışma yanlısı kalabalık manasına gelen “mob” kelimesinden türemiştir. Bir başkasına karşı cephe alma, başka bir kişiye psikolojik ve duygusal şiddet uygulama durumu ise “mobbing” i tanımlamaktadır (Tengilimoğlu ve Coşan Erkal, 2016). Sosyal bilimler açısından bakıldığında ilk kez 1976 yılında Brodsky tarafından bir kişinin başka kişi ya da kişilere eziyet, yıpratma ve yıldırma davranışlarının sürekli ve sistematik olarak gerçekleştirilmesi mobbing olarak ifade edilmiştir. Leymann’ın tanımlamasına göre mobbing; bir kişiye karşı, ahlak dışı ve agresif tavırlar içinde olma ve mobbing mağduru olan kişiyi kendisini savunamaz ve yardım alamaz bir durumun içinde bırakan bezdiri davranışlarının bir arada bulunduğu durumlardır (Türker, 2020). Mobbing ulusal sınırları aşan bir olgu olup, sektör ayrımı yapılmaksızın hemen hemen tüm kurumlarda gözlenmektedir (Vveinhardt ve Sroka, 2020).

Mobbing olgusunun uygulayan ve maruz kalan tarafları bulunmaktadır. Çalışma hayatının içerisinde her çalışan mobbingin aktörlerinden biri olma potansiyeline sahiptir. Mobbing olayının içerisindeki aktörler; zorbalar, mağdurlar ve izleyiciler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Zorba bireylerin kişilik özelliklerini açıklamak için *sosyal beceri eksikliği modeli* ve *Makyavelizm* yaklaşımlarından faydalanılabilir. Sosyal beceri eksikliği modeline göre çocuk yaşlardan itibaren insan ilişkilerinde başarısız olan ve genellikle saldırgan, bencil, sevilmekten korkan, özgüveni eksik, kıskanç bireylerin mobbing uygulayıcısı olabileceklerini savunulmaktadır (Menesini vd., 2003). Makyavelist yaklaşıma göre ise insanların çıkarıcı, hesapçı, manüple eden, şüpheli ve aldatıcı biri olması nedeniyle mobbing uygulayabileceğini ifade edilmektedir (Uğurlu, 2023). Duygusal anlamda yalnız ve tıkanmış, çevresiyle ve kendisiyle sürekli kavga halinde olup bu nedenle sürekli çatışmalar yaşayan kişiye zorba denmektedir. Ahlaki değerlere sahip olmayan zorbalar, kendisinden zayıflara karşı zalimce bir davranış yapısı içindedir. Mağdurlar ise mobbinge maruz kalan, yok sayılan bu nedenle psikolojik olarak çöküntü içinde olan kişilerdir. Mobbing aktörlerinden üçüncüsü ise, mobbing olayına dolaylı olarak katılan, mobbing sürecini gözlemleyebilen ancak doğrudan duruma karışmayan kişilerdir (Kılınç, 2010).

Mobbing, bir kişinin örgüt kurallarına baş eğmesi üzere mobbingi uygulayan kişinin düşmanlıktan hoşlandığı için kişiye eziyet ederek can sıkıntısından kurtulmak ya da kendilerinden farklı ırk, kültür ve değerlere sahip olan

kişilerle ilgili ön yargılarını pekiştirmek gibi nedenlerle yapılmaktadır (Öntürk, 2019). Mobbing uygulamanın farklı nedenleri olduğu gibi farklı şekillerde uygulanmaktadır. Mobber veya zorba kişi mağdura yönelik iletişime yönelik saldırı, sosyal ilişkilerine saldırı, doğrudan sağlığa saldırı, itibara saldırı, yaşam ve iş kalitesine saldırı şeklinde mobbing uygulayabilmektedir. Mobbing yatay ve dikey uygulama türlerinin bulunmasıyla birlikte şiddet, taciz, zorbalık ve siber zorbalık olarak da karşımıza çıkmaktadır (Dündar vd., 2023; Tutar, 2015).

Günümüzde teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin hemen her alanda değişikliklere neden olduğu görülmektedir. İş hayatında dijitalleşme nedeniyle insan eliyle yapılan birçok faaliyet elektronik ortama taşınmıştır. Özellikle iletişim teknolojilerinin gelişimi ile birlikte insanların etkileşimi çok daha hızlı bir hale gelmiştir. Çalışanlar artık her an ve her yerde e-postalarını kontrol edebilir ve cevaplayabilir, sosyal medya platformları ile işyeri grupları oluşturup sürekli iletişim halinde kalabilir ve dahası daima ulaşılabilir hale gelmiştir. Çalışma hayatında yaşanan bu değişim hızlı ve pratik olması bakımından olumlu bir katkı sağlarken bir yanda da çalışanın iş ve özel yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Mobbingin son yıllardaki yeni versiyonu olarak ortaya çıkan dijital mobbing de telefon görüşmeleri, kısa mesajlar, e-postalar ve sosyal medya gibi araç ve hizmetlerle gerçekleşen psikolojik şiddet türüdür (Strandheim, 2016). Dijital mobbing, dijital çağın yaygınlaşmaya başlamasıyla beraber ortaya çıkmış ve bir tehdit aracı haline gelmiştir. Bu durum, COVID-19 pandemisiyle beraber insanların evden çalışması durumunun yaygınlaşmasıyla daha da hızlanmıştır. Uzaktan çevrimiçi toplantılar ve işteki görev ve sorumlulukların ev ortamına taşınmasıyla iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenmiştir (Kazaz vd., 2023). Sonuçları göz önüne alındığında dijital mobbing kavramı oldukça yıkıcı neticeleri olan, çalışanlarla beraber kurumlara da zarar veren bir olgudur. Ayrıca dijital mobbing, çalışanları stres altında bırakırken hem psikolojik hem de fiziksel birçok sağlık sorununa neden olmaktadır. Dijital mobbing mağdurları zaman ve mekân sınırlarının ötesinde, her yerde ve her zaman zorbalığa maruz bırakılabilmektedir (Tüzün, 2023).

## 2.2. Sessiz İstifa

Sessiz istifa, izleri “düz yatma” olarak ifade edilen terimle benzerlik göstermesi açısından Çin’e kadar uzanmaktadır. Bu kavram, yaşamını idame ettirebilmek için en az düzeyde çabalamak ve kesinlikle başka bir şey için çaba göstermemek anlamında kullanılmaktadır. İnsanlar işlerine devam etmektedir, ancak kesinlikle iş gereksinimlerinin dışına çıkmamaktadır. Bu nedenle iş saatleri dışında ek sorumluluklar almayı diğer bir ifadeyle rol dışı davranış sergilemeyi ve iş ile ilgili iletişim kurmayı reddetmektedir (Güler, 2023). Çalışanların çalıştıkları işyerinin gerçeklerini bir yana bırakarak yalnızca iş tanımında yer alan gerekli işleri yerine getirmeleri anlamında, Alman yönetim alan yazınında bu kavram “içsel işten ayrılma (içsel göç)” olarak yer almaktadır (Seçer, 2011). Aynı zamanda bu davranış biçimi “rol dışı davranış” sergilememe olarak ifade edilmektedir. Rol dışı davranış ile çalışanlar sadece görev tanımlarındaki görevleri yaparak örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için kendi isteği doğrultusunda davranışlar sergilememektedir (Robbins vd., 2013).

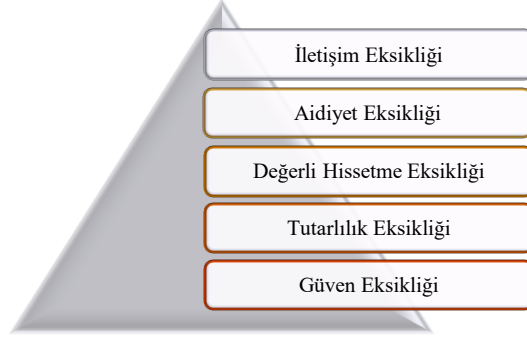
Sessiz istifa kuramsal açıdan incelendiğinde Sosyal Değişim Teorisi Kuramı ve Duygusal Olaylar Teorisi ile açıklanabilmektedir. Homas (1961), Emerson (1962) ve Blau (1964) tarafından yapılan çalışmalarla ortaya konulan ve sosyal davranışlarda en az iki kişi arasında maliyet, ödül ve çeşitli aktivitelerin değişimini tanımlamak için kullanılmıştır. Ayrıca motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, vatandaşlık, adalet, işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutumlarını açıklamak için *Sosyal Değişim Teorisinden* yararlanılmaktadır (Akgündüz, 2021). *Duygusal Olaylar Teorisine* göre iş çevresinin özellikleri ve işyerinde yaşanan olaylar bireyin duygularına göre olumlu veya olumsuz duygu ve ruh hallerine yol açmaktadır. Duygusal Olaylar Teorisini açıklayan ve Mignonac ve Herrbach (2004) tarafından yapılan çalışmada bireyin iş özelliklerine göre değer yargılarında bulunması veya işyerinde yaşanan stres, çatışma, mobbing, yönetici desteği ve aşırı iş yükü gibi işe yönelik olayların yaşanması sonucunda iş performansının azalması, iş tatminsizliği, devamsızlık yapma veya işten ayrılma niyeti gibi tutum ve davranışlara sahip olabileceği ifade edilmektedir (Tanyolaç ve Şenyuva, 2019).

Çalışanların iş-yaşam dengesini koruma çabası içinde olmaları, çalışma ortamının gergin ve stresli olması, pandemi döneminde çalışma hayatına atılanların ve belirli alışkanlıklara sahip işgörenlerin iş yaşamının nasıl olması gerektiği konusunda zihinlerinde soru işaretlerinin oluşması (Mahand ve Caldwell, 2023) yöneticilerin verimliliği arttırmak amacıyla çalışanlar üzerinde baskı kurmaları, kurum kültürünün sağlıksız olması, çalışanlar ile yöneticiler arasında iletişimin yetersiz ve sağlıksız olması, çalışanların motivasyon eksiklikleri ve tükenmişlik, ücretlerin yetersizliği ve zamanında alınmaması (Zhang ve Rodrigue, 2023), çalışanlara uzmanlık alanları ve görev tanımları dışındaki görev ve sorumlulukların verilmesi, kariyer imkanlarının sınırlandırılması sessiz istifa nedenleri olarak sayılabilir (Savaş, Turan, 2023; Yıldız, 2023). Ayrıca mobbinge maruz kalmak, örgütte kabul görmemek, yöneticinin liderlik vasıflarına sahip olmaması, çalışanlara işle ilgili geri bildirim yapılmamasının da



sessiz istifaya zemin hazırladığı söylenebilir (Tatlı, 2023). Bununla beraber örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, iş tatminsizliği gibi durumların yaşanması durumunda da çalışanların sessiz istifa davranışında artış görülebilmektedir (Avcı, 2023).

Şekil 1. Sessiz İstifa Piramidi



Kaynak: (Yıldız, 2023, s. 1400-1405).

Yaşadıkları sorunlar nedeniyle işten ayrılmak yerine çalışmaktan veya işlerinden sessizce vazgeçenleri bulmak ve yeniden çalışan bağlılığını oluşturmak önemlidir. Bunun için öncelikle sessiz istifa uygulayan bireyleri tespit etmek gerekir. Sessiz istifa uygulayan bireylerin üretkenlikleri azalır ve performansları düşer, bir ekip çalışmasında takım arkadaşlarına yönelik yardım ve katkısı azalır, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek ve proaktif davranışlarda bulunma konusunda heyecanı azalır, ortak yapılacak ve kurumsal kültürü destekleyecek faaliyetlere katılım göstermek istemez ve kurumsal amaç ve hedefleri gerçekleştirecek tüm toplantılara katılmak istemez veya toplantıdan erken ayrılmak ister (Perry, 2023). Sessiz istifa nihai istifaya giden bir süreçtir ve bu süreç şu şekilde ifade edilebilir (Avcı, 2023):

- Duygusal Aşama: Duygusal aşama, çalışanın yaşadığı ilk kırılma olup, çalışan çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından yetkinlik ve tecrübelerine gereken değerin verilmediğini düşünmektedir.
- Zihinsel Aşama: Bu aşamada çalışanlar aktif olarak işe katılırken zihinsel olarak işte bulunmazlar.
- Fizyolojik Aşama: Çalışanın artık sessizlik durumunu bitirdiği aşamadır ve çalışan rahatsız olduğu durumları dile getirmeye başlamıştır. Ayrıca çalışan kendisine yeni bir iş arayışı içerisinde.

Sessiz istifa sonucunda çalışanların işe bağlılığı zayıflayarak işleriyle ilgili özveride bulunmamaları, çalışanların inovatif fikirlerin değer bulduğu alanlarda pasif kalmaları kurumlar açısından olumsuz durumlara neden olabilir. Sessiz istifa duygusu diğer çalışanları da etkilemektedir. Bu bulaşıcı etki iş ortamının tümünü tehdit etmektedir. Sessiz istifanın iyi yönetilememesi ile de çalışanlar zaman içinde iş bırakma yoluna gitmektedirler (Çalışkan, 2023). İşten ayrılmaların fazla olması, kurumun iş birliği yaptığı kişi ve diğer kurumlar karşısında itibar kaybı yaşamasıyla beraber kurumun mali sorunlar yaşamasına da neden olabilir (Kandemir, 2024). Sessiz istifa yaşayan bir çalışan; çalışma ortamında mümkün olduğunca az zaman geçirmek isterler. Hastalık ve çeşitli bahanelerle sürekli devamsızlık eğilimindedirler (Çimen ve Yılmaz, 2023).

Sonuç olarak sessiz istifa yaşayan bir birey, örgüt kültüründen geri çekilmiş durumdadır. Bir çalışan sessiz istifa girdabına girmemek için; psikolojik olarak olumsuz bir durum hissettiği anda, konuyla alakalı olarak yöneticisiyle görüşmelidir. Eğer gerekiyorsa uzaktan çalışma seçeneğini değerlendirmelidir. Pozisyon değişimi ile de işinin daha fazla anlam ifade etmesi sağlanabilir (Çimen ve Yılmaz, 2023; Perry, 2023). Çalışanın işe bağlılığının artırılmasını sağlamak için birtakım önlemler alınmalıdır (Savaş, Turan, 2023). Ücretlerin iyileştirilmesiyle beraber maddi motivasyonlara gereken önem verilmelidir. Yoğun iş temposu ve uzun mesailerle yorulan çalışanlar ücretli izin ve tatil imkânları konusunda teşvik edilmelidir. Yöneticilerin ise liderlik ve yönetim becerilerini gözden geçirip geliştirilmesi oldukça önemlidir (Yıldız, 2023). Kurum amaçları ve değerlerinin çalışanlar açısından benimsetilmesi sağlanmalıdır. İş-yaşam dengesini sağlamaya yardımcı olacak aile dostu organizasyonlar ortaya konmalıdır (Avcı, 2023). Bu tür yöntemler, sessiz istifa sürecine çözüm olarak düşünülebilir.

### 2.3. Literatür Araştırması

Mobbing, dijital mobbing ve sessiz istifa kavramlarına yönelik literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Mobbing kavramı çok eski bir kavram olması nedeniyle üzerinde çok fazla çalışma yapıldığı gözlenmiştir. Ancak bu başlık altında daha çok dijital mobbing ve sessiz istifa kavramlarına ilişkin yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Her iki kavramın da iş hayatı için çok yeni kavram olmaları ve farklı şekillerde ifade edilerek (sessiz ayrılış, sessiz vazgeçiş; siber zorbalık, siber mobbing vb.) tanımlanmış olmaları göz önüne alındığından kavramlar üzerine yapılan çalışmalar “dijital mobbing” ve “sessiz istifa” kelime grupları ile ayrı ayrı incelenmiştir.

Pinto ve Nunes (2017) tarafından Portekiz’de bir hastanede görev yapan 218 erkek hemşirenin mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada, hemşirelerin %92,2’sinin en az bir mobbing davranışına maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Öntürk (2019) akademisyenlere yönelik mobbing davranışlarının incelenmesi konusunda yaptığı çalışmada, akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilendiği ve psikolojik sağlıklarını bozarak yaşam kalitelerini düşürdüğü sonucuna varmıştır.

Cerev ve Gürsul (2021) çalışmalarında özel okul öğretmenleri üzerinde dijital mobbing uygulamalarının etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucuna göre, öğretmenlerin yaşadığı dijital mobbingin, aileleri ile ilişkilerini olumsuz etkilediği ve öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutumlar geliştirdikleri ortaya konmuştur.

Grzesiuk vd. (2021) tarafından mobbing davranışlarını, çalışanlara etkilerini incelemek, ayrıca mobbinge verilen tepkiler ve başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada çalışmaya katılanların %22’sinde mobbing belirtileri görülmüş olup, insanlar buna daha çok pasiflikle, yardım kurumlarına başvuru yaparak ve mobbing uygulayan kişiye karşı saldırı şeklinde tepkiler verdikleri sonucuna varıldığı görülmektedir. Yıldırımalp ve Tur (2021) tarafından evden çalışan beyaz yakalılarının mobbing sorunu üzerine özel sektörde çalışan 60 katılımcı üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların evden çalışma uygulamasında işi aksatacağı düşüncesiyle ağır baskı altında bırakıldıkları ve bu durumun da sürekli iletişim hali ile çalışma psikolojisinden çıkamama durumunun dijital mobbing olarak karşımıza çıktığını göstermektedir.

Dijital mobbingin bazı örgütsel davranış konuları ile karşılaştırılarak incelendiği çalışmalar incelendiğinde; e-posta gönderme ve cevap alma zorunluluğu şeklinde gerçekleşen mobbing ile çalışanların iş tatminsizliği, kaygıları ve işten ayrılma niyetinde artış olduğu gözlenmiştir (Baruch, 2005). Geleneksel mobbingin dijital mobbinge göre daha fazla örgütsel strese neden olduğu ve iş tatminini daha çok düşürdüğü Sprigg ve arkadaşlarının (2012) tarafından araştırması ile ortaya konmuştur. Finlandiya’da yapılan başka bir çalışmada da aynı şekilde dijital mobbingin bireylerin psikolojik bunalımı, teknostres, iş yorgunluğu yaşamalarına ve işe olan bağlılıklarının azalmasına neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Celuch vd., 2022).

Son yıllarda üzerinde çalışılmaya başlanan sessiz istifa kavramıyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelenmiştir. Sessiz istifayı tanımlamak, anlamak ve bir kavramsal çerçeve oluşturmak için araştırmacılar tarafından sessiz istifaya neden olan unsurlar, sessiz istifanın çalışanlar tarafından nasıl sergilendiği sessiz istifayı önleme yöntemleri (Çimen ve Yılmaz, 2023); sessiz istifanın bir fırsat oluşturup oluşturmayacağı (Mahand ve Caldwell, 2023) ve sessiz istifanın bireysel ve örgütsel yansımaları (Çalışkan, 2023) ortaya konmaya çalışılmıştır. Henüz ortak bir tanım ve sessiz istifa davranışını ölçen bir ölçek olmaması nedeniyle bazı yazarlar tarafından sessiz istifa ölçekleri geliştirilmiştir (Anand vd., 2023; Avcı, 2023; Bachrach vd., (2023); Boz vd., 2023; Galanis vd., 2023; Karaşin ve Öztürk, 2023; Meydan ve Akkaş, 2024; Yücedağlar vd., 2024). Bununla birlikte daha görgül yapılan çalışmalara da rastlanmıştır. Pandemi sonrası farklı sektörlerde görev yapan annelerin doğum izni desteklerinin sessiz istifa ve ruh sağlığı durumları üzerindeki etkiyi inceleyen Zhang ve Rodrigue (2023), doğum izni verilmeyen annelerin doğum sonrası karşılaşılabilecekleri zorluklar nedeniyle sessiz istifa davranışına katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akademisyenler üzerine yapılan bir başka çalışmada ise öğretim elemanlarının yaşadığı tükenmişlik nedeniyle sessiz istifa davranışlarında artış görüldüğü tespit edilmiştir (Lu vd., 2023).

Üstün ve Tatlı (2020) kamu ve özel sektöre yönelik yaptıkları çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştırmalı olarak işsel işten ayrılma ve performans düzeylerini demografik özellikler açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre kamu sektöründe işsel işten ayrılma davranışında anlamlı bir farklılık görülürken, özel sektörde daha çok performansı düşürme eğiliminin bulunduğu ortaya konmuştur.

Tatlı (2023) etik iklimin kamu çalışanlarının işe angaje ve sessiz istifa üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, etik iklim ile sessiz istifa arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Gün

(2024) sağlık çalışanlarının sessiz istifa niyetlerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların sessiz istifa sergilemedeki en önemli kriterin ücret ve diğer özlük haklardaki yetersizliklerden kaynaklandığını ifade etmektedir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Bu araştırmanın amacı, yönetici asistanlarının dijital mobbing ile sessiz istifayı nasıl anlamlandırdıklarını ve bu deneyimi yaşayanların yükledikleri ortak anlamları ortaya koymaktır. Çalışmanın temel problem cümlesi ise; “Yönetici asistanları dijital mobbing ve sessiz istifaya yönelik deneyimleri nasıl anlamlandırmaktadır? olarak belirlenmiştir.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli

Nitel araştırmalar, sosyal gerçekliğin ve insan davranışlarının arkasındaki var olan nedenleri anlamaya çalışır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu tür araştırmalarda görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmakta olup belirlenen çalışma grubu hakkında algı ve deneyimler doğal bir ortam içerisinde gerçeğe yakın ve bütüncül bir anlayışla ortaya konulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Yönetici asistanlarının dijital mobbing ile sessiz istifa deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada, nitel araştırma desenleri arasında yer alan fenomenoloji araştırma deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji araştırması bir fenomen ya da kavramla ilgili birkaç kişinin yaşamış olduğu deneyimlerin ortak anlamı keşfedilmeye çalışıldığı nitel araştırma desendir (Creswell, 2023). Fenomenoloji araştırmalarında çalışma grubu ile yoğun olarak yüz yüze görüşmeler ile veri toplanmaktadır. Aynı zamanda araştırmacılar tarafından incelenen olgu veya kavramlara ilişkin doğru ve ayrıntılı bilgiler edinilmek üzere çalışma grubuna doğrudan sorular değil bu olgu ve kavramlarla ilgili deneyimleri anlatılması teşvik edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Fenomenoloji araştırma deseninin de kendi içerisinde betimleyici ve yorumlayıcı olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Bu araştırmada yaşanmış olan deneyimleri ortaya çıkarmak ve anlamlandırmak olan betimleyici fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır (Kıral, 2021). Araştırma kapsamında çalışmanın iki olgusu bulunmaktadır. İlki dijital mobbing, ikincisi ise sessiz istifadır. Araştırmanın amacına uygun olarak dijital mobbing ve sessiz istifa bir olgu olarak ele alınmış ve çalışma grubu olan yönetici asistanlarına dijital mobbing ve sessiz istifa ile ilgili deneyimleri nasıl anlamlandırdıkları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Yönetici asistanlarının dijital mobbing ve sessiz istifa deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarının ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışmanın analiz birimini yönetici asistanlığı meslek grubu oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda, araştırmacılar tarafından incelenen ve araştırılan olguları kapsayan insan toplulukları, toplumsal gruplar ya da çok çeşitli olay ve olgular analiz birimini oluşturmaktadır (Baltacı, 2018). Analiz biriminin tamamına erişimden kaynaklı sınırlılıklar nedeniyle araştırmacılar birim içerisinde yer alan bölüme yönelmektedir (Shenton, 2004). Çalışma kapsamında Türkiye’de yönetici asistanlığı meslek grubunda yer alan tüm kişilere erişimden kaynaklı sınırlılık nedeniyle analiz birimini temsil ettiği düşünülen 11 yönetici asistanı seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu tespit edilirken amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme yöntemi, araştırmacıların kendi kişisel gözlemleri doğrultusunda araştırmanın temel problemine uygun geldiğini düşündüğü ve belli özelliklere sahip deneklerin seçildiği örnekleme tekniğidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Amaçsal örnekleme yöntemleri arasında ise ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yönteminde analiz birimi belli niteliklere sahip olan kişiler, nesnelere, durumlar veya olaylar olabilmektedir (Baltacı, 2018). Aynı zamanda fenomenolojik araştırmalarda katılımcılar belirlenirken aynı fenomeni deneyimleyen katılımcılar seçilmektedir (Cresswell, 2023). Bu doğrultuda çalışmanın özüne uygun olarak sessiz istifa ve dijital mobbingi deneyimleyen 11 yönetici asistanı ile nitel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma için gerekli olan etik kurul izinleri Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan E-23688910-050.01.04-2300084795 sayılı ve 17.08.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1. de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcı (No)	Cinsiyet	Yaş	Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	Mezuniyet	Görüşme Süresi (Dk.)	Alan/Sektör
Katılımcı 1 (K1)	Kadın	48	23	İşletme	40	Kurumsal Firma/Özel
Katılımcı 2 (K2)	Kadın	39	12	İşletme	51	Üniversite/Kamu
Katılımcı 3 (K3)	Erkek	34	6	Uluslararası İlişkiler	38	Kurumsal Firma/Özel
Katılımcı 4 (K4)	Kadın	53	24	Halkla İlişkiler	43	Üniversite/Kamu
Katılımcı 5 (K5)	Kadın	36	2	Sosyoloji	49	Sağlık/Özel
Katılımcı 6 (K6)	Kadın	51	31	Lise Mezunu	30	Orman İşletme/Kamu
Katılımcı 7 (K7)	Kadın	37	12	Psikoloji	52	Kurumsal Firma/Özel
Katılımcı 8 (K8)	Kadın	27	2	Kamu Yönetimi	47	Belediye/Kamu
Katılımcı 9 (K9)	Erkek	37	8	Meteoroloji	37	Kurumsal Firma/Özel
Katılımcı 10 (K10)	Erkek	35	14	İşletme	35	Üniversite/Kamu
Katılımcı 11 (K11)	Kadın	38	11	İşletme	38	Üniversite/Kamu

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya üniversite, sağlık, orman işletme, belediye gibi özel ve kamu sektöründeki kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 11 yönetici asistanı katılmıştır. Katılımcıların 8'i kadın, 3'ü ise erkektir. Katılımcıların en küçüğü 27 yaşında en büyüğü ise 53 yaşındadır. Toplam çalışma süreleri değerlendirildiğinde çalışma süresi en az olan 2 yıl en fazla olan 31 yıldır. Katılımcıların 4'ü işletme bölümü mezunu iken diğerleri kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, halkla ilişkiler, sosyoloji, psikoloji ve meteoroloji bölümlerinden mezun olmuştur. Ayrıca 1 katılımcı da lise mezuniyeti ile yönetici asistanlığı görevini yerine getirmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinden elde edilen bulgulara göre; yönetici asistanlarının profesyonel olarak "Yönetici Asistanlığı" eğitimi almadan bu unvanda buldukları görülmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Fenomenoloji araştırmalarında veriler elde edilirken en çok tercih edilen yöntem görüşme tekniği olup özellikle derinlemesine ve yarı yapılandırılmış görüşme türü temel olarak kullanılmaktadır (Güçlü, 2019). Araştırmanın verileri de uzman görüşleri alınarak araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu; araştırmada katılımcıların dijital mobbing ve sessiz istifa deneyimlerini anlamak için fenomenolojik yöntem ve araştırma soruları çerçevesinde yarı yapılandırılmış 8 görüşme sorusundan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların bireysel ve demografik bilgilerinin yer aldığı "demografik bilgiler formu" kullanılmıştır (Tablo 1'e bakınız.). Yarı yapılandırılmış görüşme soruları Tablo 2. de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Araştırmanın Temel Problem Cümlesi	Araştırma Sorusu	Araştırma Sorusuyla İlgili Görüşme Soruları
Yönetici asistanları dijital mobbing ve sessiz istifaya yönelik deneyimleri nasıl anlamlandırmaktadır?	Yönetici asistanlarının dijital mobbing ve sessiz istifaya yönelik neler yaşamıştır? Deneyimleri nelerdir?	1. Mobbing ve dijital mobbing kavramları sizin için neyi ifade ediyor?
		2. Mobbing ve dijital mobbingi nasıl deneyimlediniz? Cevabınız evet ise deneyimleriniz nelerdir?
		3. Sizce mobbing ve dijital mobbing neden uygulanmaktadır?
		4. Dijital mobbinge maruz kalma deneyiminiz sizin yaşamınızı nasıl etkiledi?
		5. Sessiz istifa kavramı sizin için neyi ifade ediyor?
		6. Sessiz istifa etmek sizin için ne anlam ifade ediyor?
	Yönetici asistanlarının dijital mobbing ve sessiz istifaya yönelik deneyimlerine ilişkin başa çıkma yöntemleri nelerdir?	7. Mobbinge maruz kalma deneyimleriniz bu durumla başa çıkma yöntemleri geliştirmenizi sağladı mı?
		8. Sessiz istifaya yönelme eğiliminize karşılık bu durumu engellemek üzere aldığınız önlemler nelerdir?

Tablo 2’de belirtildiği üzere araştırmaya katılan katılımcılara, araştırmanın temel problem cümlesine uygun olarak hazırlanan araştırma sorularına yönelik toplam 8 soru yöneltilmiştir. Çalışma grubunda yer alan katılımcılarla yapılan görüşmeler çevrimiçi ve yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan her bir görüşme esnasında katılımcıların onayı alındıktan sonra yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan soruların cevapları yazılı ve sesli olarak kayıt altına alınmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik ilkeleri nicel araştırmalara göre farklılık göstermektedir. Nitel bir araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği sağlayabilmek için bazı kriterler bulunmakta olup bu kriterlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Bunlar; inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirliktir (Ravitch ve Carl, 2019 akt. Arslan 2022). Çalışma kapsamında bu dört kriter dikkate alınarak araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Bir araştırmanın bulgularının tutarlı ve teyit edilebilir olması güvenilirliği (Yıldırım ve Şimşek, 2021); bulgulardan yapılan çıkarımların doğruluğu ve gerçekliği geçerliliğini ortaya koymaktadır (Christensen vd., 2015).

Araştırmanın iç geçerliliğinin diğer bir ifadeyle inandırıcılığının sağlanması veri toplama sürecinden verilerin analizine ve yorumlanmasına kadarki süreçlerde tutarlı olması ve bu tutarlılığı nasıl sağladığının açıklanması ile olmaktadır. İnandırıcılığı artırılabilirlik amacıyla kullanılan yöntemler arasında uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyididir (Erlandson vd. 1993 akt. Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu doğrultuda araştırmada *uzun süreli etkileşimin* sağlanması amacı güdülen yapılar görüşmelerde katılımcıların deneyimleri ortaya konulurken görüşme süreleri uzun tutulmuştur. Ardından katılımcılarla görüşmeler yapıldıktan sonra görüşme kayıtları tekrar tekrar dinlenmiş, okunmuş ve kodlamalar kontrol edilmiştir. *Derin odaklı veri toplama*, çalışma kapsamında literatürde yer alan diğer araştırmalardaki sonuçlar kıyaslanarak sonuçların gerçekliğe uygunluğu sınanmıştır. Aynı zamanda katılımcıların deneyimlerinin özüne derinlemesine inmek amacıyla araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruları özenle ve titizlikle hazırlanmıştır. *Çeşitleme* yöntemi ise farklı sektörlerde yer alan katılımcıların araştırmada yer alması ve literatürde kullanılan ulusal ve uluslararası kaynakların ile sağlanmıştır. *Uzman incelemesi* yöntemi ile araştırmacılar dışında bu alanda uzman olan kişiye araştırmanın deseni, analizi ve sonuçların yazımına ilişkin tüm dokümanlar gönderilmiş ve uzman kişiden geri bildirim alınmıştır. *Katılımcı teyidi* olarak ise toplanan veriler yazılı metin haline dönüştürülmüş ve katılımcıların bunların doğruluğuna ilişkin görüşleri alınmıştır. Katılımcılar görüşme yanıtlarına ilişkin herhangi bir sorun olmadığını ve uygun olduğunu belirtmişlerdir. Nitel araştırmalarda dış geçerliliği (aktarılabirlik) sağlamak araştırma kapsamında kullanılan veriler, analizler, temalar, vb. aşamalarının her birinin iyi tanımlanabilmesi ve diğer araştırmacıların sonuçları anlayabilmesi ve benzer çalışmaları yapabilmesi ile olmaktadır. Kısacası nitel araştırmalarda dış geçerlilik karşılaştırılabilirlik ve dönüştürülebilirlik ile ilgilidir (Büyüköztürk vd., 2016). Nitel araştırmalarda aktarılabirliği sağlanın iki yöntemi bulunmaktadır. Bunlar ayrıntılı betimleme ve amaçlı örneklemedir (Erlandson vd. 1993 akt. Yıldırım ve Şimşek, 2021). Çalışma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan kavramlar, temalar ve kodlamalara ilişkin katılımcıların ifadeleri doğrudan alıntılar ile aktarılmıştır. Aynı zamanda araştırmada yer alan olgu ve olaylar açıklanmak üzere katılımcı seçiminde *amaçlı örnekleme yöntemi* kullanılmıştır. Buradan hareketle amaçlı örnekleme yönteminin kullanılması ve araştırmanın yöntemi, kaynakları, sınırları, çalışma grubu, veri toplama süreçleri ve araçları, verilerin analizi ve yorumlanması ayrıntılı olarak yer verilerek araştırmanın aktarılabirliği sağlanmıştır.

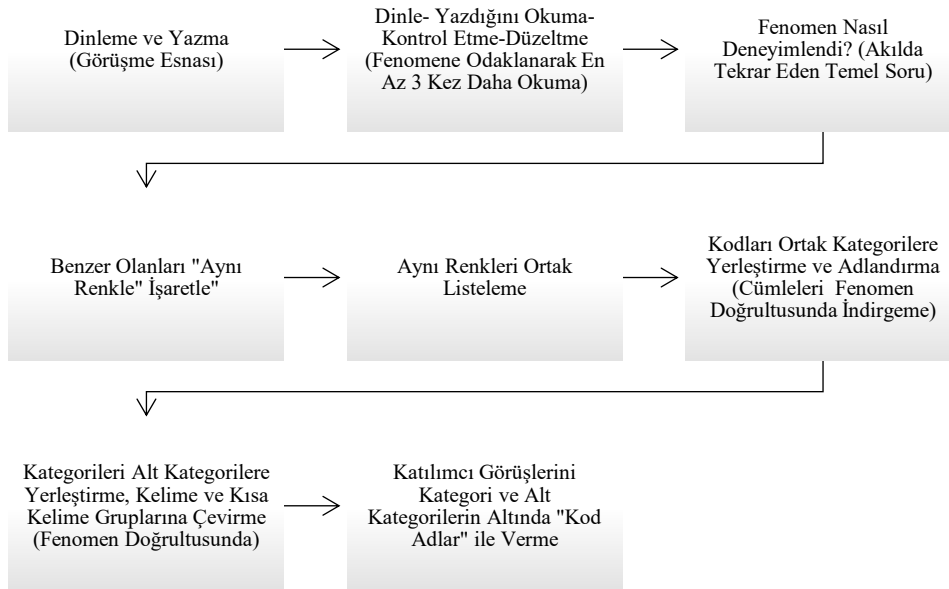
Bilimsel araştırmaları ortaya koyarken çalışmanın güvenilirliği belli bir ölçüm aracı ile yineleyen ölçümler yapılmasının ardından benzer sonuçları vermesi ve ölçme aracının konuyu bilme düzeyi ile ölçmede belli standartların olması gerektiği üzerinde fikir birliğinin olmasıdır (Arslan, 2022). Nicel ve nitel araştırmalarda güvenilirlik birbirinden farklı olarak ele alınmaktadır. Çünkü nitel araştırmalarda elde edilen sonuçların genellenmesi mümkün değildir. Özellikle fenomenolojik araştırmalarda kesin ve genellenebilir sonuçlar elde edilmeyebilir. Sadece bir olgunun daha iyi anlaşılmasına ve tanımlanmasına yardımcı olabilecek sonuçlar ile örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Nitel araştırmalarda güvenilirliği Lincoln ve Guba (1985) tutarlılık (iç tutarlılık/güvenirlik) ve doğrulanabilirlik (teyit edilebilirlik/dış güvenilirlik) ölçütlerinin yerine getirilmesi ile olacağını belirtmektedir. Çalışmanın tutarlılığının sağlanması için öncelikle literatür ve araştırmada kullanılacak yöntemin örtüşmesine dikkat edilmiştir. Araştırmanın kaynakları, veri toplama ve analiz süreçleri araştırmacılar tarafından kontrol edilmiştir. Araştırma yürütülürken yapılan görüşmeler, ses kaydı alınarak yapılmış ve verilerin ham haliyle doğrudan deşifre edilmiştir. Araştırma bulgularının tutarlılığı ile birlikte araştırmanın tüm sürecine dair bilgiler örgütsel davranış konusunda uzman bir

akademisyen görüşü alınarak değerlendirilmiştir. Üç araştırmacı dışında uzman tarafından araştırmanın ham verileri üzerinden bağımsız olarak kodlanmıştır. Araştırmacıların elde ettiği bulgular ile uzmanın elde ettiği bulgular karşılaştırılmış ve kodlar arasında büyük benzerlik olduğu tespit edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde elde edilen veriler kapsamında hazırlanan kod ve temalar üzerinde görüş birliği sağlanmıştır. Görüş birliği sonrasında ortaya çıkan kodlamalar, temalar ve alt kategoriler doğrudan alıntılama ile desteklenmiş ve araştırmanın nesnel bir şekilde ifade edilmesi sağlanmıştır. Araştırmada dış güvenilirlik diğer bir ifadeyle doğrulanabilirlik, araştırmacıların yargılarından bağımsız olarak sadece araştırmanın bulgularına yönelik çıktılarının elde edilmesi durumudur (Lincoln ve Guba, 1985). Çalışmada görüşme ortamı, görüşmeyi gerçekleştirecek olan araştırmacılar, araştırmaya katılan görüşmeciler, kavramsal çerçeve, veri toplama araçları ve verilerin analizi için kullanılan yöntemler ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmesiyle araştırmanın doğrulanabilirliği (dış güvenilirliği) artırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca üç araştırmacı ve dışarıdan uzman bir kişi tarafından fikir birliği sağlanarak araştırmanın bulguları elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada güvenilirliği artırmak amacıyla kodlayıcılar arası görüş birliği tekniği kullanılmıştır.

### 3.6. Verilerin Analizi

Fenomenolojik araştırmalarda ele alınan fenomene yönelik katılımcı deneyimlerinin özlerine erişmek oldukça önemlidir. Bu sebeple diğer nitel araştırmalara göre fenomenolojik çalışmalar kendine has bir analiz sürecine sahiptir. Çünkü fenomenolojik araştırmalarda bir çalışmanın hem bilimsel hem de gerçek anlamda fenomenolojik olabilmesi için araştırmacının fenomenolojik bir yaklaşım ile tanımlayıcı, fenomenolojik indirgeyici ve değişmez ve bireyselleştirilmiş olan temel ifadeleri yaratıcı bir şekilde keşfetmesi ve aydınlatması gerekmektedir (Giorgi, 1997). Bu araştırmada fenomenolojik araştırma desenlerinden biri olan betimleyici fenomenoloji yaklaşımına göre çalışmanın verileri analiz edilerek yorumlanmıştır. Betimleyici fenomenoloji yaklaşımında araştırmacılar önyargılarını, bilgilerinin ve günlük inançlarını bilinçli olarak kaldırılması gerekmektedir. Aynı zamanda yorumlamalardan uzak durarak sadece katılımcıların açıklamalarına yer verilmelidir. (Kıral, 2021).

Şekil 1. Veri Kodlama ve Analiz Süreci



Kaynak: (Kıral, 2021).

Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi yöntemi, elde edilen verilerin kavramsallaştırılması ve temalar aracılığıyla kavramlar arasında anlamlı ilişkilerin açıklanması sürecini ifade etmektedir. İçerik analizi yöntemi tümdengelimci ve tümevarımcı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışmada tümevarımcı analiz benimsenerek Şekil 1 de belirtilen veri kodlama ve analiz süreci takip edilmiştir. Tümevarımcı analiz yöntemi ile araştırma verilerinin analizinde ham veriler kodlanmış, temalar belirlenmiş, verilerin kodlara ve

temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması yapılarak alıntılara ve diğer benzer araştırmalarla örneklendirilmesi süreci izlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Öncelikle elde edilen veriler araştırma sorularıyla ilişkili olmak üzere (fenomene odaklanarak) farklı zamanlarda defalarca okunarak incelenmiştir. İncelenen veriler el yordamıyla kâğıda aktarılmıştır. Ardından her bir araştırma sorusu için temalar ve kodlamalar belirlenmek üzere benzer olan kavramlar aynı renkle işaretlenmiş ve aynı renkli olan kavramlar ortak listeler haline getirilmiştir. Sonrasında kodlar ortak kategorilere yerleştirilerek temalar oluşturulmuştur. Son olarak ise kategoriler alt kategorilere yerleştirilmiş ve katılımcıların görüşleri “kod ad” uygulaması (K1,K2 vd.) ile tablolara aktarılmıştır. Oluşturulan tema ve kodlamalara ilişkin araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrudan alıntı şeklinde analiz edilmiştir. Katılımcıların isimleri ve isimlerine ilişkin herhangi bir kodlama yapılmamış ve araştırmaya dahil edilmemiştir.

#### 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları çalışmanın amacına uygun olarak seçilen örneklem grubuna yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda tema ve kodlamalar oluşturularak gruplandırılmış ve yorumlanmıştır.

##### 4.1. Mobbing ve Dijital Mobbing Kavramları Sizin İçin Neyi İfade Ediyor? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Mobbing kavramı sizin için neyi ifade ediyor?” ve “Dijital Mobbing kavramı sizin için neyi ifade ediyor?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Mobbing ve Dijital Mobbing Kavramına Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Mobbing	Psikolojik Saldırı	Psikolojik şiddet	K2, K3, K4, K5, K7, K10, K11
		Rahatsızlık	K1, K2, K3, K4, K7, K10, K11
		Sessiz kalmaya zorlanma	K2, K4, K8
		Yıldırma politikası	K2, K3, K7
		Takdir edilmeme	K1, K3, K7
		Baskı altında olma durumu	K2, K3, K5, K6, K7, K8
Dijital Mobbing	Fiziksel Saldırı	Fiziksel şiddet	K1, K5
	Mesleki Duruma Saldırı	Görev tanımı dışında işler verilmesi	K1, K2, K5, K11
	Sosyal Medya Zorbalığı	Sosyal medya araçları üzerinden sözlü taciz	K2, K4, K5, K7
Dijital Mobbing	İletişim Zorbalığı	Mesai dışı aranma	K1, K2, K5, K6, K8, K10, K11
	E-posta ve Mesaj Zorbalığı	Mesai dışı e-posta takibi beklentisi	K1, K9, K10

Tablo 3 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre mobbing teması altında psikolojik saldırı, fiziksel saldırı ve mesleki duruma saldırı kategorilerinde kodlamalar oluşturulmuştur. Katılımcıların bazılarının kullandıkları psikolojik şiddet, rahatsızlık, sessiz kalmaya zorlanma, yıldırma politikası, takdir edilmeme ve baskı altında olma ifadeleri *psikolojik saldırı* olarak; “görev tanımının dışında işler verilmesi” ifadesi *mesleki duruma saldırı* ve “fiziksel şiddet” ifadesi *fiziksel saldırı* olarak alt kategorilerde kodlama yapılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen yanıtlara göre mobbing kavramı en çok psikolojik saldırı kategorisi altında yer alan kodlamalar etrafında ifade edildiği görülmüştür. Mobbing kavramı tanımlanırken “rahatsızlık” ifadesi en çok kullanılan koddur (K1, K2, K3, K4, K7, K10, K11). Bu ifade için katılımcılardan **K7**: “...iş dışında da her yönden sizi rahatsız edebilen her şeydir diye düşünüyorum” ve **K11**: “Mobbing insanı rahatsız eden bir durum ...” şeklinde ifade etmiştir. Mobbing kavramını tanımlanırken çok tekrarlanan bir başka ifade ise “baskı altında olma durumu”dur (K2, K3, K5, K6, K7, K8). Katılımcılarla yapılan görüşmelerde bu ifade için **K5**: “Mobbing kavramı benim için işyerinde duygusal, fiziksel ya da işle alakalı konularda kendimi baskı altında hissetmektir.” ve **K6**: “Baskı bence yani yaptırım gücüdür.” şeklinde ifade etmişlerdir. “Psikolojik şiddet” ifadesi mobbing tanımını yaparken en çok kullanılan üçüncü ifadedir (K2, K3, K4, K5, K7, K10, K11).

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde bu ifade için **K3**: “Kişinin özel alanına giren hem sosyal hem özel yaşamı hem de iş yaşamının ötesinde kişinin kendi özel alanını etkileyebilecek işyerinde ve kişisel ilişkilerinde maruz kaldığı psikolojik baskı olarak tanımlayabilirim.”, **K4**: “Mobbing şiddetli bir psikolojik baskı.” ve **K10**: “Özellikle yönetici düzeyinde olan kişilerin beraber çalıştıkları kişilerle ilgili olanların özel hayatlarını, iş ve sosyal hayatlarını etkileyebilecek psikolojik bir şiddettir.” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Mobbing kavramı tanımlanırken kullanılan “sessiz kalmaya zorlanma” (K2, K4, K8) ifadesi hakkında **K8**: “Çaresiz hissetmek. Bir de mecburiyetten katlanmak gibi olabilir.” şeklinde görüş belirtmiştir. Mobbingi anlatırken “fiziksel şiddet” ifadesini kullanan (K1 ve K5) katılımcılardan **K1**: “Fiziksel şiddet de mobbingdir bence.” şeklinde ifade etmiştir. “Görev tanımının dışında işlerin verilmesi” olarak ifade edilen (K1, K2, K5, K11) kod için ise **K2**: “Mobbing görev dışında verilen işler, zorlanma, ek iş yapmak için baskı kurma, susturulma olarak gördüğüm şeylerdir.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Mobbing kavramını tanımlarken bazı katılımcılar “takdir edilmeme” ifadesini kullanmışlardır (K1, K3, K7). **K1**: “Size işinizin dışında verilen işler de mobbing bence ya da takdir edilmemekte mobbing ya da gerekli geri dönüşü almamakta bir mobbing.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Mobbingi tanımlarken “yıldırma politikası” ifadesi sadece K2, K3 ve K7 tarafından kullanılmıştır. **K2**: “Sizi susturuyorlar, fikirlerinizi bastırıyorsunuz. ....yani yıldırma politikası, gitmenizi istiyorlar ama siz istemiyorsunuz çalışmak istiyorsunuz ve bu şekilde vazgeçirmeye çalışıyorlar.” şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre dijital mobbing teması altında sosyal medya zorbalığı, iletişim zorbalığı ve e-posta ve mesaj zorbalığı kategorileri oluşturulmuştur. Bu kategoriler altında sırasıyla “sosyal medya araçları üzerinden sözlü taciz, mesai dışı aranma ve mesai dışı e-posta takibi beklentisi” kodlamaları elde edilmiştir. Cerev ve Gürsul (2021)’un özel okul öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada katılımcılar dijital mobbingi sosyal medya uygulamaları, akıllı telefonlar ile kesintisiz olarak ulaşılabildiği ve sürekli e-posta gelmesi şeklinde ifade etmekte olup bu ise çalışmamızla aynı doğrultudadır.

Katılımcılardan elde edilen yanıtlara göre dijital mobbing en çok iletişim zorbalığı kategorisi altında yer alan mesai saatleri dışında aranma olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların bazıları dijital mobbing kavramını en çok “mesai dışı aranma” olarak tanımlamaktadır (K1, K2, K5, K6, K8, K10, K11). **K8**: “İşle ilgili bir şey olduğunda arıyorlar maalesef, izinde olsak da hafta sonu olsa da illaki arayıp soruyorlar.” ve **K10**: “Çok sık karşılaştığım bir durum bu... O yüzden izne çıkmadan bende sosyal medyamdan yazıyorum izne çıktım diye yoksa sabah erken saatte bile arıyorlar.” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Ayrıca sadece mesai dışında aranmak değil “mesai dışı e-posta takip edilmesinin beklenmesi” dijital mobbing olarak ifade edilmiştir (K1, K9, K10). **K9** kavramı tanımlarken “...yöneticiler veya kurum dışından ilgili kişiler e-posta attıklarında kontrol etmedin mi diye soruyorlar. O yüzden artık iş dışında bile sık sık e-posta takibi yapma zorunluluğu hissediyorum.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcıların bazıları dijital mobbingi tanımlarken “sosyal medya araçları üzerinden sözlü taciz” ifadesini kullanmışlardır (K2, K4, K7). **K4** bu kod için “Gün içinde işte konuştuğumuz konular için sonradan sosyal medya üzerinden sözlü olarak tacizde bulunulabiliyor.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Dijital mobbingin katılımcılar tarafından neyi ifade ettiğini araştıran benzer bir çalışmada da katılımcılar dijital mobbingi özellikle elektronik posta, mesai dışında aranma ve sosyal medya araçları yoluyla yapılan bir mobbing türü olarak tanımlamaktadır (Yıldırım ve Tur, 2021).

#### **4.2. Mobbing ve Dijital Mobbingi Nasıl Deneyimlediniz? Cevabınız Evet İse Deneyimleriniz Nelerdir? Sorusuna Yönelik Bulgular**

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Mobbing ve dijital mobbingi nasıl deneyimlediniz? Cevabınız evet ise deneyimleriniz nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 4’te yer almaktadır.



**Tablo 4.** Mobbing ve Dijital Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Mobbinge Maruz Kalma	Psikolojik Saldırı	Psikolojik şiddet	K4, K7, K10, K11
		Sözlü şiddet	K1, K5, K7, K10, K11
		Yetersiz hissettirilmesi	K2, K3, K7, K9
		Takdir edilmeme	K3, K7
	Sosyal İlişkilere Saldırı	Dışlanma/Yalnızlaştırılma	K2, K3, K4, K11
	Mesleki Duruma Saldırı	İş tanımı dışındaki işlerde çalıştırılma	K1, K2, K5, K11
		İş yükünün artırılması	K3, K4,
Mesai dışı çalışmaya zorlanma		K5, K9	
Fiziksel saldırı	İşin nasıl yapılacağıının yeteri kadar açıklanmaması	K9, K11	
	Fiziksel şiddet	K1	
Dijital Mobbinge Maruz Kalma	Sosyal Medya Zorbalığı	Sosyal medya araçları üzerinden sözlü şiddet	K4, K5, K7
		İşyeri ile ilgili reklamların kişisel sosyal medya hesaplarında paylaşılma zorunluluğu	K5, K10, K11
	İletişim Zorbalığı	Mesai dışında aranma	K1, K2, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K11
		Çevrim içi olma zorunluluğu	K2, K4
	E-posta ve Mesaj Zorbalığı	İşte ve mesai dışında iletilere cevap verme zorunluluğu	K1, K2, K3, K4, K7, K8, K9

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre mobbinge maruz kalma kurumları teması altında psikolojik ve sözlü şiddete maruz kalma ile birlikte takdir edilmeme ve yetersiz hissettirilme davranışı “*psikolojik saldırı*”; dışlama davranışına maruz kalma “*sosyal ilişkilere saldırı*”; iş tanımı dışında işlerde çalıştırılma, iş yükünün artırılması, mesai dışı çalışmaya zorlanma ve işin nasıl yapılacağıının yeteri kadar açıklanmaması durumuna maruz kalma “*mesleki duruma saldırı*” ve son olarak fiziksel şiddete maruz kalmayı “*fiziksel saldırı*” olmak üzere kategoriler oluşturularak kodlanmıştır. Katılımcıların mobbingi deneyimleme durumları incelendiğinde işe veya mesleki duruma saldırı ile psikolojik saldırı kategorileri altında oluşturulan kodlamalara maruz kalmışlardır. Altunay, Oral ve Yalçınkaya (2014) tarafından farklı kademelerdeki eğitimciler üzerine yaptıkları çalışmada da mobbing uygulamalarının daha çok iletişimi engelleyen, şiddet ve sosyal ilişkilere saldırı türünde yapıldığı incelenmiştir.

Mobbinge maruz kalma durumları sorulan katılımcılar mobbing uygulayan kişinin “sözlü şiddet”i kullandığını ifade etmişlerdir (K1, K5, K7, K10, K11). **K5** bu durum hakkında “*sözlü olarak mobbinge uğradım.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bununla birlikte “psikolojik şiddet” sıklıkla tekrar edilen mobbinge maruz kalma durumu olarak ele alınmaktadır (K4, K7, K10, K11). **K4** bu durum hakkında “*...tam ifade edilmese de evlenip boşanmış biri olarak mobbinge uğradım, psikolojik olarak etkileniyordum.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kaldığını ve durumun “fiziksel şiddet” ile yapıldığını belirten **K1** “*...el şakaları gibi fiziksel mobbinge maruz kaldım.*” şeklinde görüşü ile ifade etmektedir. Katılımcılar “dışlanma/yalnızlaştırma” şeklinde (K2, K3, K4, K11) maruz kaldıklarını ifade etmiştir. **K2** dışlanma durum hakkında “*...çoğunlukla işi yaparken, ortak alınması gereken sorumluluklar varken birçok nedenle tek kaldım.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcılardan alınan görüşlere göre mobbing uygulaması en çok iletişime zarar veren, kişiliğe ve karaktere saldırı ve sağlığı etkileyerek gerçekleşmektedir.

Mobbinge maruz kalma durumları sorulan katılımcılar “mesai dışı çalışmaya zorlanma”yı mobbing uygulaması olarak ifade etmişlerdir (K5, K9). **K9** bu durum hakkında “*...mesai dışında çalışmamız isteniyor ve gelemem yapamam da diyemiyoruz.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bununla birlikte “işin tanımı dışındaki işlerde çalıştırılma” yoluyla mobbing uygulandığını ifade eden katılımcılardan (K1, K2, K5, K11) **K5** bu durum hakkında “*İş tanımım dışındaki işleri yaptırılmakla mobbinge uğradım.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ayrıca işe ilişkin başka bir mobbing uygulama durumu olan “işin nasıl yapılacağıının yeteri kadar açıklanmaması” şeklinde mobbinge maruz kaldıklarını K9 ve K11 katılımcıları tarafından ifade edilmektedir.

**K11** bu durum hakkında “...yöneticimden bana her şeyi öğretmesi talebinde bulunmuştum. Ama işi nasıl yapacağımı bilmeden bir de o izinliyken ben kurumda boş kalmayayım diye farklı birimlere gönderiyordu.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcıların 4’ü “yetersiz hissettirilmesi” yoluyla mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (K2, K3, K7, K9). **K7** bu durum hakkında “...hem kendini hem de mesleği küçümsemek gibi yetersiz görülüyor...” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ayrıca “takdir edilmeme” durumu ile de mobbinge maruz kaldığını söyleyen K3 ve K7 katılımcılarından **K3** bu durum hakkında “...gerektiği yerde takdir edilmemek de mobbing...” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Araştırmaya paralel olarak Yıldırım (2008) ve Çelik ve Peker (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların sıklıkla maruz kaldıkları mobbing davranışı takdir edilmeme olarak bulunmuştur. Ayrıca Mhaka-Mutepefa ve Rampa (2024) çalışmalarında da mobbinge maruz kalma durumunu aşağılama, göz ardı etme, aşağılayıcı söylenti ve dedikodular çıkarma şeklinde yer almaktadır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre maruz kalınan dijital mobbing uygulamaları teması altında sosyal medya zorbalığı, iletişim zorbalığı ve e-posta ve mesaj zorbalığı kategorileri altında “mesai saatleri dışında aranılması, mesai saatleri dışında iletilere cevap verme zorunluluğu, işyeri ile ilgili reklamların kişisel sosyal medya hesaplarında paylaşılma zorunluluğu, sosyal medya araçları üzerinden sözlü şiddet, çevrimiçi olma zorunluluğu” kodlamaları oluşturulmuştur. Katılımcılardan elde edilen görüşlere göre dijital mobbing daha çok mesai dışında aranma ve işte veya mesai dışında gönderilen mesajlara, e-postalara ve benzeri iletilere cevap vermeye zorunlu bırakılma şeklinde uygulanmaktadır. Katılımcılar maruz kaldıkları dijital mobbing uygulamalarında en çok “mesai dışında aranılmayı” yaşadıklarını belirtmişlerdir (K1, K2, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K11). **K6** bu durumu açıklarken “İş nedeniyle mesai dışında çok kez aranıyoruz maalesef.” ve **K8** ise “...izinde olsak mesai dışında olsak bile aranıyoruz, bize 7/24 telefonlarımız açık olmalı.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ayrıca “İşyerinde veya İşyerinde veya mesai saatleri dışında iletilere cevap verme zorunluluğu” (K1, K2, K3, K4, K7, K8, K9) ve “çevrimiçi olma zorunluluğu” (K2, K4) gibi uygulamalar ile de dijital mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. İşyerinde veya mesai dışında telefonlara, mesajlara veya maillere anında cevap verme zorunluluğunu **K7** “...özel bir uygulamadan yazıyor, cevap alamazlarsa WhatsApp’tan yazıyorlar, oradan ulaşamazlarsa arıyorlar sana mail attım gördün mü diye...” şeklinde ifade etmektedir. **K9** “... e-posta takibi yapıyorum mecburen, severek bakmıyorum ama mesai dışında e-posta gönderdim daha cevap vermedin sözleriyle sürekli karşılığınca mecburen sık sık e postalarımı takip ediyorum.” şeklinde ifade etmektedir. Ayrıca çevrimiçi olma zorunluluğuna ise **K4** “Özellikle WhatsApp üzerinden çevrimiçi olmamız takip ediliyor. Örneğin mesaj gönderiliyor niye hala mavi tik olmadı, neden hemen bakmadın, yazdın nasıl görmezsin şeklinde söylenmelere maruz kaldım.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Sosyal medya kullanımı dijital mobbing uygulamaları arasında görülebilmektedir. Katılımcıların bazıları (K5, K10, K11) “işyeri ile ilgili reklamların kişisel sosyal medya hesaplarında paylaşılma zorunluluğu” olmasının kendilerine yapılan bir dijital mobbing olarak ifade etmektedirler. **K10** bunu “Kurumun tanıtımı ile ilgili kişisel hesaplardan paylaşım talep ediliyor. Paylaşılmayınca ve kendi yaşamınızdan bir gönderi paylaşınca da bu daha sonra kurumda olumsuz şekilde konuşulabiliyor...” şeklinde ifade etmektedir. Ayrıca iş dışında veya işle ilgili olmayan bir şekilde “sosyal medya araçları üzerinden sözlü şiddet” olması da yine dijital mobbing uygulaması olarak belirtilmiştir (K4, K5, K7). K5 bu durumu açıklarken “...işle ilgili olmayan konular hakkında kötü niyetle yapılan yorumlar, atılan mesajlar oluyor” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcılar dijital mobbinge maruz kaldıkları durumları sadece telefon ile aranmak değil; e-mail ve sosyal medya araçları üzerinden mesajlaşmayı da dijital mobbing uygulama yöntemi olarak ifade etmektedir. Ayrıca katılımcıların ifadelerine göre mesai dışında iletişim kurulmasının en büyük nedeni iş kaynaklıdır.

#### 4.3. Mobbingin Uygulanma Nedenleri Nelerdir? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Sizce mobbing neden uygulanmaktadır?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5.** Mobbing Uygulanma Nedenlerine Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Mobbingin Uygulanma Nedenleri	Bireysel Faktörler	Narsist kişilik	K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K10, K11
		Özgüven eksiliği	K8, K11
		Yalnızlık duygusu	K8, K11
	Örgütsel Faktörler	İstifaya zorlama	K3
		Görev tanımlarının belirsizliği	K1, K5, K7
		Yöneticinin yüksek beklentisi	K5, K3, K2,
		Hiyerarşik yapı	K2, K3, K7
		İletişim problemleri	K5, K3, K4
	Kişisel Faktörler	Rekabet ve Kıskançlık	K1, K3, K4, K10, K11
	Olumlu Etki Yaratma	Performansı artırma	K10

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre mobbingin uygulanma nedenleri teması altında kodlamalar bir araya getirilerek “narsist kişilik, özgüven eksiliği, yalnızlık duygusu” *bireysel faktörler*; “yöneticinin yüksek beklentisi, istifaya zorlama, hiyerarşik yapı, görev tanımlarının belirsizliği ve iletişim problemleri” *örgütsel faktörler* ve “rekabet ve kıskançlık” *kişisel faktörler* olarak kategorilere ayrılmıştır. Ayrıca mobbingin uygulama nedenlerinden biri olarak olumlu etki yaratma kategorisi altında performansı artırma kodlaması yapılmıştır.

Mobbing uygulanma nedenleri hakkında görüşlerini sorulan katılımcılar mobbing uygulayanın en çok narsist kişilik özelliklerinin bulunduğunu belirtmişlerdir (K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8, K10, K11). Bu kod için **K3**: “Mesela aslında vermek istemediğim kararları almam için yönetim beni manipüle edebilir, motivasyonumu düşürebilir, ya da narsist bir kişiliktir, bu konuda kendimi kötü hissettirebilir.”, **K6**: “Kişi kendisine üstünlük sağlamak için mobbing uyguluyor.” ve **K8**: “Mobbing, uygulayan kişi açısından işle alakalı değil bence daha çok kişinin karakteriyle alakalı olduğunu düşünüyorum.” ifadelerini kullanmışlardır. Bununla birlikte mobbing uygulayanın özgüvensiz olmasını neden olarak gösteren katılımcılardan (K8, K11) **K8**: “...bence mobbing uygulayanlar büyük bir özgüven eksikliği yaşıyor.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Ayrıca yaşanan yalnızlık duygusu da mobbing uygulama nedeni olarak belirtilmişlerdir (K8, K11). Bu nedeni **K11**: “...kişi kendini yalnız hissettiği için de mobbing uygulayabiliyor” şeklinde ifade etmiştir. Mobbingin uygulama nedenleri temasına iletişim problemleri yaşanmasını ifade etmişlerdir (K3, K4, K5). Katılımcılardan **K5**: “İletişimsel sorunlardan kaynaklanıyor.” şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcılar çalışma arkadaşlarının rekabet ve kıskançlık nedeniyle mobbing uyguladığı belirtilmiştir (K1, K3, K4, K10, K11). Bu kod hakkında **K4**: “Bunun nedeni bence kıskançlık...” diyerek görüşünü ifade etmiştir. **K10**: “...kişi mobbing uygulayandan daha başarılıdır ve tehdit olarak görüldüğü için mobbing uygulanıyordur. Başarılı olanı ezmeye çalışıyordur.” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Mobbing uygulama nedenlerine ilişkin belirtilen bir diğer görüş örgütün “hiyerarşik yapı”sı koduna ilişkin **K2**: “Kişinin unvanı, Türkiye’de, genelde sadece bizim ülkemize has bir şeydir. Unvanlar her zaman kişilerin önlerine geçiyor.” ifadesini kullanmıştır. Hiyerarşik yapının mobbing uygulanmasının bir nedeni olduğunu 11 katılımcıdan 3 kişinin (K2, K3, K7) ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca “yöneticinin yüksek beklentisi”nin de mobbing uygulama nedeni olduğu görüşünü belirten 3 katılımcı bulunmaktadır (K2, K3, K5). Bu koda ilişkin **K5**: “... mobbing işverenin beklentilerinin yüksek olmasından dolayı, işçiden beklenen beklentinin yüksek olmasından dolayı uygulanır.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bu görüşe olumlu açıdan bakan **K10**: “...yönetici çalışanın iş davranışı ve kötü performansını düzeltmek için de mobbing uygulayabilir.” Şeklinde ifadesini kullanarak “performans artırma” koduna görüş belirtmiştir.

Katılımcılardan “Görev tanımlarının belirsizliği” kodu için **K1**: “Bence görev ve yetkilerinin görev tanımlarının şirket içindeki görev tanımlarının net belirlenmemesi mobbing sebeplerinden biri bence...” görüşünü belirtmiştir. Ayrıca bu koda ilişkin 3 katılımcı (K1, K5, K7) da görev tanımının net olmamasının mobbing uygulanmasına neden olduğunu ifade etmiştir. İşverenin “istifaya zorlama” nedeni ile mobbing uygulayabileceğini **K3**: “...beni istifaya zorlayabilir” diyerek görüşünü ifade etmiştir.

#### 4.4. Dijital Mobbinge Maruz Kalma Deneyiminiz Sizin Yaşamınızı Nasıl Etkiledi? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Dijital mobbinge maruz kalma deneyiminiz sizin yaşamınızı nasıl etkiledi?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 6’de yer almaktadır.

**Tablo 6.** Dijital Mobbingin Yaşama Etkilerine Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Dijital Mobbingin Yaşama Etkileri	Psikolojik Etkiler	Psikolojinin bozulması	K2, K3
		Stres seviyesinin yükselmesi	K3, K8
	İş Yaşamına Etkiler	Motivasyon kaybının yaşanması	K2, K4, K9
		İşten ayrılma niyetinin artması	K3, K5
	Sosyal Etkiler	İş-yaşam dengesinin bozulması	K2, K3, K4, K5, K7, K8, K10

Tablo 6 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre dijital mobbingin yaşama etkileri teması altında psikolojik, iş yaşamı ve sosyal etkiler kategorileri altında kodlamalar oluşturulmuştur. Psikolojinin bozulması ve stres seviyesinin yükselmesi “*psikolojik etkiler*”; motivasyon kaybının yaşanması ve işten ayrılma niyetinin artması “*iş yaşamına etkiler*” ve iş-yaşam dengesinin bozulması da “*sosyal etkiler*” olarak sınıflandırılmıştır. İş yaşam dengesinin bozulması iş hayatına etki etmesi kadar bireyin özel yaşamına da etki etmektedir. Dolayısıyla bu neden bir yönüyle psikolojik etkiler içerisinde de sayılabilmektedir. Katılımcıların yanıtları göz önüne alındığında dijital mobbingin psikolojik etkilerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Celuch vd. (2022) Finlandiya’da çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmaya göre işyerinde dijital mobbingin psikolojik sıkıntıya ve iş yorgunluğuna neden olduğunu ortaya koymuş olup elde edilen bulgulara paralellik göstermektedir.

Dijital mobbingin hayata etkilerinin incelendiği bu soruda katılımcılar en çok “iş-yaşam dengesinin bozulması” sonucunu belirtmişlerdir (K2, K3, K4, K5, K7, K8, K10). **K4** bu durumu açıklarken “...sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor. Sosyal yaşamdan kopup sürekli iş düşünmek zorunda hissediyorum.”, **K7** “...özel bir yaşamınız yokmuş hissi var. Belki mesleğimiz gereği böyle ama bunun pandemiyle daha da yok olduğunu düşünüyorum. Mesai kavramı kalktı iş-özel hayat birbirine girdi.”, **K8** “...akşam vakti ailemle plan yapmıştım ama işten aradılar onları bırakıp işi yapmak zorunda kaldım.” ve **K10** “Mesleğim gereği ben çok şikâyet etmesem de mesai dışı aranmak veya işle ilgili şeylere zaman harcamak ailem çocuklarım açısından sorun olabiliyor, onların zamanından çalışıyorum çünkü.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Aynı şekilde Yıldırım ve Tur (2021) evden çalışan beyaz yakalılar üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların evden çalışma uygulamasında işi aksatacağı düşüncesiyle ağır baskı altında bırakıldıkları ve bu durumu da sürekli iletişim hali ile çalışma psikolojisinden çıkamama şeklinde dijital mobbing olarak yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Bireyin maruz kaldığı dijital mobbing sonucunda “stres seviyesinin yükseldiği” (K3, K8) ve “psikolojinin bozulduğu” (K2, K3) ifade edilmiştir. Stres seviyesinin yükselmesi durumuna ilişkin **K3** bu durumu açıklarken “...yaşam kalitesi de düşüyor, stres seviyesi de artıyor.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Dijital mobbing sonrası psikolojinin bozulması durumuna ise **K2** bu durumu açıklarken “...sürekli olan bu tür bir mobbing bir süre sonra psikolojinin bozulmasına neden oluyor.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ceren ve Gürsul (2021) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yaşadıkları dijital mobbingin, aileleri ile ilişkilerini olumsuz etkilediğini ve öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutumlar geliştirdiklerini ifade etmektedir.

Katılımcılar dijital mobbinge uğramalarının “motivasyon kaybının yaşanmasına” neden olduğunu belirtmişlerdir (K2, K4, K9). **K9** bu durumu açıklarken “iş dışında sürekli işle ilgili rahatsız edilince ister istemez moral bozuluyor, üzülyorsunuz.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bununla birlikte dijital mobbingin “işten ayrılma niyetinin artması”na sebep olduğu ifade edilmiştir (K3, K5). **K5** bu durumu açıklarken “...yaşadığım duruma çözüm bulamayınca işten ayrılmak istiyorum. Daha önce de çalıştığım işyerinde mobbing nedeniyle istifa ettim.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

#### 4.5. Sessiz İstifa Kavramı Sizin İçin Neyi İfade Ediyor? ve “Sessiz istifa etmek sizin için ne anlam ifade ediyor? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Sessiz İstifa Kavramı Sizin İçin Neyi İfade Ediyor?” ve “Sessiz istifa etmek sizin için ne anlam ifade ediyor?” sorularına verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Sessiz İstifa Kavramına Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Sessiz İstifa	Psikolojik ve Duygusal Durumlar	Bezginlik	K4, K5, K8, K11
	İş İlişkileri ve Sosyal Dinamikler	Susmak/Kendini geri çekmek	K1, K4, K5, K7
		Çalışmamak	K1, K2, K3, K11
	Örgütsel Davranışlar	İş yavaşlatma	K1, K2, K4, K5, K7, K10, K11
Sessiz İstifaya Yönelik Bakış Açısı	Bireysel	Hak edilen maaşa göre iş yapmak	K11
		Kişisel bir zarar durumu/Kendine haksızlık	K1, K2, K8, K10, K11
	Örgüt Kültürü	İş yapmayan kişi olarak algılanma	K1, K8

Tablo 7 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre sessiz istifa teması altında üç kategori oluşturulmuştur. İlk olarak “*psikolojik ve duygusal durumlar*” kategorisi altında benzinlik; “*iş ilişkileri ve sosyal dinamikler*” kategorisinde susmak veya kendini geri çekmek; “*örgütsel davranışlar*” kategorisinde ise çalışmamak, iş yavaşlatmak ve hak edilen maaşa göre iş yapmak olmak üzere kodlamalar oluşturulmuştur. Katılımcılar sessiz istifa kavramını daha çok davranışsal bir durum olarak ele almışlardır. Katılımcılar sessiz istifa kavramını tanımlarken “çalışmamak” ifadesini kullanmışlardır (K1, K2, K3, K11). **K3** bu durumu açıklarken “...sadece bedenen işte var olmak, çalışmamak” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Sessiz istifa kavramının tanımlanmasında kullanılan başka bir ifade ise “susmak/kendini geri çekmek” ifadesidir (K1, K4, K5, K7). **K7** bu durumu açıklarken “...Sessiz kalıyorum ama işi de bilerek yavaşlatıyorum, işe geç gelip erken çıkıyorum mesela...” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcıların 7’si (K1, K2, K4, K5, K7, K10, K11) ise sessiz istifa kavramını “iş yavaşlatmak” olarak belirtmişlerdir. **K2** bu durumu açıklarken “Verilen bir işi ısrarla yapmamak, işi yavaşlatmaktır.” ve **K4** “...iş yavaşlatmak hatta ruhen işten kopmak...” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Sessiz istifa kavramını “bezginlik” olarak tanımlayan **K5** “...durumun çok ağır geldiği zamanlarda bezginlik hissedilmesi” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. **K11** sessiz istifa kavramını tanımlarken “hak edilen maaşa göre iş yapmak...” olarak belirtmiştir.

Tablo 7’de belirtildiği üzere sessiz istifaya yönelik bakış açıları incelendiğinde bireysel ve örgüt kültürü kategorileri elde edilmiştir. *Bireysel* kategoride kişisel bir zarar durumu diğer bir ifadeyle kendine haksızlık, *örgüt kültürü* kategorisinde ise iş yapmayan kişi olarak algılanma durumu olarak kodlama yapılmıştır. Sessiz istifa durumuna ilişkin görüşlerin alındığı bu katılımcılar sessiz istifa kavramının uygulanmasının “kişisel bir zarar durumu/kendine haksızlık” olduğunu ifade etmektedirler (K1, K2, K8, K10, K11). **K1** bu durumu açıklarken “...Sessiz istifa kişinin kendisi için kötü bir şeydir. Bir süre sonra hantallaşıyorsunuz, gelişmiyorsunuz.” ve **K10** şeklinde görüşünü belirtmiştir. Ayrıca 2 kişi de sessiz istifa uygulayan bireyin “iş yapmayan kişi olarak algılanma” sına sebep olabileceğini ifade etmiştir. **K8** bu durumu açıklarken “...pasif, etkisiz işini yapmayan bir çalışan gibi görülür.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

#### 4.6. Mobbinge Maruz Kalma Deneyimleriniz Bu Durumla Başa Çıkma Yöntemleri Geliştirmenizi Sağladı mı? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Mobbinge Maruz Kalma Deneyimleriniz Bu Durumla Başa Çıkma Yöntemleri Geliştirmenizi Sağladı mı?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Mobbingle Başa Çıkma Yöntemlerine Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri	Ruh Sağlığını Koruma	Psikolojik destek alma/Meditasyon yapma	K7
	Mobbinge Anlayış Gösterme	Görmezden gelme	K4, K7, K10, K11
	Geri Çekilme	İstifa etme/Erken emeklilik	K5, K7, K10
		İşi yavaşlatma	K3, K10
	Karşı Savaş Verme	Tepki verme/Karşılık verme	K1, K2, K3, K5
	Denge Bölgeleri	Bulunduğu ortamı terk etme	K1, K11
		Ortak organizasyonlara katılmama	K3, K4
Tanım Stratejileri Geliştirme	Mobbingi tanıma ve farkında olma	K3, K4, K11	

Tablo 8 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre mobbingle başa çıkma yöntemleri teması altında altı kategori ve bu kategoriler altında kodlamalar oluşturulmuştur. Katılımcılarından alınan görüşlere göre “görmezden gelme” kodu *mobbinge anlayış gösterme*, “istifa etme/erken emeklilik ve işi yavaşlatma” kodları *geri çekilme*, “tepki verme/karşılık verme” kodu *karşı savaş verme*, “bulunduğu ortamı terk etme ve ortak platformlara katılmama” kodları *denge bölgeleri oluşturma*, “mobbingi tanıma ve farkında olma” kodları *tanım stratejileri geliştirme* ve “psikolojik destek alma/meditasyon yapma” kodu *ruh sağlığını koruma ile ilgili mobbingle başa çıkma yöntemleri* olarak kategorize edilmiştir.

Mobbingle başa çıkma yöntemi olarak “görmezden geldiklerini” ifade eden katılımcıların sayısı diğer yöntemlere göre fazladır (K4, K7, K10, K11). **K4** bu başa çıkma yöntemi hakkında “...*istifa noktasına geldim ancak işten ayrılamazdım bu yüzden dayanmak zorundaydım.*” ve **K11** ise “...*iş dışında mesela mola zamanlarında onu (mobbing uygulayıcı) fark ettiğimde yolumu değiştirip görmezden gelmeye çalışıyordum.*” ifadelerini kullanmışlardır. Bu yöntemle yakın başka bir yöntem olarak “bulunduğu ortamı terk etme” yöntemi K1 ve K11 tarafından belirtilmiştir. **K1** bu başa çıkma yöntemi hakkında “...*ağlayarak o ortamı terk ettim...*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Ayrıca mobbingden kaçınma veya başa çıkma yöntemi olarak K3 ve K4 katılımcıları “ortak organizasyonlara katılmama” yöntemini kullandıklarını belirtmişlerdir. **K4** bu başa çıkma yöntemi hakkında “...*kendimi dışlıyordum bilerek, herhangi bir organizasyona katılmıyorum.*” şeklinde açıklamada bulunmuştur. Grzesruk ve arkadaşlarının (2021) çalışmalarında çalışanların karşılaştıkları mobbinge pasiflikle, yardım kurumlarına başvuru yaparak ve mobbingciye saldırı şeklinde tepki verdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir. Ayrıca araştırma bulgularına benzer olarak Wilczek-Ruzyczka'nın (2024) Polonyalı hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada mobbing mağdurlarının bu çalışmada da bahsedilen başa çıkma yöntemlerine ek olarak dini ritüeller ve rekabetçi faaliyetlerin bastırılması gibi yöntemlere başvurdukları ifade edilmiştir.

Mobbingle başa çıkma yöntemleri sorulan katılımcıların 3'ü “mobbingi tanıma ve farkında olma” şeklinde bir başa çıkma yöntemi belirtmişlerdir (K3, K4, K11) **K3** bu başa çıkma yöntemi hakkında “*Mobbingi fark edip bunu oluşturan sebepleri ortadan kaldırmak için çözüm yolları arıyorum.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Mobbingin farkında olarak “tepki verme/karşılık verme” şeklinde bir başa çıkma yöntemi izleyen katılımcılardan (K1, K2, K3, K5) **K2** bu başa çıkma yöntemi hakkında “...*bana karşı bilerek yapılmış bir durumdu ve hem çalışma arkadaşlarıma hem de yöneticime durumu açtım, konuştum, hakkımı savundum.*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Bayrakçı ve Dinç (2020)'in yöneticiler üzerine yaptıkları çalışmada yöneticilerin mobbingle başa çıkma yöntemi olarak en çok tepki gösterme/hakkını savunma davranışını sergiledikleri ifade edilmektedir. Ayrıca katılımcılardan bazıları mobbingle başa çıkmak için “istifa etme/emekli olma” talebinde bulduklarını belirtmişlerdir (K5, K7, K10). **K5** bu başa çıkma yöntemi hakkında “...*istifa edip ayrıldım.*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Bununla birlikte istifa etmeyi göze alamayan veya tercih etmeyen çalışanların “iş yavaşlatma” yöntemiyle mobbingle başa çıkabileceklerini ifade eden katılımcılardan (K3, K10) **K10** bu başa çıkma yöntemi hakkında “*İş yavaşlatmak mesela sadece görev tanımında verilen işleri zamana dikkat etmeden yapmak...*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Son olarak ise **K7** mobbingle başa çıkmak için “psikolojik destek alma/meditasyon yapma” yöntemini kullandığını “*Kendimi sakinleştirerek, meditasyon yaparak üstesinden gelmeye çalıştım.*” cümlesi ile belirtmiştir.

#### 4.7. Sessiz İstifaya Yönelme Eğiliminize Karşılık Bu Durumu Engellemek Üzere Aldığınız Önlemler Nelerdir? Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde “Sessiz istifaya yönelme eğiliminize karşılık bu durumu engellemek üzere aldığınız önlemler nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen veriler kullanılarak oluşturulan tema, kategori ve kodlar Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Sessiz İstifaya Yönelme Eğilimini Engellemek Amacıyla Alınan Önlemlere Yönelik Tema, Kategori ve Kodlamalar

Tema	Kategorisi	Kodlar	Katılımcılar
Sessiz İstifaya Yönelme Eğilimini Engelleme	İşverene/Yöneticiye Karşı Yaklaşım (Olumlu)	Yönetici ile sorunla ilgili iletişim kurmak	K5, K7, K8, K9, K10, K11
	Bireysel Yaklaşım (Olumlu)	Psikolojik destek alma/Meditasyon yapma	K3, K4
	Bireysel Yaklaşım (Olumsuz)	İşten ayrılma Katlanma	K1, K2, K5, K8, K11 K4, K8

Tablo 9 incelendiğinde katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen yanıtlara göre sessiz istifaya yönelme eğilimini engelleme teması altında işverene/yöneticiye karşı yaklaşım ve bireysel yaklaşım olmak üzere iki kategori oluşturulmuştur. *İşverene/yöneticiye karşı yaklaşım* olumlu bir kategori olup “yönetici ile sorunla ilgili iletişim kurmak” kodlaması; *bireysel yaklaşım* kategorisinde ise olumlu olarak “psikolojik destek alma/meditasyon yapma”, olumsuz olarak ise “işten ayrılma ve katlanma” kodlamaları elde edilmiştir.

Katılımcılar sessiz istifaya yönelimi engellemek amacıyla alınan olumlu kategoride yer alan önlemlerden en çok “yönetici ile olan iletişim sorunlarını çözmek” şeklinde önlem aldıklarını ifade etmektedirler (K5, K7, K8, K9, K10, K11). **K5** bu durumu açıklarken “...çözüm yolu bulmak için üstüme bu konuyu açar, çözüm yolu ararım”, **K7** “...dayanamadığım bir anda açık açık konuştum.”, **K9** “...yöneticimle durumu konuştum anlaştık ancak bir kez daha tekrarladığında işten çıkacağımı da söyledim.” ve **K10** “Yönetici ile görüşmeler yapıp çözüm odaklı olmak gerekiyor.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Sessiz istifanın bireysel etkilerini önlemeye yönelik olumlu kategoride yapılan bir diğer davranış ise “psikolojik destek alma/meditasyon yapmak”tır. **K3** “...psikolojik destek alıyorum.” ve **K4** “...psikolojik destekle ya da kendi kendime meditasyon yaparak...” görüşü ile psikolojik destek almanın sessiz istifanın bireysel etkisini önlemeye çalıştığını ifade etmektedir.

Katılımcılar sessiz istifanın bireysel etkilerini engellemek amacıyla alınan olumsuz kategoride önlemlerden en çok “işten ayrılma” yöntemine başvurduklarını ifade etmektedir (K1, K2, K5, K8, K11). **K1** bu durumu açıklarken “Alınan eğitimler, çalışmaya olan heyecan boşa gitmemeli diye düşünüyorum, işten ayrılırım”, **K2** “Kendimi yıpratmaya değmez. Daha mutlu olacağım biri işi yapabilirim bu yüzden istifa eder işten ayrılırım.” ve **K11** “...değerimin bilinmediğini düşünür işten ayrılırım.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. İşten ayrılma yönünde davranış göstermeyen katılımcılardan K4 ve K8 ise sessiz istifaya karşı “katlanma” şeklinde davranış göstererek bireysel etkilerini önlemeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu kod için **K8** “...işten ayrılmayı göze alamayacağım durumlar var olduğunda sessiz istifaya katlanabilirim.” şeklinde görüşünü ifade etmektedir. Bu ifadelerle paralel olarak Seçer (2011) çalışmasında çalışanların olumsuz koşulları değiştirme konusunda çabalarının sonuçsuz kalması ve yeni bir iş bulma olasılığının düşük olduğu durumlarda içsel işten ayrılma durumunda kaldıklarını belirtmektedir. Ayrıca Üstün ve Tatlı (2020) kamu ve özel sektör çalışanları üzerindeki yaptıkları araştırmaya göre çalışanlar, işten ayrılacak durumda olduklarında işi bırakabileceklerini ifade etmişlerdir.

## 5. SONUÇ

Mobbing, tüm sektörlerde kendini gösteren hem kurumları hem de çalışanları olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır. Hemen hemen tüm sektörlerde çalışma alanı bulunan yönetici asistanları da tüm çalışanlar gibi bu tehlikeli kavramla karşılaşmaktadır. Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve Covid-19 pandemisiyle beraber mobbing ve dijital mobbingin etkileri oldukça artmıştır. Dijital mobbing ile beraber zaman ve mekân kavramları ortadan kalkmış, ulaşılabilirlik kavramı değişmiş, iş tanımları, mesai saatleri, müşterilerin ve yöneticilerin çalışanlardan beklentileri gibi konularda alışılmışın dışına çıkmıştır. Bu durumlardaki değişiklikler çalışanların ve özellikle de yönetici asistanlarının sorumluluklarını arttırmış, mesai sürelerini ve yönetici asistanlarından beklentilerini genişletmiş ve iş ile sosyal hayat ve aile hayatı arasındaki sınırları kaldırmıştır. Ayrıca yönetici asistanları iş dışında da aile ve sosyal hayata odaklanma sorunları yaşamış ve bu durum iş yaşam dengesinin ortadan kalmasına neden olmuştur.

Bu çalışmada kamu ve özel sektör kuruluşlarında görev yapan 11 yönetici asistanının dijital mobbing ve sessiz istifa deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları araştırılmıştır. Bu kapsamda yönetici asistanlarının çoğu mobbing kavramını “rahatsızlık” olarak tanımlamış ve mobbingi insanı rahatsız eden bir durum; dijital mobbingi ise “mesai dışı aranma” olarak görmekteyler.

Yönetici asistanları en çok mesai dışında çalışmaya zorlanma, sözlü ve psikolojik şiddet şeklinde mobbinge maruz kalmışlardır. Katılımcılardan alınan görüşlere göre mobbing uygulaması en çok iletişime zarar veren, kişiliğe ve karaktere saldırı ve sağlığı etkileyerek gerçekleşmektedir.

Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde iş yükünü artırma, iş tanımına dışında çalıştırılma, yaptığı işi yok sayma gibi kişinin işine ve mesleğine saldırı şeklinde de mobbing uygulandığı görülmektedir. Buna göre çalışanların verilen görevleri yerine getirmesi yöneticiler tarafından sadece bir sorumluluk olarak algılanıp takdir edilmediğinde çalışan içsel olarak motivasyon kaybı yaşayabilir ve bunu mobbing olarak algılayabilir.

Yönetici asistanları mesai dışında iş nedeniyle sık sık aranma, mesai dışı, izinli olunan zamanlar içinde dahi iletilere cevap verilmesi beklentisi ve işyeri ile ilgili reklamların kişisel sosyal medya hesaplarından paylaşmaları konusundaki baskı şeklinde dijital mobbinge maruz kalmışlardır.

Katılımcılar dijital mobbinge maruz kaldıkları durumları sadece telefon ile aranmak değil; e-mail ve sosyal medya araçları üzerinden mesajlaşmayı da dijital mobbing uygulama yöntemi olarak ifade etmektedir. Ayrıca katılımcıların ifadelerine göre mesai dışında iletişim kurulmasının en büyük nedeni iş kaynaklıdır.

Yönetici asistanlarına göre mobbing çoğunlukla rekabet ve kıskançlık nedeniyle uygulanmaktadır. Bunun yanında iletişim problemleri, yöneticilerin yönetici asistanlarından beklentilerinin yüksek olması ve hiyerarşik yapı da mobbingin uygulanma nedenleri arasındadır. Araştırmaya göre yönetici asistanları, dijital mobbing nedeniyle iş-yaşam dengelerini kaybetmişlerdir. Dijital mobbinge maruz kalmak yönetici asistanlarında motivasyon kaybına, stres seviyesinin yükselmesine, psikolojilerinin bozulmasına neden olmaktadır. Hatta dijital mobbing, yönetici asistanlarının işten ayrılma niyetlerinde de artışa neden olmaktadır.

Yönetici asistanları çeşitli sebeplerle işten ayrılmadıklarında, bu durumla başa çıkabilmek adına durumu görmezden gelmekte, mobbing uygulayan kişinin bulunduğu ortamı terk etmekte ya da ona karşılık vermektedirler.

Çalışanlar bir diğer mobbinge başa çıkma yöntemi olarak sessiz istifa davranışı sergileyebilmektedir. Yönetici asistanlarının çoğu sessiz istifayı iş yavaşlatma kavramı ile özdeşleştirmektedir. Bunun yanında onlar için sessiz istifa, bir bezginlik, çalışmamak ve kendini geri çekme halidir. Sessiz istifanın etkilerini engellemek amacıyla yönetici asistanları yöneticileri ile iletişim kurmaktadırlar; ancak bu olumsuz durumu ortadan kaldıramadığı takdirde ise işten ayrılmayı tercih etmektedirler. Çünkü yönetici asistanları, sessiz istifayı kendilerine yaptıkları bir haksızlık olarak görmekte ve iş yapmayan kişi olarak algılanmayı kendilerine yakıştırmamaktadırlar.

Bu çalışmada yönetici asistanlarının dijital mobbingin ve sessiz istifa deneyimleri üzerinde durulmuştur ancak sessiz istifa kavramı farklı kavramlarla ilişkilendirilebilir. Kavram yönetici asistanlarının gözünden araştırılmıştır, yöneticilerin gözünden durumun nasıl olduğu konusunda çalışmalar yapılabilir. Ayrıca çalışmamız nitel bir çalışma olup konuyla ilgili nicel çalışmalar gerçekleştirilebilir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Akgündüz, Y. (2021). *Örgütsel davranış teorileri*. Nobel Yayınevi.

Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 1(4), 62-80.



- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>.
- Arar, T., Çetiner, N. ve Yurdakul, G. (2023). Quiet quitting: Building a comprehensive theoretical framework. *Journal of Academic Researches and Studies*, 15(18), 122-138.
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407.
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968-989.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bayrakçı, E. ve Dinç, M. (2020). Tersine zorbalık (mobbing) eylemleri ve tersine zorbalıkla başa çıkma stratejileri üzerine nitel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 403-418.
- Bachrach, D. G., Guedes, M. ve Patel, P. C. (2023). *Quiet quitting scale*. <https://osf.io/ktpab> adresinden 5 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Baruch, Y. (2005). Bullying on the net. *Information and Management*, 42(2), 361-371.
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). Sessiz istifa ölçeği. C. Duran (Ed.). *Sessiz istifa içinde* (s. 9-41). Eğitim Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E. K. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Camerino, A. A. ve Marlasca, M. M. O. (2018), Mobbing in health workplace. *Medicina Clinica*, 150(5), 198-201.
- Cerev, G. Ve Gürsul, A. (2021), İşyerinde teknolojik taciz: dijital mobbing üzerine bir araştırma. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(12), 117-132.
- Celuch, M., Oksa, R., Savela, N. ve Oksanen, A. (2022). Longitudinal effects of cyberbullying at work on wellbeing and strain: A five-wave survey study. *New Media & Society*, 00(0), 1-23.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz istifa: Sonun başlangıcı mı yeniden diriliş mi?. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Çelik, S. ve Peker, S. (2010), Mobbing perceptions of high school teacher. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Çimen, A. İ. ve Yılmaz, T. (2023). Sessiz istifa ne kadar sessiz. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 27-33.
- Dündar, A., Kızıtanır, E. ve Dündar, P. (2024). Örgütsel mobbing. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(36), 937-959.
- Cresswell, J. W. (2023). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Siyasal Kitabevi.

- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P. ve Kaitelidou, D. (2023). *Quiet quitting among employees: A proposed cut-off score for the "quiet quitting" scale.* <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3076541/v1>.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology, 28*(2), 235-260.
- Grzesiuk, L., Szymańska, A., Jastrzębska, J. ve Rutkowska, M. (2022). The relationship between the manifestations of mobbing and reactions of mobbing victims. *Medycyna Pracy, 73*(1), 1-12.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık
- Güler, M. (2023). Çalışma kültüründe yeni bir kavram: Sessiz istifa. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32*(1), 247-261.
- Gün, İ., (2024). Sessiz istifa niyetini etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 22*(52), 500-520.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Kandemir S. (2024). *Gürültülü bir sessizlik: sessiz istifa.* <https://www.hiwellapp.com/blog/sessiz-istifa-psikolojisi> adresinden 10 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Karaşin Y. ve Öztürk M. (2023). Sessiz istifa tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(4), 1443-1460.
- Kazaz, N., Dilci, T. ve Karadas, T. (2023). The other side of the mobile world: Mobile mobbing. *International Journal of Interactive Mobile Technologies, 17*(1), 153–167.
- Kılınç, Z. (2010). *Örgütlerde sessiz tehlike-mobbing'in çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kıral, B. (2021). *Nitel araştırmada fenomenoloji deseni: türleri ve araştırma süreci.* Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, *10*(4), 92-103.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, 5*(2), 119-126.
- Lincoln, Y. ve Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry: establishing trustworthiness*, Beverly Hills. <https://books.google.com.tr/books?id=2oA9aWlNeoC&lpg=PA7&ots=0vkCQeQ8yo&dq=Naturalistic%20inquiry%3A%20Establishing%20Trustworthiness&lr&hl=tr&pg=PA9#v=onepage&q=Naturalistic%20inquiry:%20Establishing%20Trustworthiness&f=false> adresinden 5 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(1), 1-16.
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). Quiet quitting – causes and opportunities. *Business and Management Research, 12*(1), 9-19.
- Menesini, E., Sanchez, V., Ortega-Ruiz, R., Costabile A. ve Lo Feudo, G. (2003). Moral emotions and bullying: A cross-national comparison of differences between bullies. *Victims and Outsiders Aggressive Behavior, 29*, 515-530.
- Meydan, C. H. ve Akkaş, H. (2024). Çok boyutlu sessiz istifa ölçeği Türkçe geçerleme ön çalışması. *III. Uluslararası Katılımlı İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi, 158-162.*

- Mhaka-Mutepfa, M. ve Rampa, S. (2024). Workplace bullying and mobbing: Autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 37(1), 1-18.
- Miles, M. B., Huberman A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded source book*. Thousand Oaks, CA: Sage Pub. [https://books.google.com.tr/books?id=U4IU\\_-wJ5QEC&pg=PR12&ots=kGTI\\_KQR-P&dq=Miles%2C%20M.%20B.%2C%20Huberman%20A.M.%20\(1994\).%20Qualitative%20data%20analysis%3A%20An%20expanded%20source%20book.%20Thousand%20Oaks%2C%20CA%3A%20Sage%20Pub.&lr&hl=tr&pg=PR12#v=onepage&q=Miles.%20M.%20B.,%20Huberman%20A.M.%20\(1994\).%20Qualitative%20data%20analysis:%20An%20expanded%20source%20book.%20Thousand%20Oaks,%20CA:%20Sage%20Pub.&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=U4IU_-wJ5QEC&pg=PR12&ots=kGTI_KQR-P&dq=Miles%2C%20M.%20B.%2C%20Huberman%20A.M.%20(1994).%20Qualitative%20data%20analysis%3A%20An%20expanded%20source%20book.%20Thousand%20Oaks%2C%20CA%3A%20Sage%20Pub.&lr&hl=tr&pg=PR12#v=onepage&q=Miles.%20M.%20B.,%20Huberman%20A.M.%20(1994).%20Qualitative%20data%20analysis:%20An%20expanded%20source%20book.%20Thousand%20Oaks,%20CA:%20Sage%20Pub.&f=false) adresinden 4 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi*. [Doktora Tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc. [https://www.google.com.tr/books/edition/Applying\\_a\\_Human\\_Rights\\_Approach\\_to\\_Soci/DdTjCgAAQBAJ?hl=tr&gbpv=1&dq=Patton,+M.+Q.+\(2015\).+Qualitative+Research+%26+Evaluation+Methods:+Integrating+Theory+and+Practice+.+Thousand+Oaks:+SAGE+Publications+Inc.&pg=PA48&printsec=frontcover](https://www.google.com.tr/books/edition/Applying_a_Human_Rights_Approach_to_Soci/DdTjCgAAQBAJ?hl=tr&gbpv=1&dq=Patton,+M.+Q.+(2015).+Qualitative+Research+%26+Evaluation+Methods:+Integrating+Theory+and+Practice+.+Thousand+Oaks:+SAGE+Publications+Inc.&pg=PA48&printsec=frontcover) adresinden 2 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Perry, E. (2023). *Quiet quitting: A warning sign of a problem in your workplace*. <https://www.betterup.com/blog/quiet-quitting#:~:text=A%20lack%20of%20appreciation%20is,point%20of%20investing%20their%20energy> adresinden 14 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Pinto, A. S. ve Nunes, A. J. S. (2017). Mobbing entre enfermeiros: Um estudo empírico. *Uerj Nursing Journal*, 25, 1-5
- Robbins, S., Decenzo, D. A. ve Coulter, M. (2013). *Yönetimin esasları* (8. Baskı). (A. Öğüt, Çev.) Detay Yayıncılık.
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi, "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4), 43-60.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63-75.
- Sprigg, A., Axtell, C., Farley, S. ve Coyne, I. (2012). *Punched from the screen: The psychology of workplace cyberbullying*. Economic and Social Research Council's annual Festival of Social Science, Sheffield University, South Yorkshire.
- Strandheim, M. (2016). *Digital mobbing og dens utøvere - en kvantitativ studie av digital mobbing blant ungdom i telemark*. [Yüksek Lisans Tezi]. Helse og Sosialfag.
- Tanyolaç, C. ve Şenyuva, Z. (2019). Duygusal olayları kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel davranış kuramları içinde* (s. 313 – 339). Beta Yayınları.
- Tatlı, M. (2023). *Etik iklimin işe angaje olma ve sessiz istifa üzerindeki etkisinde politik becerilerin rolü: Kamu çalışanları örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

- Tengilimoğlu, D. ve Coşan Erkal, P. (2016). *Yönetici asistanlığı* (4. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing*. Detay Yayıncılık.
- Türker, M. K. (2020). *Kişisel gelişimde mobbing etkisi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Tüzün, P. (2023). İş yaşamında e-kelepçe ve dijital mobbing. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 1141-1152.
- Uğurlu F. (2022). Makyavelist liderliğin örgütsel sinizm ve mobbinge etkisi: Hatay ili bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 822-836.
- Üstün, F. ve Tatlı, M. (2020). İçsel işten ayrılma (içsel göç) ve performans düşürme eğiliminin demografik özellikler açısından değerlendirilmesi: Kamu-özel sektör karşılaştırması. *19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi* (s. 501-518). Kayseri, Türkiye.
- Üzmez, S. S. ve Büyükbeşe, T. (2021). Dijitalleşme Sürecinde Bilgi Yönetiminin İşletmelerin Teknoloji Uyumuna Etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16(2), 117-127.
- Wilczek-Rużyczka, E. (2024). Job burnout among polish nurses – Influence of mobbing and coping with stress. *Acta Neuropsychologica*, 21(4), 457-466.
- Vveinhardt, J. ve Sroka, W. (2020). Workplace mobbing in polish and lithuanian organisations with regard to corporate social responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-28.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, S. ve Tur, G. (2021), Covid-19 salgın sürecinde mobbing sorunu: Evden çalışan beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171-186.
- Yıldız, D. (2023). Z kuşağında tükenmişliğin ötesi: Sessiz istifa. *Idea Studies Journal*, 9(52), 1400-1405.
- Yıldız, S. ve Özmenekşe, Y. O. (2022). Kaçınılmaz son: Sessiz istifa. *International Journal on Social Sciences*, 7(4), 14-25.
- Yücedağlar, A., Gılıç, F., Uzun, N. B. ve İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerde sessiz istifa ölçeği: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 227-251.
- Zhang, T., Rodrigue, C. (2023). What if moms quiet quit? The role of maternity leave policy in working mothers' quiet quitting behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205.

## BİREYLERİN ANKSİYETE OKURYAZARLIĞI DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ\*

### DETERMINATION OF ANXIETY LITERACY LEVELS OF INDIVIDUALS AND EXAMINATION OF RELATED FACTORS

Arş. Gör. Pınar ÜNKÜR<sup>1</sup>

Arş. Gör. Mesut Can TÜRKÖĞLU<sup>2</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmada bireylerin anksiyete okuryazarlığı düzeylerinin belirlenmesi ve sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Kesitsel tipte yürütülen araştırma verileri, anksiyete okuryazarlığı ölçeği ve sosyodemografik veri formu kullanılarak Ocak-Mart 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 18 yaş ve üzerindeki 245 kişiye yüz yüze ve çevrimiçi ortamda anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların anksiyete okuryazarlığı ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda 22 madde üzerinden 10,11 ortalama ile (%45,97) örneklemin yarısından daha azının anksiyete hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet, eğitim durumu ve yakın çevrede ruhsal hastalık geçiren kişilerin mevcut olması değişkenleri ile anksiyete okuryazarlığı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yaş, medeni durum, aylık gelir durumu ve COVID-19 tanısı alma durumu ile anksiyete okuryazarlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçları, genel popülasyonun anksiyete hakkında yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmadığını göstermektedir. Anksiyete okuryazarlığı bağlamında, dezavantajlı gruplar başta olmak üzere tüm topluma yönelik uygun ruh sağlığı eğitimlerinin düzenlenmesi, ayrıca yürütülecek ruh sağlığı politikalarının gelecekteki araştırmalarda etkinliğinin ölçülmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Anksiyete, Anksiyete Okuryazarlığı, Medya Sağlık Okuryazarlığı, Ruh Sağlığı, Sağlık Okuryazarlığı.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** D91, I12, I18.


#### ABSTRACT


In the study, it is aimed to determine the anxiety literacy levels of individuals and to examine them in terms of sociodemographic variables. The cross-sectional study data are collected between January and March 2024 using the anxiety literacy scale and sociodemographic data form. Face-to-face and online surveys are conducted with 245 people aged 18 years and over who are reached by convenience sampling. In line with the participants' responses to the anxiety literacy scale, it is concluded that less than half of the sample has sufficient knowledge about anxiety, with a mean of 10.11 (45.97%) over 22 items. In addition, significant relationships are found between the variables of gender, educational status, the presence of people with mental illness in the immediate environment and anxiety literacy. No significant relationship is found between anxiety literacy and age, marital status, monthly income and having a diagnosis of COVID-19. The results of the study show that the general population does not have sufficient knowledge and awareness about anxiety. In the context of anxiety literacy, it is recommended to organize appropriate mental health training for the whole society, especially disadvantaged groups, and to measure the effectiveness of mental health policies in future studies.

**Keywords:** Anxiety, Anxiety Literacy, Media Health Literacy, Mental Health, Health Literacy.

**JEL Classification Codes:** D91, I12, I18.

\* Bu çalışma için İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 113166 sayılı ve 03.08.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, pinar.unkur@gop.edu.tr

<sup>2</sup>  İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, canturkoglu@beykent.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

In recent years, the prevalence of anxiety and related mental illnesses has increased. One out of every eight people in the world continues their lives with mental illness. Research proves that the incidence of mental illness has increased, especially with the COVID 19 pandemic. Health literacy is the ability of individuals to access health-related information and use it to improve and develop their health. Mental health literacy, which emerges within health literacy, is the knowledge and beliefs that enable individuals to understand, recognize and prevent mental illnesses. A meaningful way to empower individuals against anxiety is anxiety literacy. Anxiety literacy is a concept defined as the knowledge and belief in recognizing, managing and preventing the occurrence of anxiety disorder. In this context, the study aimed to determine the level of anxiety literacy of individuals and identify sociodemographically related factors.

### **Design/methodology/approach:**

The study is conducted using a cross-sectional research model, and the population consists of individuals aged 18 years and over. The study sample consists of 245 individuals. The individuals are reached by convenience sampling method. Research data are collected through face-to-face and online questionnaire applied between January and March 2024. The questionnaire consists of two parts; first includes 22 questions to determine individuals' sociodemographic and mental illness histories. Anxiety Literacy Scale is used in the second part of the questionnaire. The data collected within the scope of the research is analyzed using the SPSS program. In this context, the Kaiser-Meyer-Olkin sampling adequacy test and Bartlett's Sphericity Test are applied to measure sampling adequacy, and reliability analysis (Cronbach's Alpha) is performed to measure the consistency and reliability of the participant's responses to the measurement tool. Skewness and kurtosis values of each scale item are analyzed to determine whether the research data is normally distributed. Independent Sample T Test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) tests, parametric tests used in compliance with normal distribution conditions, are used to reveal the relationships between the responses given to the measurement tool and demographic characteristics.

### **Findings:**

In terms of age variable, most of the participants (62.6%) are between the ages of 18-33. In the research sample, where there are more female participants (64.2%) than male participants (35.8%), the proportion of single (55.5%) and married (44.5%) participants are close to each other. When the educational status of the participants is examined, it is seen that the majority (61%) has a university education, while approximately half of the participants (50.4%) who declared their monthly income state that their monthly income is equivalent to their monthly expenses. The ratio of participants who have previously had Covid-19 (51.6%) and participants who have not had Covid-19 (48.4%) are similar. When the participants' family and friends circle is examined whether there is a person with a mental illness, 74.8% of the participants declare that there is no person in their family and friend circle with a mental illness. It is observed that one in every four participants lives in the same environment with individuals with mental illness. No significant difference is detected between the age groups, Covid-19 diagnosis status, income status, marital status and anxiety literacy of the individuals participating in the research. A statistically significant difference is determined between the participants' education level, presence of mental illness in their close circle, gender, and anxiety literacy.

### **Conclusion and Discussion:**

According to the research findings, it can be stated that less than half of the participants have knowledge about anxiety in line with their responses to the anxiety literacy scale. In parallel with this result, Coles (2010, p. 63) reports that only less than half of the research sample had sufficient knowledge about panic disorder and anxiety disorder. Moreover, although the research sample consists of relatively young individuals, this rate may decrease even more if the average age of the sample increases (Coles, 2010, p. 63). This situation may pave the way for the emergence of some negativities in terms of mental disorders. Worldwide, it is stated that at least one person in every household has a mental disorder, regardless of whether they are aware of it or not, but they are not informed about the symptoms of these disorders (Altweck et al., 2015, p. 1). It can be stated that increasing the level of awareness and consciousness of mental illnesses would be beneficial in minimizing the negative effects of these disorders. The fact that the sample of the study generally consists of individuals aged 33 years and younger and that there are no significant differences between age groups in terms of anxiety literacy indicates that the likelihood of mental illness is higher in young people. Although the research sample consists of relatively young individuals with high education levels, the level of anxiety literacy remains below expectations, indicating that anxiety literacy may be at even lower levels in the context of the general population.

## 1. GİRİŞ

Dünyada her sekiz kişiden biri hayatına ruhsal hastalıkla devam etmektedir ve ruhsal hastalıkların birden fazla çeşidi mevcuttur (WHO, 2022a). Dünya üzerinde görülen en yaygın ruhsal hastalıkların başında anksiyete ve depresyon gelmektedir. Zira bu hastalıkların yalnızca 2019 yılında dahi 301 milyon insanı etkilediği kaydedilmiştir (WHO, 2023). Anksiyete bozukluğu, bireyin günlük rutinlerinde karşılaştığı durumları gereğinden fazla tehlikeli ve endişeli olarak görmesidir (Kafes, 2021, s. 189). Özellikle koronavirüsün (COVID-19) yayılmasıyla birlikte anksiyete hastalığının kadınlar ve gençler üzerinde daha çok görüldüğü (Kupcova vd., 2023, s. 1; Solmaz, 2023, s. 995) ve küresel anlamda anksiyete ve depresyon görülme sıklığının %25 artış gösterdiği tespit edilmiştir (WHO, 2022b). Son dönemde yapılan bir çalışmada her yedi kişiden birinde anksiyete semptomları görüldüğü ve kadın bireylerin erkeklere göre anksiyete riskine üç kat daha fazla maruz kaldığı belirtilmiştir (Medeni vd., 2020, s. 634). Bununla birlikte COVID-19 hastalığına yakalanma korkusu bireylerde endişenin artmasına yol açmış; anksiyete ve depresyon gibi hastalıkların oluşmasında risk faktörü olarak görülmüştür (Günlü vd., 2021, s. 116). Bu dönemde özellikle gençlerin anksiyete ve depresyona karşı daha savunmasız olduğu ortaya çıkmış ve ruhsal anlamda daha fazla desteğe ihtiyaçları olduğu vurgulanmıştır (Varma vd., 2021, s. 1). COVID-19 pandemisi ile bireylerin sadece fiziksel değil ruhsal hastalıklara karşı da korunması gerektiğinin önemi ortaya çıkmıştır. Dünya üzerinde her geçen gün anksiyete hastalığına yakalanan birey sayısında artış olduğu ve özellikle gençlerin ve kadınların hastalığa yakalanma riskinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Mental Health Foundation, 2024). Sağlık sistemlerine ekonomik anlamda ciddi yük oluşturan anksiyete, sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde 42 milyon dolar civarında harcamaların yapılmasına neden olmuştur (Paulus vd., 2015, s. 94). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde ruhsal hastalıkların görülme sıklığının incelendiği araştırmada, 36 ülke arasında Türkiye 20. sırada yer almıştır (Boz vd., 2020, s. 250). Dolayısıyla anksiyete başta olmak üzere ruhsal bozukluklar açısından bireylerdeki öz farkındalığın artırılması, bireylerin sağlıklarını daha iyi yönetmelerine ve anksiyete düzeylerini kontrol altında tutabilmelerine katkı sağlayacaktır.

Anksiyete, bireyleri günlük rutinlerinde pek çok açıdan olumsuz etkilemektedir (Yılmaz vd., 2017, s. 81). Dolayısıyla anksiyete, bireylerde sağlığa ilişkin öz yönetim becerilerini kısıtlayabilir. Bu durum ise bireylerin sağlıkla ilgili bilgileri anlama ve değerlendirme yetisini azaltabilir. Bu noktada bireylerde anksiyete ile başa çıkabilmek için sağlık okuryazarlığı becerilerinin rolü öne çıkmaktadır. Sağlık okuryazarlığı, bireylerin sağlıkla ilgili bilgilere ulaşma ve bu bilgileri kişisel sağlık düzeylerini iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla kullanma becerileridir (Sørensen vd., 2012, s. 3). Bireylerin sağlık okuryazarlıklarını kontrol altında tutmalarının ön koşullarından biri ise sağlık ile ilgili edinecekleri bilgilerin kaynağı olan medyadır. Zira özellikle son yıllarda mobil teknolojilerin hızlı bir şekilde hayata adapte olması, bireylerin her alanda edindikleri bilgiyi hızlı bir şekilde sorgulayıp anlamalarına yardımcı olmaktadır. Günümüz iletişim dünyasında, önceki dönemlerde yaygın şekilde kullanılan gazete, dergi, radyo gibi geleneksel medya araçlarının aksine günümüzde internet, bilgisayar, mobil cihazlar gibi yeni medya araçları, zamana ve mekâna bağlı olmaksızın her türlü ortamda etkileşimli bilgi sağlamak adına aktif olarak kullanılmaktadır (Akalin vd., 2021, s. 138; Untaxlı Kaplan, 2020, s. 698). Dolayısıyla bireylerin sağlıkla ilgili bilgileri doğru bir şekilde anlayıp olası sağlık sorunlarını çözmeye kullanabileceği becerileri, medya okuryazarlığı ile bağlantılıdır. Zira medyadaki bilgilerin yanlış yorumlanması, bilgilerin doğruluğundan çoğu zaman emin olunması güç olan internet ortamında dezenformasyona yol açıp kişilerde anksiyete düzeyini artırıcı bir etki gösterebilir. Bu durum ise bireylerde ruh sağlığı bağlamında olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Sağlık okuryazarlığı bünyesinde ortaya çıkan ruh sağlığı okuryazarlığı, bireylerin ruhsal hastalıkları anlama, tanıma ve bu hastalıkların oluşumunu engellemeyi sağlayan bilgi ve inanç şeklinde ifade edilmektedir (Jorm vd., 2006, s. 3; Kutcher vd., 2016, s. 155). Ruh sağlığı okuryazarlığı örgütsel, sosyal ve politik koşullar gibi bağlamsal faktörlerle etkileşim halindedir. Ruh sağlığını geliştirmeye ve ruh sağlığı sorunlarıyla başa çıkmaya yardımcı olan yetkinlikler, kendi kendine yardım arama davranışları ve başkaları için ilk yardım müdahaleleri, resmi ve gayri resmi yardım arama ve ruh sağlığı ile ilgili bilgilere erişme, anlama, değerlendirme ve uygulama becerileridir (Bruland ve Graf, 2021; s.180). Ruh sağlığı okuryazarlığı, iyi bir ruh sağlığı için ruh sağlığına fayda sağlayan davranışlar ile bağlantılıdır. Ancak yetişkinlerde ruh sağlığı okuryazarlığını iyileştirmeyi amaçlayan çok çeşitli müdahaleler olmasına rağmen bu uygulamaların sürdürülebilirlikleri büyük bir zorluktur (Jorm, 2019, s.359,368). Ruh sağlığı okuryazarlığının gelişimi, toplumda yaşam kalitesinin artmasına yönelik atılan bir adımdır (Jorm vd., 2006). Yaşanan olumsuzlukları önlemek ve anksiyete hastalığına karşı toplumda farkındalık oluşturmak için önlemlerin alınması gereklidir. Bu kapsamda Gulliver vd. (2012, s. 13) tarafından bireylerin anksiyeteye karşı okuryazarlık düzeylerini belirlemek amaçlı anksiyete okuryazarlığı ölçeği geliştirilmiştir. Anksiyete okuryazarlığı, ruh sağlığı okuryazarlığına bağlı ortaya çıkan, anksiyete hastalığını tanıma, yönetme ve oluşumunu engellemeye yönelik bilgi

ve inançlardır (Göktaş vd., 2019, s. 168). Calear vd. (2021, s. 243) tarafından yapılan bir araştırmada, adölesanların sınırlı düzeyde anksiyete okuryazarlığına sahip olduğu, anksiyete okuryazarlık düzeyleri arttıkça doğru kaynaktan psikolojik yardım alma eğilimlerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Genç bireylerde anksiyete okuryazarlığını arttırmanın bireylerin erken dönemde profesyonel yardım almalarına katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır (Calear vd., 2021, s. 243). Öte yandan anksiyete bozukluğu teşhisi alan pek çok kişinin, semptomların başlangıcı ile ruhsal sağlık hizmeti arama davranışı arasında uzun süreler geçtiği ifade edilmektedir (Jafari vd., 2024; s. 2; Paulus vd., 2015, s. 95). Dolayısıyla, anksiyete bozuklukları ile ilgili erken teşhis ve tarama hizmetlerinin geliştirilebilmesinin temel koşulu, bireylerde anksiyete okuryazarlığının geliştirilmesidir.

Anksiyete okuryazarlığı üzerine ulusal ve uluslararası alanyazında yapılan araştırma sayısının sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu durum alandaki boşluğun doldurulması bakımından mevcut araştırmanın yapılmasını gerekli ve değerli kılmaktadır. Araştırmada bireylerin anksiyete okuryazarlığı düzeylerinin belirlenmesi ve sosyodemografik açıdan ilişkili faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen verilerin, bireylerin ruhsal sağlıklarına ilişkin yapılacak müdahaleleri etkin ve akılcı yönetebilme noktasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca alandaki boşluğa kaynak üretmesi bakımından da kıymetli olacağı öngörülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Evren, Örneklem ve Örneklem Yöntemi

Kesitsel tipte yürütülen araştırmanın evrenini 18 yaş ve üzerindeki bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada ulaşılmaya hedeflenen örneklem sayısının belirlenmesinde Hair vd. (2010) tarafından öne sürülen, ölçek madde sayısının 10 katı örneklem seçme modeli temel alınmıştır. Bu kapsamda 22 madde için minimum 220 kişiye ulaşılmaya hedeflenmiş ve araştırma sonucunda 245 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmacılar tarafından bu yöntemle elde edilen örneklem sayısının araştırma için yeterli olacağına kanaat getirilmiştir. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile bireylere ulaşılmaya planlanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi; düşük maliyetli olması ve diğer örneklem stratejileri kadar zaman alıcı olmaması bakımından yaygın kullanılan bir örneklem şeklidir (Stratton, 2021, s. 373).

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Araştırma verileri Ocak - Mart 2024 tarihleri arasında Google Forms aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmış olup çevrimiçi olarak ulaşıma imkânı olmayan katılımcılara anket formu yüz yüze teslim edilmiş, daha sonra kendilerinden geri alınmıştır. Anket formu iki bölümden meydana gelmekte olup; ilk bölümde bireylerin sosyodemografik ve ruhsal hastalık geçmişlerini saptamaya yönelik 22 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Anksiyete Okuryazarlığı Ölçeği (AOY) kullanılmıştır.

Ölçek; 2012 yılında Gulliver vd. (2012, s. 13) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Göktaş vd. (2019, s. 170) tarafından yapılmıştır. 22 maddeden oluşan ölçek, “doğru, yanlış, bilmiyorum” şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçek sorularına verilen yanıtlar doğru ise “1”, yanlış ise “0” olarak puanlanmaktadır ve ölçekten alınabilecek puan 0 - 22 arasında değişmektedir. Ölçeğin 1, 3, 5, 6, 9, 10, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22 numaralı maddeleri ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça bireylerin anksiyete okuryazarlığı düzeyi artmaktadır (Göktaş vd., 2019, s. 169).

### 2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS 25 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Örneklem yeterliliğini ölçmek adına Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's Küresellik Testi uygulanmış, katılımcıların ölçüm aracına verdikleri yanıtların tutarlılığını ve güvenilirliğini ölçmek adına güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek adına her bir ölçek maddesinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ölçüm aracına verilen yanıtlar ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek için, normal dağılım şartlarına uygunluk durumunda kullanılan parametrik testler olan Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri kullanılmıştır.



## 2.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülmesi için İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 03.08.2023 tarih ve 113166 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

## 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, gerçekleştirilen istatistiksel analizler neticesinde elde edilen bulgular verilmiştir. İlk olarak araştırmanın yürütüldüğü örnekleme yer alan katılımcıların sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 yaş	84	33,1
	26-33 yaş	75	29,5
	34-41 yaş	37	14,6
	42-49 yaş	30	11,8
	50 yaş ve üzeri	28	11
Cinsiyet	Kadın	163	64,2
	Erkek	91	35,8
Medeni Durum	Bekar	141	55,5
	Evli	113	44,5
Eğitim Durumu	Lise Mezunu	59	23,2
	Ön lisans-Lisans Mezunu	155	61
	Yüksek Lisans-Doktora Mezunu	40	15,7
Aylık Gelir Durumu	Gelirim giderimden azdır.	55	21,7
	Gelirim giderime denktir.	128	50,4
	Gelirim giderimden fazladır.	71	28
COVID-19 Tanısı Alma Durumu	Evet	131	51,6
	Hayır	123	48,4
Yakın Çevrede Ruhsal Hastalık Geçirilme Durumu	Evet	64	25,2
	Hayır	190	74,8

Tablo 1'de yer alan bulgulara göre; yaş değişkeni açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun (%62,6) 18-33 yaş aralığında bulunduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların (%64,2) erkek katılımcılara (%35,8) göre daha fazla sayıda olduğu araştırma örnekleminde bekâr (%55,5) ve evli (%44,5) katılımcıların oranı birbirine yakındır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde çoğunluğun (%61) üniversite eğitimi aldığı görülmekteyken aylık gelir durumlarını beyan eden katılımcıların yaklaşık yarısı (%50,4) aylık gelirlerinin aylık giderlerine denk olduğunu belirtmişlerdir. Daha önce COVID-19 geçiren katılımcılar (%51,6) ile COVID-19 geçirmeyen katılımcıların (%48,4) oranı birbirine yakındır. Katılımcıların aile ve arkadaş çevresinde ruhsal bir hastalığa yakalanan kişi olup olmadığı durumu incelendiğinde %74,8 oran ile katılımcılar aile ve arkadaş çevresinde ruhsal hastalığa yakalanan herhangi bir kişi olmadığını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların %25,2'sinin ruhsal hastalığa sahip bireyler ile aynı çevreyi paylaştığı, bir başka deyişle her dört katılımcıdan birinin ruhsal hastalığa sahip bireylerle aynı çevrede yaşadığı görülmektedir.

Katılımcılara, bir çeşit ruhsal hastalık türü olan anksiyete bozukluğu hakkındaki bilgi düzeylerini ve bu bilgileri doğru şekilde kullanma becerilerini ölçmeye yarayan Anksiyete Okuryazarlığı Ölçeği yöneltilmiştir. Ölçeğin kullanıldığı örneklemin yeterliliğini ölçmek adına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçümü testi ve Bartlett's küresellik testi yapılmıştır. Ölçüm aracının güvenilirliğinin ve katılımcıların vermiş oldukları yanıtların tutarlılığının test edilebilmesi amacıyla da güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili testlere ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Anksiyete Okuryazarlığı Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett's Testleri

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçüm Testi</b>		0,739
<b>Bartlett's Küresellik Testi</b>	Yaklaşık Ki-Kare	911,817
	Serbestlik Derecesi	231
	Anlamlılık Değeri (p)	0,000
<b>Cronbach's Alpha</b>		0,753

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde; KMO örneklem yeterlilik ölçümü testi sonucu 0,739 ile iyi derecede kabul edilebilir olarak kaydedilmiştir. Bartlett's küresellik testi sonuçları da  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlıdır. Ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,753 olarak ölçülmüştür. Sonuçlar, ölçüm aracının oldukça güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır (Karagöz, 2019).

Araştırmanın yöntem kısmında belirtildiği üzere, ölçekteki bazı ifadeler doğru bir yargı iken bazıları ise yanlış yargılardır. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda doğru yargılara "Doğru", yanlış yargılara "Yanlış" yanıtı veren katılımcılar ilgili ifade hakkında bilgi sahibi sayılmışlardır. Doğru yargılara "Yanlış", yanlış yargılara "Doğru" ya da herhangi bir yargıya "Bilmiyorum" yanıtı veren katılımcılar ise ilgili ifade hakkında bilgi sahibi sayılmamışlardır. İfade hakkında doğru yanıt veren katılımcılar ilgili ifadeden 1, yanlış yanıt veren katılımcılar ise ilgili ifadeden 0 puan almışlardır. Dolayısıyla tek bir katılımcı için bu ölçekten alınabilecek maksimum puan 22, minimum puan ise 0'dır. Ölçekte bulunan 22 ifadenin her birine ve ölçeğin geneline yönelik, katılımcıların vermiş oldukları doğru cevapların yüzdelik dilimleri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Anksiyete Okuryazarlığı Ölçek İfadelerini Doğru Yanıtlama Oranları

İfadeler	Doğru Yanıtların Oran (%)	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Anksiyete bozukluğu olan insanlar genelde dağınık ve anlaşılmayacak şekilde konuşurlar.	15,35	0,361	1,933	1,752
2. Çabuk yorulmak anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	45,67	0,499	0,175	-1,985
3. Umursamaz ve çılgınca davranışlar sergilemek, anksiyete bozukluğunun, sık görülen işaretidir.	27,95	0,450	0,988	-1,031
4. Sinirlilik anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	81,1	0,392	-1,598	0,559
5. Kin tutmak ve başkalarını affedememek, anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	24,01	0,428	1,224	-0,506
6. Anksiyete bozukluğu olan insanlar sıklıkla ortada olmayan sesleri duyar.	31,49	0,465	0,801	-1,368
7. Anksiyete bozukluğunun en temel belirtisi fazlasıyla endişeli olmaktır.	87	0,337	-2,215	2,927
8. Kasların gergin olması anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	57,87	0,495	-0,321	-1,912
9. Anksiyete bozukluğu, konsantrasyonunuzu etkilemez.	85,82	0,349	-2,067	2,289
10. Çeşitli kişiliklere sahip olmak anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	24,02	0,428	1,224	-0,506
11. Ağız kuruluğu, anksiyete bozukluğunun belirtisi olabilir.	30,71	0,462	0,841	-1,302
12. Anksiyete bozukluğuyla baş edebilmenin en iyi yolu, bunu kendi kendinize halletmenizdir.	62,6	0,485	-0,524	-1,739
13. Yaygın anksiyete bozukluğu işyeri engelliliğinin sık görülen bir nedenidir.	26,77	0,444	1,055	-0,893
14. Yaygın anksiyete bozukluğu aile içinde görülmez.	67,32	0,470	-0,743	-1,459
15. Zorbalığa maruz kalma veya mağdur olmanız, sizde anksiyete bozukluğunun gelişme riskini artırır.	81,89	0,386	-1,666	0,782
16. Antidepresanlar anksiyete bozukluğu için etkili bir tedavi yöntemidir.	36,22	0,482	0,577	-1,681
17. Anksiyete bozukluğu için kullanılan birçok tedavi, antidepresanlardan daha etkilidir.	12,2	0,328	2,323	2,969
18. Akupunktur tedavisi anksiyete bozukluğunda bilişsel davranışçı terapi kadar etkilidir.	14,17	0,349	2,067	2,289

İfadeler	Doğru Yanıtların Oranı (%)	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
19. Bilişsel davranışçı terapi ile ilgili kişisel gelişim kitaplarını okumak anksiyete bozukluğu için faydalı değildir.	58,66	0,493	-0,354	-1,890
20. Antidepresan ilaçları kullanmayı birden bırakmak sorun yaratmaz.	75,2	0,433	-1,174	-0,627
21. Antidepresanlar bağımlılık yapar.	15,35	0,361	1,933	1,752
22. Antidepresan ilaçlar genellikle hemen etki eder.	50	0,501	0,000	-2,016
<b>Ölçek Geneli Doğru Yanıt Oranı (%)</b>		<b>45,97</b>		

Tablo 3'te yer alan veriler incelendiğinde; ölçüm aracında yer alan ifadelerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için her bir maddenin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İfadelerin çarpıklık değerlerinin -2,215 ila 2,323 arasında, basıklık değerleri ise -2,016 ila -2,969 arasında olduğu görülmektedir. Bir veri setinin normal dağılım gösterdiğini ifade edebilmek için, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ila +3 değerleri arasında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010). Dolayısıyla ölçüm aracında yer alan ifadelerin normal dağılım gösterdiği, bunun sonucunda da demografik özellikler ile yapılacak olan fark analizlerinde parametrik testlerin kullanılacağı ifade edilebilir.

Ölçek ifadelerine verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların en yüksek oranda doğru yanıtladığı ifadenin %87'lik ( $\pm 0,337$ ) oranla "Anksiyete bozukluğunun en temel belirtisi fazlasıyla endişeli olmaktır." ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi %85,82'lik ( $\pm 0,349$ ) doğru yanıt oranıyla "Anksiyete bozukluğu, konsantrasyonunuzu etkilemez." ifadesi ve %81,89'luk ( $\pm 0,386$ ) doğru yanıt oranıyla "Zorbalığa maruz kalma veya mağdur olmanız, sizde anksiyete bozukluğunun gelişme riskini artırır." ifadesi takip etmektedir. Katılımcıların en düşük oranda doğru yanıt verdiği ifade ise %12,2'lik ( $\pm 0,328$ ) oranla "Anksiyete bozukluğu için kullanılan birçok tedavi, antidepresanlardan daha etkilidir." ifadesidir. Bu ifadeyi %14,17'lik ( $\pm 0,349$ ) oranla "Akupunktur tedavisi anksiyete bozukluğunda bilişsel davranışçı terapi kadar etkilidir." ifadesi ve %15,35'lik ( $\pm 0,361$ ) oranı paylaşan iki ifade ("Anksiyete bozukluğu olan insanlar genelde dağınık ve anlaşılmayacak şekilde konuşurlar." ifadesi ve "Antidepresanlar bağımlılık yapar." ifadesi) takip etmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin ölçek genelinde yer alan tüm sorulara yönelik doğru yanıt yüzdesi ise %45,97 olarak tespit edilmiştir. Aynı oran, ölçekten alınabilecek maksimum skor olan 22 üzerinden ise 10,11 olarak hesaplanmıştır. Bir başka ifadeyle katılımcıların yarısından daha azının anksiyete okuryazarlığı açısından yeterli bilgi düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçüm aracındaki ifadelere verilen yanıtlar ile katılımcıların demografik özelliklerinin birbirleriyle istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini sınamak için Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tüm demografik değişkenlere ilişkin analizler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Demografik Özellikler ile Anksiyete Okuryazarlığı Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Yaş					
Gruplar	N	$\bar{x}$	F	p	Fark
1) 18-25 Yaş	84	9,67			
2) 26-33 Yaş	75	10,61			
3) 34-41 Yaş	37	10,54	0,990	0,414	Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.
4) 42-49 Yaş	30	10,27			
5) 50 Yaş ve Üzeri	28	9,39			
Cinsiyet					
Gruplar	N	$\bar{x}$	t	sd	p
1) Kadın	163	10,81	4,008	252	<b>0,000</b>
2) Erkek	91	8,87			
Medeni Durum					
Gruplar	N	$\bar{x}$	t	sd	p
1) Bekar	141	10,32	0,957	252	0,339
2) Evli	113	9,86			

Eğitim Durumu					
Gruplar	N	$\bar{x}$	F	p	Fark
1) Lise Mezunu	84	8,73			
2) Ön Lisans - Lisans Mezunu	75	10,52	5,258	<b>0,006</b>	2>1 3>1
3) Yüksek Lisans-Doktora Mezunu	37	10,60			
Aylık Gelir Durumu					
Gruplar	N	$\bar{x}$	F	p	Fark
1) Gelirim giderimden azdır.	55	9,75			
2) Gelirim giderime denktir.	128	9,83	2,209	0,112	Gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur.
3) Gelirim giderimden fazladır.	71	10,92			
COVID-19 Tanısı Alma Durumu					
Gruplar	N	$\bar{x}$	t	sd	p
1) Evet	131	10,45			
2) Hayır	123	9,76	1,454	252	0,147
Yakın Çevrede Ruhsal Hastalık Geçirilme Durumu					
Gruplar	N	$\bar{x}$	t	sd	p
1) Evet	64	11,36			
2) Hayır	190	9,69	3,529	143,260	<b>0,001</b>

Tablo 4'e göre, araştırmaya katılan bireylerin yaş grupları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p=0,414$ ). Katılımcıların cinsiyetleri ile anksiyete okuryazarlıkları arasında ise  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre kadınların anksiyete okuryazarlıkları (10,81) erkeklere (8,87) göre anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Katılımcıların medeni durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmezken ( $p=0,339$ ) eğitim durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $p=0,006$ ). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğunu tespit edebilmek adına, uygun Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanmış, test sonucuna göre hem ön lisans - lisans mezunlarının (10,52), hem de yüksek lisans-doktora mezunlarının (10,60) anksiyete okuryazarlıkları lise mezunlarına (8,73) göre anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur. Katılımcıların aylık gelir durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p=0,112$ ). Aynı şekilde katılımcıların COVID-19 tanısı alma durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında da  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p=0,147$ ). Katılımcıların yakın çevrelerinde ruhsal hastalığa rastlama durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre yakın çevrelerinde ruhsal hastalığa yakalananların mevcut olduğu örneklem grubunun anksiyete okuryazarlığı (11,36), mevcut olmayanlara (9,69) göre anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur ( $p=0,001$ ).

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) sağlık tanımında da belirtildiği üzere tam bir iyilik hali için kişinin beden, ruhen ve sosyal açıdan iyi olması gerekmektedir (WHO, 1948). Bu noktada üzerinde durulması gereken önemli konulardan birisi ruh sağlığıdır. Ruhsal hastalıklardan en öne çıkanlarından bir tanesi ise anksiyete (kaygı) bozukluklarıdır (Bal vd., 2013, s. 442). Bireylerin anksiyete bozukluklarına yönelik davranışlar hakkında bilgi ve deneyim sahibi olabilmesi, ruhsal bozuklukların etkilerinin azaltılabilmesi ve toplum sağlığının daha iyi hale getirilebilmesi için gereklidir. Ruh sağlığı okuryazarlığının bir bileşeni olarak nitelendirilen anksiyete okuryazarlığı, anksiyete bozukluklarına ilişkin karar verme, yönetme ve önleyici tedbirler alma becerilerini içeren bilgi ve inançların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Göktaş vd., 2019, s. 168). Bu araştırmada, yetişkin bireylerin anksiyete okuryazarlığı düzeylerinin belirlenmesi ve sosyodemografik değişkenler açısından ilişkili faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların anksiyete okuryazarlığı ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda yarısından daha azının anksiyete hakkında bilgi sahibi olduğu ifade edilebilir. Coles (2010, s. 63)

tarafından yapılan araştırmada da bu sonuca paralel olarak araştırma örnekleminin yalnızca yarısından daha azının panik bozukluğu ve anksiyete bozukluğu ile ilgili yeterli bilgi seviyesine sahip olduğu kaydedilmiştir. Üstelik araştırma örnekleminin görece genç yaştaki bireylerden oluşmasına rağmen ortaya çıkan bu oran, örneklemin yaş ortalamasının yükselmesi halinde daha da düşebilir (Coles, 2010, s. 63). Söz konusu durum ruhsal bozukluklar açısından birtakım olumsuzlukların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Zira dünya çapında, farkında olunup olunmadığı dikkate alınmaksızın her hanede en az bir kişinin ruhsal bir bozukluğa sahip olduğu ancak bu bozuklukların belirtileri hakkında bilgi sahibi olmadığı ifade edilmektedir (Altweck vd., 2015, s. 1). Ruhsal hastalıklara karşı farkındalık ve bilinç düzeyinin artmasının, hastalıkların ortaya çıkaracağı olumsuzlukların minimize edilmesi noktasında fayda sağlayacağı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre anksiyete okuryazarlıkları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Katılımcılara anksiyete bozukluğuna ilişkin bilgilerin yer aldığı ruh sağlığı okuryazarlığı anketinin uygulandığı, Hadjimina ve Furnham (2017, s. 8) tarafından yapılan bir araştırmada genç yaş grubunda olan kişilerin ruh sağlığı okuryazarlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında ruhsal bozuklukların genç yaşlarda daha belirgin olmaya meyilli olduğu belirtilmektedir (Gulliver vd., 2012, s. 1). Bu araştırmanın örnekleminin genel olarak 33 yaş ve daha genç bireylerden oluşması ve yaş grupları arasında anksiyete okuryazarlığı açısından belirgin farklılıkların bulunmaması gençlerde ruhsal hastalıkların meydana gelme olasılığının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Anksiyete okuryazarlığı düzeyi cinsiyet açısından incelendiğinde kadınların erkeklere göre anksiyeteye ilişkin okuryazarlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Alanyazında yer alan araştırmalar da bu sonuç ile paralellik göstermekte olup hem ruh sağlığı okuryazarlığı hem de genel olarak sağlık okuryazarlığı açısından kadınların erkeklere göre daha bilinçli oldukları söylenebilir (Lee vd., 2015, s. 370; Ibanez vd., 2016, s. 5; Marwood ve Hearn, 2019, s. 339; Olca, 2023, s. 118). Bir başka araştırma sonucuna göre ise kadınların depresyona ilişkin belirtileri doğru şekilde tanımlama oranları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur (Coles vd., 2016). Bu durum kadınların ruhsal sorunlarla erkeklere göre daha fazla mücadele ettiğini göstermektedir. Nitekim yapılan araştırmalar, genel olarak kadınların daha fazla endişe ve anksiyete bozukluğu semptomları gösterdiğini belirtmektedir (Robichaud vd., 2003, s. 501; Riecher-Rössler, 2017, s. 8). Dolayısıyla maruz kaldıkları ruhsal bozukluklar noktasında daha fazla bilgi edinme eğilimi gösteren kadın bireylerin anksiyete hakkındaki bilgi düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olması önceki araştırma bulgularıyla tutarlıdır.

Bulgulara göre, araştırmaya katılan bireylerin anksiyete okuryazarlıkları, medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Yapılan araştırmalarda ruhsal bozukluklarla medeni durumun genel olarak ilişkilendirilmediği görülmekle beraber medeni durumun ruh sağlığı okuryazarlığı bağlamında kişilerde önemli bir ayrıştırıcı etki göstermediği kanıtlanmıştır (Lee vd., 2020, s. 285; Öz, 2021, s. 660; Öksüz vd., 2023, s. 1246). Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise evli bireylerin bekar bireylere göre ruh sağlığı okuryazarlıklarının daha yüksek olduğu saptanmış, bu duruma evli bireylerin yaş ortalamalarının ve mesleki tecrübelerinin neden olabileceği ifade edilmiştir (Öztaş ve Aydoğan, 2021, s. 203). Dolayısıyla alanyazında anksiyete bozuklukları ve ruh sağlığına ilişkin bireylerin medeni durumları açısından belirgin bir farklılaşma tespit edilememiştir. Katılımcıların eğitim durumları ile anksiyete okuryazarlıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre daha düşük eğitim düzeyine sahip olan lise mezunu bireyler, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha düşük anksiyete okuryazarlığı bildirmiştir. Geçmişte yapılan araştırmalar, sağlık okuryazarlığının hemen her alt bileşeninde eğitim durumunun önemli bir belirleyici olduğunu kanıtlamıştır (Kaneko ve Motohashi, 2007, s. 114; Öztaş ve Aydoğan, 2021, s. 201; Öksüz vd., 2023, s. 1242). Zira yüksek eğitim ve kültür kazanımı ile birlikte elde edilen bilinç ve farkındalık düzeyi, temel olarak herhangi bir konuyu anlama, yorumlama ve etkin olarak uygulama becerilerini içeren okuryazarlığı artırıcı etki göstermektedir. Dolayısıyla anksiyete okuryazarlığının eğitim düzeyine göre yükselmesi, geçmişte yapılan araştırmalarla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma bulgularında, aylık gelir durumunu beyan eden katılımcılar arasında gelir dağılımının anksiyete okuryazarlığı açısından belirgin bir fark yaratmadığı görülmüştür. Benzer şekilde, Öz (2021, s. 660) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların ekonomik durumlarıyla ruh sağlığı okuryazarlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öte yandan sosyoekonomik açıdan daha az gelire sahip olan bireylerin, daha fazla kaynağa erişim imkânı olan ve daha iyi eğitim imkanına sahip olan kişiler olduğu ifade edilebilir. Bu noktada gelir durumları yüksek olan kişilerin ruhsal bozukluklar noktasında daha bilinçli bireyler olma eğiliminde oldukları belirtilebilir. Nitekim Kesgin vd. (2020, s. 12) ve Öztaş vd. (2023, s. 178) tarafından yapılan araştırmalarda da ruh sağlığı okuryazarlığı noktasında ekonomik durumu daha iyi olan bireylerin daha başarılı sonuçlar gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma, bu yönüyle alanyazından kısmen farklılaşmaktadır. Bu duruma, katılımcıların gelir

durumlarını beyan ederken yanlı karar verebilme olasılıklarının sebep olabileceği söylenebilir. Araştırmaya katılan bireylerin daha önce COVID-19 tanısı alıp almama durumları incelendiğinde tanı alan bireylerle almayanların sayısı neredeyse eşit olmakla birlikte, COVID-19 tanısı alanların anksiyete okuryazarlığı puan ortalamaları almayanlara göre nispeten fazla olsa da bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Araştırma bu sonucuyla da alanyazından ayrılmaktadır. Zira COVID-19 salgınının patlak verdiği 2020 yılında ve takip eden yakın gelecekte bireyler için ciddi bir endişe kaynağı olan bu salgın, genel anksiyete seviyesini artırmıştır (Güloğlu vd., 2020, s. 135; Erdoğan vd., 2020, s. 24; Duplaga ve Grysztar, 2021, s. 1). Bu durum ise toplumda anksiyeteye ilişkin araştırma yapma ve bilinçlenme güdüsü oluşturmuştur. Xiao vd. (2020, s. 3011) tarafından yapılan çalışmada COVID-19 döneminde bulaşıcı hastalıklara yönelik sağlık okuryazarlığı iyi olan bireylerin salgınlara karşı daha yüksek dayanıklılık kazanma olasılıkları yüksek bulunmuş, bu durumun da anksiyete düzeylerini azaltabileceği belirtilmiştir. Bir başka çalışmada ise ruh sağlığı okuryazarlığının COVID-19 kaynaklı stres düzeyini azaltıcı etki gösterdiği saptanmıştır (Fakhari vd., 2023, s. 1). Bu çalışmada COVID-19 ile doğrudan ilişkili olduğu önceki araştırma bulguları ile kanıtlanmış olan anksiyete düzeyinin, okuryazarlık bağlamında farklılık göstermemesi, araştırma verilerinin toplandığı dönemde COVID-19'un ölümcül etkilerinin artık azalmış olmasıyla açıklanabilir.

Bulgulara göre, katılımcıların yakın çevresinde ruhsal hastalığa sahip bireylerin mevcudiyeti ile anksiyete okuryazarlıkları anlamlı biçimde farklılaşmakta olup çevrelerindeki insanlarda ruhsal hastalıklar ile karşı karşıya kalan bireylerin anksiyete okuryazarlıkları daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca paralel olarak Öz (2021, s. 666) tarafından yapılan çalışmada da aile bireylerinde ya da arkadaş çevresinde ruhsal hastalığa sahip olan kişilerin ruh sağlığı okuryazarlıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Miles vd. (2020, s. 5-6) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise ruh sağlığı okuryazarlığı açısından yüksek performans gösteren öğrencilerin; psikolojik bozukluk tanısı almış olma olasılıkları daha yüksek, aile veya arkadaş aracılığıyla psikolojik bozukluklarla ilgili daha fazla deneyime sahip ve ruhsal sağlık sorunlarını tartışmaya daha elverişli ailelere sahip bireyler olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla yakın çevre vasıtasıyla ruhsal bozukluklar açısından daha deneyimli bireylerin anksiyete hakkındaki bilgi ve bilinç düzeyleri anlamlı şekilde artmaktadır. Araştırma bu yönüyle alanyazında yer alan araştırma bulgularını desteklemektedir.

Özetle; bu çalışmada katılımcılara anksiyete bozuklukları hakkında ne derecede bilgi sahibi olduğu, anksiyetenin öncüllerine ve ardıllarına ne derece hâkim olduğu, anksiyete hakkındaki semptomlara yönelik bilgi düzeyi gibi kriterler vasıtasıyla hazırlanmış olan anksiyete okuryazarlığı ölçeği yöneltilmiş ve örneklemin yarısından daha azının anksiyete hakkında yeterince okuyazar olduğu görülmüştür. Anksiyete okuryazarlığı ile cinsiyetin, eğitim düzeyinin ve ruhsal hastalıklara sahip olanların yaşadığı bir çevrede yaşamının anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüş; yaş, medeni durum, aylık gelir ve COVID-19 geçirmiş olma durumlarının anksiyete okuryazarlığı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Anksiyete okuryazarlığı hakkında yerli ve uluslararası alanyazında genel popülasyon üzerinde yapılmış çalışmaların yetersizliği ve mental iyi oluş bağlamında ruh sağlığına ve anksiyeteye yönelik bireysel yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliği bu çalışmanın önemini artıran kriterlerdendir. Öte yandan araştırma örnekleminin nispeten genç yaşa ve yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluşmasına rağmen anksiyete okuryazarlığı seviyesinin beklenenin altında kalması, genel popülasyon bağlamında anksiyete okuryazarlığının daha da düşük seviyelerde seyredebileceğine işaret etmektedir. Araştırma örneklemini açısından söz konusu durum hem bir araştırma kısıtı olarak ifade edilebilirken hem de ruh sağlığı ile ilgili toplumun bilinçlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada; anksiyete okuryazarlığı düşük olan bireylere yönelik, sağlık kuruluşları ve gönüllü kuruluşlar aracılığıyla çeşitli ruh sağlığı eğitimleri ve destekleyici politikalar geliştirilmelidir. Gelecekteki çalışmalarda; anksiyete bozukluğu tanısı almış olanlar, ruh sağlığı eğitimi almış olanlar ya da kronik hastalığa sahip olanlar gibi spesifik örneklemler üzerinde anksiyete okuryazarlığı düzeyi ölçülüp genel popülasyondan farklılık gösterip göstermediği incelenebilir. Ayrıca verilecek ruh sağlığı eğitimlerinin etkilerini ölçmek amaçlı uzun vadeli araştırmalar planlanabilir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Akalın, B., Yalman, F., Baydili, K., Modanlıoğlu, A. ve Sancar, T. (2021). Genç bireylerin yeni medya okuryazarlığı ile sağlık okuryazarlığı davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 136-144.
- Altweck, L., Marshall, T. C., Ferenczi, N. ve Lefringhausen, K. (2015). Mental health literacy: A cross-cultural approach to knowledge and beliefs about depression, schizophrenia and generalized anxiety disorder. *Frontiers in Psychology*, 6, 139462. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01272>
- Bal, U., Çakmak, S. ve Uğuz, Ş. (2013). Anksiyete bozukluklarında cinsiyete göre semptom farklılıkları. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(4), 441-459.
- Bruland, D. ve Graf, P. (2021). Mental health literacy - Do we need another health literacy concept?. L. A. Saboga-Nunes, U. H. Bittlingmayer, O. Okan ve D. Sahrai (Ed.), *New approaches to health literacy: Linking different perspectives* içinde (s. 167-182). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Boz, C., Özdemir, M. ve Çalgı, B. (2020). Mental hastalıkların prevalansına göre OECD ülkelerinin çok boyutlu analizi ve MOORA yöntemi ile sıralanması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(Ek), 245-256.
- Calear, A. L., Batterham, P. J., Torok, M. ve McCallum, S. (2021). Help-seeking attitudes and intentions for generalised anxiety disorder in adolescents: The role of anxiety literacy and stigma. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 30(2), 243-251. <https://doi.org/10.1007/s00787-020-01512-9>
- Coles, M. E., Coleman ve S. L. (2010). Barriers to treatment seeking for anxiety disorders: Initial data on the role of mental health literacy. *Depression and Anxiety*, 27(1), 63-71. <https://doi.org/10.1002/da.20620>
- Coles, M. E., Ravid, A., Gibb, B., George-Denn, D., Bronstein, L. R. ve McLeod, S. (2016). Adolescent mental health literacy: Young people's knowledge of depression and social anxiety disorder. *Journal of Adolescent Health*, 58(1), 57-62. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2015.09.017>
- Didin, M. ve Yavuz, B. (2022). Covid-19'un öğrencilerin stres, anksiyete, depresyon, korku düzeylerine etkisi: Sistemik derleme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(1), 38-45. <https://doi.org/10.18863/pgy.931572>
- Duplaga, M. ve Grysztar, M. (2021). The association between future anxiety, health literacy and the perception of the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Healthcare*, 9(1), 43. <https://doi.org/10.3390/healthcare9010043>
- Erdoğan, Y., Koçoğlu, F. ve Sevim, C. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde anksiyete ile umutsuzluk düzeylerinin psikososyal ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23, 24-37. <https://doi.org/10.5505/kpd.2020.35403>
- Fakhari, A., Shalchi, B., Rahimi, V. A., Sadeh, R. N., Lak, E., Najafi, A. ve Shayeghanmehr, A. (2023). Mental health literacy and COVID-19 related stress: The mediating role of healthy lifestyle in Tabriz. *Heliyon*, 9(2023), e18152. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18152>
- Göktaş, S., Işıklı, B., Yenilmez, Ç. ve Metintaş, S. (2019). Anksiyete Okuryazarlığı Ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 33(2), 167-174. <https://doi.org/10.5505/deutfd.2019.40412>
- Gulliver, A., Griffiths, K. M., Christensen, H., Mackinnon, A., Calear, A. L., Parsons, A., ... ve Stanimirovic, R. (2012). Internet-based interventions to promote mental health help-seeking in elite athletes: An exploratory randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 14(3), e69. <https://doi.org/10.2196/jmir.1864>

- Güloğlu, B., Yılmaz, Z., İstemihan, F. Y., Arayıcı, S. N. ve Yılmaz, S. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde bireylerdeki anksiyete ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Kriz Dergisi*, 28(3), 135-150.
- Günlü, A., Asıcı, E. ve Çetinkaya, M. (2021). Türkiye’de COVID-19 salgınının ikinci evresinde ebeveynlerde depresyon, anksiyete, stres ve travma sonrası stres bozukluğunun incelenmesi. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(1), 94-124.
- Hadjimina, E. ve Furnham, A. (2017). Influence of age and gender on mental health literacy of anxiety disorders. *Psychiatry Research*, 251, 8-13. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.01.089>
- Hair, J. F., Anderson R. E., Anderson R. ve Black W. (2010). *Multivariate data analysis*. Macmillan.
- Ibanez, G., Son, S., Chastang, J., Magnier, A. M., Robert, S. ve Mercier, A. (2016). Mental health disorders in general practice in France: A cross-sectional survey. *Translational Biomedicine*, 7(4), 96. <https://doi.org/10.2167/2172-0479.100096>
- Jafari, A., Moshki, M., Mokhtari, A. M., Naddafi, F. ve Nejatian, M. (2024). Validity and reliability of anxiety literacy (A-Lit) and its relationship with demographic variables in the Iranian general population. *Frontiers in Public Health*, 12, 1359146. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1359146>
- Jorm, A. F., Barney, L. J., Christensen, H., Highet, N. J., Kelly, C. M. ve Kitchener, B. A. (2006). Research on mental health literacy: What we know and what we still need to know. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(1), 3-5. <https://doi.org/10.1080/j.1440-1614.2006.01734.x>
- Jorm, A. F. (2019). Mental health literacy interventions in adults. O. Okan, U. Bauer, D. Levin Zamir, P. Pinheiro ve K. Sorensen (Eds.), *International handbook of health literacy* içinde (s. 359-370). Policy Press.
- Kafes, A. Y. (2021). Depresyon ve anksiyete bozuklukları üzerine bir bakış. *Humanistic Perspective*, 3(1), 186-194. <https://doi.org/10.47793/hp.867111>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kaneko, Y. ve Motohashi, Y. (2007). Male gender and low education with poor mental health literacy: A population-based study. *Journal of Epidemiology*, 17(4), 114-119. <https://doi.org/10.2188/jea.17.114>
- Kesgin, M. T., Pehlivan, Ş. ve Uymaz, P. (2020). Ruh sağlığı okuryazarlığı ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(2), 5-13. <https://doi.org/10.5455/apd.102104>
- Kupcova, I., Danisovic, L., Klein, M. ve Harsanyi, S. (2023). Effects of the COVID-19 pandemic on mental health, anxiety, and depression. *BMC Psychology*, 11(1), 108. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01130-5>
- Kutcher, S., Wei, Y. ve Coniglio, C. (2016). Mental health literacy: Past, present, and future. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 61(3), 154-158. <https://doi.org/10.1177/0706743715616609>
- Lee, H. Y., Hwang, J., Ball, J. G., Lee, J., Yu, Y. ve Albright, D. L. (2020). Mental health literacy affects mental health attitude: Is there a gender difference?. *American Journal of Health Behavior*, 44(3), 282-291. <https://doi.org/10.5993/AJHB.44.3.1>
- Lee, H. Y., Lee, J. ve Kim, N. K. (2015). Gender differences in health literacy among Korean adults: Do women have a higher level of health literacy than men?. *American Journal of Men's Health*, 9(5), 370-379. <https://doi.org/10.1177/1557988314545485>



- Marwood, M. R. ve Hearn, J. H. (2019). Evaluating mental health literacy in medical students in the United Kingdom. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 14(5), 339-347. <https://doi.org/10.1108/JMHTEP-01-2019-0001>
- Medeni, İ., İlhan, M. N. ve Medeni, V. (2020). Bir ilçede yaşayan 15 yaş ve üzeri kişilerde anksiyete sıklığı ve ilişkili risk etmenleri. *Gazi Medical Journal*, 31, 630-635. <https://doi.org/10.12996/gmj.2020.144>
- Mental Health Foundation. (2024). *Anxiety: Statistics*. <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/statistics/anxiety-statistics#:~:text=More%20women%20report%20experiencing%20high,reported%20high%20levels%20of%20anxiety&text=Compared%20to%20data%20from%202012.reporting%20high%20levels%20of%20anxiety> adresinden 1 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Miles, R., Rabin, L., Krishnan, A., Grandoit, E. ve Kloskowski, K. (2020). Mental health literacy in a diverse sample of undergraduate students: Demographic, psychological, and academic correlates. *BMC Public Health*, 20, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09696-0>
- Olca, S. P. (2023). Üniversite öğrencilerinin ruh sağlığı okuryazarlığı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 118-126.
- Öksüz, M. A., Avcı, D. ve Sağsöz, S. (2023). Çocuk/ergen psikiyatrisi polikliniğine başvuran ailelerin ruh sağlığı okuryazarlığı ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Humanistic Perspective*, 5(3), 1242-1257. <https://doi.org/10.47793/hp.1330230>
- Öz, H. S. (2021). Bir il merkezinde yaşayan bireylerin ruh sağlığı okuryazarlığının incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 3(3), 660-675. <https://doi.org/10.47793/hp.993929>
- Öztaş, B. ve Aydoğan, A. (2021). Sağlık profesyonellerinin ruh sağlığı okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 12(3), 198-204. <https://doi.org/10.14744/phd.2021.43265>
- Öztaş, B., Ünal, N., Ölçer, Z., Çal, A. ve Öge, G. (2023). Üniversite öğrencilerinin ruh sağlığı okuryazarlık düzeyi: Kesitsel bir çalışma. *TOĞÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 198-214. <https://doi.org/10.52369/togusagbilderg.1127001>
- Paulus, D. J., Wadsworth, L. P. ve Hayes-Skelton, S. A. (2015). Mental health literacy for anxiety disorders: How perceptions of symptom severity might relate to recognition of psychological distress. *Journal of Public Mental Health*, 14(2), 94-106. <https://doi.org/10.1108/JPMH-09-2013-0064>
- Riecher-Rössler, A. (2017). Sex and gender differences in mental disorders. *The Lancet Psychiatry*, 4(1), 8-9. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(16\)30348-0](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(16)30348-0)
- Robichaud, M., Dugas, M. J. ve Conway, M. (2003). Gender differences in worry and associated cognitive-behavioral variables. *Journal of anxiety disorders*, 17(5), 501-516. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00237-2](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00237-2)
- Solmaz, G. (2023). Determination of anxiety, health literacy and belief levels of medication use of individuals with chronic diseases during the Covid-19 pandemic process. *MAS Journal of Applied Sciences*, 8(Özel Sayı), 991-1000. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10005866>
- Sørensen, K., Van den Broucke, S., Fullam, J., Doyle, G., Pelikan, J., Slonska, Z. ve Brand, H. (2012). Health literacy and public health: A systematic review and integration of definitions and models. *BMC Public Health*, 12, 80. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-80>

- Stratton, S. J. (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373-374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Untila Kaplan, O. (2020). Medya sağlık okuryazarlığında küresel ortaklık arayışları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 697-731.
- Varma, P., Junge, M., Meaklim, H. ve Jackson, M. L. (2021). Younger people are more vulnerable to stress, anxiety and depression during COVID-19 pandemic: A global cross-sectional survey. *Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry*, 109, 110236. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2020.110236>
- WHO. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> adresinden 10 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (2022a). *Mental disorders*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders> adresinden 1 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (2022b). *Wake-up call to all countries to step up mental health services and support*. <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide> adresinden 1 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- WHO. (2023). *Anxiety disorders*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders> adresinden 1 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Xiao, X., Xiao, J., Yao, J., Chen, Y., Saligan, L., Reynolds, N. R. ve Wang, H. (2020). The role of resilience and gender in relation to infectious-disease-specific health literacy and anxiety during the covid-19 pandemic. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 16, 3011-3021. <https://doi.org/10.2147/NDT.S277231>
- Yılmaz, Ö., Boz, H. ve Arslan, A. (2017). Depresyon Anksiyete Stres Ölçeğinin (Dass 21) Türkçe kısa formunun geçerlilik-güvenilirlik çalışması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 78-91.

## SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK, ELEKTRONİK AĞIZDAN AĞIZA İLETİŞİM (eWOM) VE EKONOMİK MOTİVASYONLARIN TÜKETİCİLERİN İKİNCİ EL ÜRÜN SATIN ALMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ\*

### THE IMPACT OF SECOND-HAND PRODUCTS ON CONSUMERS' PURCHASE INTENTIONS TOWARDS SUSTAINABILITY, ELECTRONIC WORD-OF-MOUTH (eWOM) AND ECONOMIC MOTIVATIONS

Arş. Gör. Zeynep ERDOĞAN<sup>1</sup>

Doç. Dr. Buket ÖZOĞLU<sup>2</sup>

#### ÖZ

Çevreyi koruyucu, minimalist yaşam tarzı benimseyen ve israftan kaçınma gibi davranışlarda bulunmaya başlayan tüketicilerin; kullandığı ürünleri değerlendirme, geri dönüştürme, ürünlerin ömrünü uzatma gibi çabaları sürdürülebilirlik anlayışına yönelik önemli adımlardır. Bu yaşam tarzı, çevrimiçi (online) ikinci el ürün satışının yapıldığı platformların büyümesine de katkı sağlamaktadır. Tüketicilerin bu tür platformlardan ürünler satın alması sürdürülebilirliğe katkı sağlamanın yanı sıra ikinci el ürünlerin ekonomik açıdan yeniden değerlendirmesini de sağlar. Ayrıca bu platformlarda yapılan yorum, görüş ve değerlendirmelerin tüketicilerin satın alma kararlarını etkilediği görülmektedir. Bütün bu unsurlar göz önüne alındığında bu çalışmanın amacı, tüketicilerin internette ikinci el ürün satın almalarında sürdürülebilirlik, eWOM ve ekonomik motivasyonlarının satın alma tutum ve niyetine etkilerini ölçmektir. Aynı zamanda ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi, sürdürülebilirliğin eWOM üzerindeki etkisi, ekonomik motivasyonların da eWOM üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Araştırma verileri çalışmanın doğası gereği online anket yöntemiyle toplanmıştır. Katılımcıların örnekleme seçiminde ise kolayda örnekleme kullanılmıştır. Çalışmada 405 cevaplayıcıdan veri toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre ekonomik motivasyonların sürdürülebilirliği ve eWOM'ü etkilediği, sürdürülebilirliğin eWOM'ü, internetten ikinci el ürünlerin satın alma tutum ve niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca eWOM'un da tutum üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak tüketicilerin internet üzerinden ikinci el ürü satın alma tutumlarının satın alma niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İkinci El Ürün, Sürdürülebilirlik, Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (eWOM), Tutum, Niyet.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** Q56, Q01, D12, M31

#### ABSTRACT

Consumers who adopt an eco-friendly, minimalist lifestyle and who engage in behaviors such as avoiding waste, evaluating and recycling the products they use, and extending the lifespan of these products are taking significant steps toward sustainability. This lifestyle also contributes to the growth of online platforms for second-hand product sales. Purchasing products from these platforms not only supports sustainability but also allows for the economic repurposing of second-hand items. Additionally, reviews, opinions, and evaluations shared on these platforms are seen to influence consumers' purchasing decisions. Given all these factors, the purpose of the study is to measure the impact of sustainability, electronic word-of-mouth (eWOM), and economic motivations on consumers' attitudes and intentions towards purchasing second-hand products online. Furthermore, the study investigates the effect of economic motivations on sustainability, the effect of sustainability on eWOM, and the effect of economic motivations on eWOM. The research data is collected through an online survey method due to the nature of the study, using a convenience sampling method. Data is gathered from 405 respondents. According to the results, economic motivations are found to influence both sustainability and eWOM. It is also found that sustainability affects eWOM as well as attitudes and intentions towards purchasing second-hand products online. Moreover, eWOM is found to have an impact on consumers' attitudes. Finally, it is determined that consumers' attitudes towards purchasing second-hand products online significantly affect their purchase intentions.

**Keywords:** Second-Hand Product, Sustainability, Electronic Word of Mouth (eWOM), Economic Motivations, Attitude, Intention.

**JEL Classification Codes:** Q56, Q01, D12, M31.

\* Bu çalışma için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulundan 327487 sayılı ve 06.03.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zeyneperdogan@ohu.edu.tr

<sup>2</sup>  Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, buketozoglu@ohu.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

The aim of the study is to examine the role of eWOM, economic motivations and sustainability in attitudes and intentions of purchasing second-hand products online. The effect of economic motivations on sustainability is another aim of the research. In the study, the effects of sustainability, eWOM and economic motivations on consumers' attitudes towards purchasing second-hand products online are measured, and whether sustainability and economic motivations have an effect on eWOM is investigated.

### Design/methodology/approach:

The purpose of the study is to measure the effects of sustainability, eWOM (electronic word-of-mouth), and economic motivations on consumers' attitudes and intentions to purchase second-hand products online. Additionally, the study investigates the effects of economic motivations on sustainability, the effects of sustainability on eWOM, and the effects of economic motivations on eWOM. The study employs a quantitative research design to examine consumer behaviors and motivations. The online survey method enables researchers to reach a broad audience and gather data quickly and efficiently. Convenience sampling is used to select participants for the study. Convenience sampling is a suitable method for collecting data from accessible and willing participants. The research model is developed based on the study by Styven and Mariani (2020).

### Findings:

According to the demographic information of the participants, it is observed that out of 405 individuals, 64.4% (261) are female, and 35.6% (144) are male. Regarding marital status, 23.7% (96) are married, while 76.3% (309) are single. In terms of age, 10.6% (43) are below 18 years old, 58.3% (236) are between 19-25 years old, 19% (77) are between 26-32 years old, and 12.1% (49) are 40 years old and above. Concerning education, 5.9% (24) have completed middle school, 23.2% (94) have completed high school, and 58.8% (238) have completed undergraduate education. In terms of income, the highest income level, 42.7% (173) have an income of 5,500 Turkish Lira or less. Participants are allowed to select multiple options for the question "What second-hand products do you buy online?" When examining the responses, it is found that the most purchased product is books, magazines, etc., accounting for 57.3%. Other products purchased second-hand online include furniture (40.9%), cars (38.2%), electronic products (38%), games/consoles (36%), bags (35%), home decoration products (32.8%), accessories (27.9%), household appliances (25.6%), clothing (25.6%), sports products (20.2%), shoes (11.8%), kitchenware (10.6%), baby/child products (5.6%), and personal care/cosmetic products (1.7%). Regarding the question about which platforms participants buy second-hand products from, sahibinden.com is the most preferred platform, with 73.8% of participants choosing it. Among social media platforms, Instagram is the most preferred, with 19.2% of participants choosing it. According to the research findings, economic motivations have a positive and significant effect on sustainability ( $B=,624, t=17.243, \beta=,651, p=0.000$ ), sustainability has a positive and significant effect on eWOM ( $B=,278, t=6.149, \beta=,305, p=0.000$ ), economic motivations have a positive and significant effect on eWOM ( $B=,362, t=8.353, \beta=,414, p=0.000$ ), eWOM has a positive and significant effect on attitude ( $B=,212, t=3.349, \beta=,168, p=0.010$ ), sustainability has a positive and significant effect on attitude ( $B=,155, t=2.580, \beta=,135, p=0.000$ ), economic motivations have a positive and significant effect on attitude ( $B=,472, t=7.897, \beta=,428, p=0.000$ ), attitude has a positive and significant effect on intention ( $B=648, t=18.406, \beta=,687, p=0.000$ ), and sustainability has a positive and significant effect on intention ( $B=,144, t=3.543, \beta=,132, p=0.000$ ). Thus, hypotheses H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, and H8 are accepted. According to the results of the research, economic motivations have a positive and significant effect on sustainability, sustainability has a positive and significant effect on eWOM, economic motivations have a positive and significant effect on eWOM, eWOM has a positive and significant effect on attitude, sustainability has a positive and significant effect on attitude, and economic motivations have a positive and significant effect on attitude. It is concluded that attitude has a positive and significant effect on intention, and sustainability has a positive and significant effect on intention.

### Conclusion and Discussion:

The results of the research demonstrate strong relationships among sustainability, economic motivations, eWOM, and attitudes and intentions towards second-hand products. Sustainability positively influences consumers' intentions to prefer second-hand products and their purchasing behaviors in this regard. Additionally, it is observed that economic motivations and eWOM also contribute to increasing consumers' interest in second-hand products. For businesses, these findings provide important insights into raising awareness about the second-hand product market and evaluating opportunities in this area. In conclusion, the study suggests that fostering sustainability, acknowledging economic motivations, leveraging eWOM, and understanding consumer attitudes and intentions towards second-hand products are crucial for businesses aiming to tap into the second-hand product market. By aligning their strategies with these factors, businesses can not only meet consumer demands but also contribute to sustainable practices and environmental conservation. In light of this information, the research aims to contribute both to literature and practice by examining the relationships between sustainability, economic motivations, eWOM, and attitudes and intentions towards second-hand products. It is anticipated that this research would increase awareness among businesses and brands regarding the second-hand product market, leading to a greater proliferation of platforms for second-hand product sales. Businesses can then utilize these platforms more actively, thereby contributing to sustainability by providing consumers with access to second-hand products. Future research could investigate whether consumers' reasons for preferring second-hand products vary according to income level and other demographic variables, as well as whether sustainability plays a mediating role in the relationship between economic motivations and second-hand products.

## 1. GİRİŞ

İnsanların sürdürülemez tüketim kalıplarının sonucu olarak çevre sorunlarının artmaya başlaması ve sürdürülebilir kalkınma hareketini engellemesi söz konusu olmaktadır. Bu durumu tersine çevirmek ve sürdürülebilir bir ekonomiyi teşvik etmek için geleneksel ürün tüketiminin azaltılmaya başlanması gerekmektedir (Chekima vd., 2016, s. 210). Daha sürdürülebilir bir sisteme geçiş için, toplumun tüm sektörlerinin -sanayi, finans, hükümet, eğitim- yüksek düzeyde uyum sağlaması ve en önemlisi, kültürel değerlerde ve tüketici davranışında bir değişimin olması gerekir (Fletcher, 1998, s. 78). Örneğin, tekstil endüstrisinde giderek artan tüketim seviyeleri, değerli doğal kaynakların aşırı kullanımı nedeniyle önemli bir çevresel ayak izine yol açmaktadır. Bu nedenle, tüketiciler giyim ürünlerine yönelik tüketim davranışlarını daha sürdürülebilir bir perspektifle ele almaları gerekmektedir (Rausch ve Kopplin, 2020, s. 1). Bu doğrultuda, geri dönüştürülemeyen ve tehlikeli atık/malzemeler ile geleneksel ürün tüketiminden kaynaklanan hava kirliliği emisyonları azaltılarak, sürdürülebilirliğe katkı sağlanacağı düşünülmektedir (Chekima vd., 2016, s. 210).

Günümüz tüketicileri için bir ürünün çevresel yönü tüketicilerin satın alma kararlarını ve eğilimlerini önemli ölçüde harekete geçirmektedir (Chua vd., 2020, s. 86). İkinci el ürün satışının yapıldığı pazarlar, aşırı tüketimi engelleyerek ve kaynakların yeniden kullanımını teşvik ederek ekonomik sürdürülebilirliğe katkı sağlar. Ayrıca, doğal kaynakların daha verimli kullanılmasına ve benzer ürünlerin üretiminden kaynaklanan emisyonların azaltılmasına yardımcı olur. Böylece, ikinci el piyasası, ürünlerin yaşam döngüsünü uzatmaktadır (D'Adamo vd., 2022, s. 46621). Kullanılmış ürünler, artan atık oranını yavaşlatmak için daha çevre dostu olarak kabul edilir (Kristia, 2021, s. 163). İnternette yeniden satış (resale), ikinci el sektörünün en hızlı büyüyen alanıdır. 2026 yılına kadar internette ikinci el sektörünün yaklaşık 4 kat büyümesi beklenmektedir (Thredup, 2022). ABD'de 3.500 kişiyle yapılan GlobalData Tüketici Yeniden Satış Anketinde (GlobalData Consumer Resale Survey) elde edilen sonuçlara göre; tüketicilerin %41'i kıyafet alışverişi için ilk baktıkları yerin ikinci el pazarı olduğunu söylerken, Z kuşağının %62'si yeni bir ürün satın almadan önce ikinci el bir ürün aradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca Z kuşağı ikinci el ürün satın alma motivasyonlarının ikinci el ürünlerin daha sürdürülebilir olduğu fikri ve para biriktirmek olduğunu ifade etmektedir (Thredup, 2022).

Araştırmanın önemi, son yıllarda ikinci el ürünlere olan talebin artışı ve bu alışverişlerin sürdürülebilirlik perspektifinden ele alınmasının hem akademik literatüre hem de ticari uygulamalara sağladığı katkılarla ilişkilidir. Çalışma, ikinci el kıyafet pazarının dinamiklerini ve tüketici karar verme süreçlerini anlamaya yönelik önemli bir analiz sunmayı hedeflemektedir. Tüketicilerin sürdürülebilirlik algıları ve ekonomik motivasyonlarının ikinci el ürün satın alma davranışlarına yansımalarının incelenmesi, sürdürülebilir tüketim davranışları üzerine yeni bir perspektif sağlamaktadır. Bu, çevresel kaygılarla ilişkili tüketici davranışlarının anlaşılmasına yönelik literatürdeki bilgi boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır. Buna ek olarak, eWOM'un (elektronik ağızdan ağıza iletişim) tüketici davranışları üzerindeki etkisini incelemek, dijital çağda tüketicilerin karar alma süreçlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle çevrim içi alışverişlerde eWOM'un güçlü etkisi göz önüne alındığında, bu çalışmanın, eWOM'un tüketici tutum ve niyetleri üzerindeki önemini vurgulaması, mevcut literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Çalışmanın katkısı, ekonomik motivasyonlar, sürdürülebilirlik algıları ve eWOM faktörlerinin birlikte incelenmesi yoluyla, bu alanlardaki araştırma boşluğunu doldurmayı hedeflemesidir. Bu üç faktörün bir arada ele alınması, hem teorik anlamda yeni bir çerçeve sunmakta hem de pratik uygulamalara yönelik derinlemesine içgörüler sağlamaktadır.

Bu araştırma, tüketicilerin internette ikinci el ürünlere yönelik sürdürülebilirlik, elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) ve ekonomik motivasyonlarının tutum ve niyetlerine etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda internette ikinci el ürünlerin satın alınmasında ekonomik motivasyonlar, sürdürülebilirlik, eWOM'un birbirleriyle ve ikinci el ürün satın alma tutumu ve niyeti üzerinde etkisini incelenmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ilk olarak kavramsal çerçeve sunularak literatürde yer alan ilişkilere yer verilmekte ve araştırmanın hipotezleri belirtilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma metodolojisi ve araştırma bulgularına yer verilip, bulgular doğrultusunda araştırma sonuçları incelenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada, araştırmanın sürdürülebilirlik, elektronik ağızdan ağıza iletişim, ekonomik motivasyonlar, ikinci el ürün satın alma tutumu ve niyeti kavramları arasındaki ilişkiler literatür çerçevesinde ele alınmaktadır.

## 2.1. Sürdürülebilirlik ve Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (eWOM)

Elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM), tüketicilerin başka tüketicilerden tarafsız bir şekilde ürün bilgileri toplama seçeneklerini genişletmekte; tüketicilere ürün, firma ya da faaliyetleri hakkında tavsiyelerini sunma fırsatı sağlamaktadır (Hennig-Thurau, 2004, s. 39). Tüketiciler bu bilgilere web tabanlı platformlar, tartışma forumları, haber grupları, sosyal medya, web siteleri, mobil uygulamalar, e-ticaret platformları (amazon, trendyol, hepsiburada vb.), sözlükler (ekşi, uludağ vb.) gibi kanallardan ulaşabilirler. Çevrimiçi (online) tüketici yorumları hem bilgi hem de tavsiye veren ikili bir role sahiptir. Bu kanallar bilgilendirici olarak kullanıcı odaklı ürün bilgisi sağlarken, deneyim sahibi tüketiciler tarafından yapılan yorumlar da tavsiye niteliğindedir (Park vd., 2007, s. 126-127). Araştırmalar tüketicilere ürün bilgilerinin sunulmasının ve ürünü deneyimlemiş kişilerin deneyimlerinin aktarılmasının tüketicilerin çevrimiçi ürün seçimlerini etkilediğini göstermektedir (Senecal ve Nantel, 2004, s. 168). Clark vd., (2023) yaptıkları bir çalışmada genç tüketicilerin bir otelin sosyal medyadaki çevresel sürdürülebilirlik iletişiminden etkilendiğini ortaya çıkarmışlardır. Çalışma, çevresel sürdürülebilirlik ile eWOM arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymuştur (Clark, vd., 2023, s. 36). Çevrimiçi kullanıcı yorumlarının, tüketiciler için önemli bir bilgi kaynağı olduğunu söylemek mümkündür (Chevalier ve Mayzlin, 2006, s. 345). Müşteriler yaptıkları yorumlarla işletmelerin olumlu faaliyetlerini savunabilir ve güçlendirebilirler (Choi vd., 2019, s. 1227). Ancak eWOM'un, tüketicilerin tutumlarını olumsuz etkilediğini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Bhandari ve Rodgers, 2018, s. 125; Halim vd., 2022, s. 10). Bu doğrultuda müşterilerin hem işletmelere hem de diğer potansiyel alıcılara bilgi ve geri bildirim sağladıklarını ve online ortamlarda güçlü birer etkileyici olduklarını ifade etmek mümkündür. Elektronik ortamda yapılan ağızdan ağıza olumlu iletişim tüketicinin markaya, ürüne veya faaliyete yönelik olumlu izlenim edinmesine ve bunu satın alma kararına yönlendirmesinde etkilidir. Aksi bir durumda olumsuz bir ağızdan ağıza iletişim gerçekleştiğinde ise olumsuz sonuçlar yaşanabilir. Bu doğrultuda işletmeler ürünlerine yönelik internet ortamında olumlu ya da olumsuz görüş ve yorumları mutlaka takip etmeli ve gerekli düzeltmeleri yapmak için zaman ve çaba harcamalıdır.

Tüketici tutumlarının son yıllarda tüketime yönelik değiştiği ve ekolojik, toplumsal ve gelişimsel etki konusunda artan endişeleri de beraberinde getirdiği görülmektedir (Hamari vd., 2015, s. 1). Tüketici grupları enerji krizleri, devam eden çevresel problemler ve küresel finansal çöküş zeminine karşı sürdürülebilir çözümler aramaktadır. Şirketlerin de sürdürülebilirlik uygulamalarına başlaması bu sürecin gelişimini desteklemektedir (Albinsson ve Perera; 2012, s. 10). Kurumsal sürdürülebilirlik çabalarının, tüketicilere faydalı bilgiler sağlayan ve iyi tasarlanmış bir platformda olumlu eWOM'u teşvik edici role sahip olduğu düşünülmektedir (Choi vd., 2019, s. 1223). Ayrıca sürdürülebilirlik eWOM üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Kusumawati vd., 2019, s. 280). Tüketicilerin sürdürülebilirlikle ilgili bilgi arama istekleri, onları sosyal medya platformlarını bilgi kaynağı olarak kullanmaya yönlendirmiştir. Sürdürülebilirlik hakkında bilgi edinmek için sosyal medyadan yararlanan tüketicilerin edindikleri olumlu bilgilerin satın alma niyetini olumlu yönde etkilediği ve olumlu ağızdan ağıza iletişim kurma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Saeed vd., 2019, s. 15). Bunun yanı sıra tüketicilerin tutumlarında çevresel kaygıların yüksek olduğu ürünlere yönelik yapılan olumsuz yorumların daha etkili olduğu düşünülmektedir (Filieri, 2020, s. 431). İşletmelerin sürdürülebilirlik faaliyetlerini doğru aktaracak şekilde tüketici etkileşiminin temel yönlerini anlamaları iş stratejilerini yönlendirecek önemli bir itici güç haline getirilebilir (Choi, 2019, s. 1225). Bu bağlamda, sürdürülebilirliğin, tüketicilerin ikinci el ürünlere yönelik olumlu düşüncelerini çevrimiçi ortamlarda paylaşma eğilimlerini artırabileceği öngörülmektedir.

H<sub>1</sub>: İnternette ikinci el ürünlere yönelik sürdürülebilirliğin elektronik ağızdan ağıza iletişim (EWOM) üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## 2.2. Ekonomik Motivasyonlar ve Sürdürülebilirlik

Tüketiciler internette ürün satın alırken fiyat, güven, kolaylık, zaman, güvenlik, satış sonrası hizmet ve indirimli fırsatlar gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Nazir vd., 2012, s. 493). Diğer taraftan tüketicilerin alternatif tüketime (ikinci el, kullanılmış ürünleri vb.) yönelmesi temel olarak ekonomik gereklilikten kaynaklanmaktadır (Williams ve Paddock, 2003, s. 317). Tüketiciler ekonomik motivasyonlar nedeniyle internet üzerinden ikinci el kıyafet, eşya vb. gibi ürünlere yönelik satın alma davranışı gösterebilmektedir (Avcı ve Yıldız, 2023, s. 140). Tüketiciler yeni ürünler satın almak yerine kullanılmış ürünleri satın alarak fiyat açısından tasarruf etmek istemektedir (Joung ve Park-Poaps, 2013, s. 109). Çünkü tüketiciler ikinci el ürünleri daha uygun fiyatta bulmaktadır (Williams ve Paddock, 2003, s. 332) Clausen vd. (2010, s. 1820-1824) yapmış olduğu çalışmada kullanılmış ürünleri satın alan tüketicilerin her ne kadar diğer birçok tüketiciye göre çevreye yönelik daha güçlü bir tutum sergilediği düşünülse de bu durumun çevreye duyarlı bir şekilde hareket etme istekliliği değil fiyat

odaklılıkla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Yapılan araştırmada kullanılmış ürünler satın alan eBay kullanıcılarının çevresel konulara dikkatinin daha az olduğu, finansal konulara ise diğer faktörlere göre daha fazla dikkat ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan El-Sheikh ve Kovacic Lukman'ın (2022, s. 13) çevre mevzuatı, müşteri farkındalığı ve ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerinde etkisinin incelendiği araştırmada ekonomik motivasyonların sürdürülebilirliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bir başka araştırmada ikinci el kıyafetlerin satın alma tutum ve niyetinin sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlar üzerinde etkisi incelenmiş olup sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlar arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur (Styven ve Mariani, 2022, s. 732). Bu bağlamda, ekonomik motivasyonların, tüketicilerin ikinci el ürünlere yönelik sürdürülebilirlik algısı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir.

H<sub>2</sub>: Ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

### 2.3. Ekonomik Motivasyonlar ve eWOM

Ekonomik motivasyonların eWOM üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır (Hennig-Thurau vd., 2004, s. 49; Avcı ve Yıldız, 2018, s. 154). İkinci el ürünlerin, tüketicilere ekonomik fayda sağlamasından dolayı çevrimiçi ikinci el pazarına yönelik eğilimleri de arttırmıştır (Padmavathy vd., 2019, s. 19). Bu nedenle ekonomik motivasyonlar, tüketicilerin çevrimiçi platformlar kullanarak ikinci el ürün satın alma davranışına yönlendirmektedir (Avcı ve Yıldız, 2023, s. 140). Ayrıca ekonomik motivasyonlar, tüketicilerin eWOM davranışlarını geliştirmesine neden olmaktadır. Örneğin tüketicilerin online yorum yazma motivasyonlarının arttığı ifade edilmektedir (Hennig-Thurau vd., 2004). İkinci el ürünleri internette düşük fiyatlarla satın alan veya pazarlık gücü elde eden tüketicilerin, bu gibi faydaları başkalarıyla paylaşma olasılıkları daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Avcı ve Yıldız, 2023, s. 155). Diğer taraftan tüketiciler satın alma kararı vermeye yönelik ekonomik faydaları yönünden de bilgi almak amacıyla online yorumları okumaktadırlar. Literatürde ekonomik motivasyonların eWOM üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların kapsamı bakımında sınırlı olmasından dolayı, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

H<sub>3</sub>: Ekonomik motivasyonların eWOM üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

### 2.4. Sürdürülebilirliğin İkinci El Ürün Satın Alma Tutumu ve Niyeti

İkinci el kıyafet pazarının, hazır giyim perakendesinden daha hızlı büyüdüğü görülmektedir (Martinko, 2019, s. 1; Russell, 2020, s. 1). Bu hızlı büyümenin pek çok olası nedeni olmakla birlikte ikinci el ürünlerin sürdürülebilir tüketim açısından önemi (Avcı ve Yıldız, 2018, s. 157) göz ardı edilmemelidir. Online ikinci el ürün piyasası, ürünlerin ömrünü uzatma fırsatı sunmaktadır. Böylece tüketiciler yeni ürünler satın alarak çevreye verilen potansiyel zarardan kaynaklanan stresten kaçınıp (Clausen vd., 2010, s. 1810), ikinci el veya kullanılmış kıyafet satın alarak sürdürülebilir tüketimi desteklemiş olurlar (Shrivastava, 2020, s. 1-2; Borusiak vd., 2020, s. 9). Yapılan çalışmalardan tüketicilerin sürdürülebilirlik düzeyinin satın alma tutumu üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Savelyeva ve Douglas, 2017, s. 218; Kautis, 2018, s. 338; Garanti, 2020, s. 40; Kim ve Oh, 2020, s. 10; Çayrağası, 2022, s. 175). Özer Çizer ve Mucan Özcan (2021, s.17) çalışmasında 316 tüketicie ikinci el e-moda sitelerini kullanma niyetini etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sürdürülebilirlik, tüketicilerin ikinci el e-moda sitelerini kullanma niyetleri üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Styven ve Mariani'nin (2020, s. 732) çalışmasında sürdürülebilirlik, ekonomik motivasyonlar ve tüketim sisteminden uzaklaşma faktörlerinin tüketicilerin ikinci el kıyafet satın alma tutumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda sürdürülebilirliğin, ikinci el ürün satın alma tutumu üzerinde etkisi olduğu ortaya konmuştur. Sürdürülebilirlik algısının deneyimli tüketicilerin satın alma kararını etkilemesine rağmen, sürdürülebilirliğin tüketicilerin ikinci el kıyafetleri tercih etmeleri konusunda hala önemli bir motivasyon kaynağı olmadığını da ortaya koyan çalışmalar vardır (Silva vd., 2015, s. 728).

Çevresel kaygılar, ikinci el giyim ürünlerin satın alma niyetini önemli ölçüde etkilemekte olduğu görülmektedir (Kristia, 2021, s. 171). Yapılan bir araştırmaya göre, ikinci el giyim mağazalarından alışveriş yapan üniversite öğrencilerinin, bu tür mağazalardan alışveriş yapmayanlara göre daha çok çevre bilincine sahip olma eğiliminde olduğu ortaya çıkmıştır (Yan vd., 2014, s. 94). Bu bağlamda, sürdürülebilirliğin tüketicilerin internetten ikinci el ürünlere yönelik tutum ve niyetlerini şekillendirmede önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir.

H<sub>4</sub>: Sürdürülebilirliğin internetten ikinci el ürün satın alma tutumu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H<sub>5</sub>: Sürdürülebilirliğin internetten ikinci el ürün satın alma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## 2.5. Ekonomik Motivasyonlar ve İkinci El Ürün Satın Alma Tutumu

Online platformlar, tüketiciye kolaylık ve zaman açısından önemli avantajlar sağlamanın yanı sıra para tasarrufu açısından önemli bir ortam yaratmaktadır (Nazir vd., 2012, s. 493). İkinci el ürünlerin daha düşük fiyatlı olması genellikle tüketicilerin satın alma kararlarını yönlendirmektedir (Yan vd., 2015, s. 85-89; Styvén ve Mariani, 2020, s. 733). Online ikinci el sitelerinden alışveriş yapan kişilerin, bu tür platform ve uygulamalar aracılığıyla ikinci el ürünleri satın alma nedenlerinin fiyat ve maliyet avantajı olduğu ortaya çıkmıştır (Akın, 2020, s. 84). İkinci el ürünlerin tüketimindeki temel motivasyonlarının başında ekonomik nedenler gelmektedir. Birçok tüketici ikinci el ürün satın almanın para biriktirmeye katkısı olduğunu düşünmektedir (Edbring vd., 2016, s. 13). Tüketicilerin tutumlu olmaları da ikinci el ürün satın almalarını destekleyen ekonomik motivasyonlardandır (Roux ve Guiot, 2008, s. 84). Z kuşağının %30'u ikinci el ürünleri satın alma tercihlerinin fiyata dayalı bir durum olduğunu ifade etmektedir (İTKİBHedef, 2022, s. 26). Özkaya ve Kazançoğlu (2021), Y kuşağı üzerinde ikinci el tüketime yönelik motivasyon ve engellerin neler olduğu ve tüketicilerin ikinci el ürün tüketiminde kanal seçimlerinin nedenlerini araştırmıştır. Sonuç olarak Y kuşağının ikinci el tüketiminde ekonomik, çevresel ve sosyal motivasyonların önemli derecede etkili olduğu ancak sosyal ve sağlık (hijyen, hastalık gibi) kaygılarının da bu tür tüketimi engelleyici rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi ikinci el giyim alışverişinden elde edilen yüksek ekonomik fayda, tüketicilerin çevrimiçi ikinci el giyim alışveriş isteklerini motive etmektedir (Lo vd., 2019, s. 289). Tüketicilerin ikinci el otomobil satın alma tercihlerinde ekonomik nedenlerin ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akçi, 2016). Kılıç (2019), kritik, hazcı, ekonomik ve moda motivasyonlarının tüketicilerin ikinci el ürünlerin satın alma niyetlerini etkilediğine yönelik araştırma yapmıştır. Çalışmada kritik motivasyonlar içerisinde yer alan etik ve ekolojik faktörlerin yanı sıra ekonomik motivasyonlardan uygun fiyatın da tüketicilerin ikinci el ürün satın alma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Tüketicilerin ekonomik motivasyonlarının (Roux ve Guiot, 2008; Kananukul vd., 2015; Godelnik, 2017; Edbring vd., 2016; Ferraro vd., 2016; Choi, 2019; Padmavathy vd., 2019; Styven ve Mariani, 2020; Wang vd., 2022; Rendel, 2021; Kurtuluş vd., 2021) ikinci el ürünlerin satın alma tutumları üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların sonuçları incelendiğinde Rendel (2021, s. 45) ve Wang vd.'nin (2022, s. 163) çalışmaları dışında tüketicilerin ekonomik motivasyonlarının ikinci el ürün satın alma tutumları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İkinci el kıyafet satın almaya yönelik bir diğer çalışmada fiyat hassasiyetinin ikinci el kıyafet satın alma sıklığı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Nazir vd., 2012, s. 493). Bu bağlamda, ekonomik motivasyonların, tüketicilerin internetten ikinci el ürünlere yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir.

H<sub>6</sub>: Ekonomik motivasyonların tüketicilerin internetten ikinci el ürün satın alma tutumları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## 2.6. eWOM ve İkinci El Ürün Satın Alma Tutumu

Tüketiciler satın alma öncesi ürün/hizmetler hakkında interneti bilgi edinme aracı olarak kullanmaktadır (Adjei vd., 2010, s. 634). Online tüketici görüşü platformlarında elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) önemli bir e-pazarlama olgusudur (Cheung ve Lee, 2012, s. 224). Diğer bir ifadeyle WOM, özellikle online topluluklarda tüketici etkileşimlerinin önemli bir parçasıdır (Brown vd., 2007, s. 2). eWOM olumlu ya da olumsuz, tüketicilerin tutumunu şekillendirmektedir (El-Seidi ve El-Baz, 2016, s. 273). Olumlu eWOM tüketicilerin tutum ve niyetlerini olumlu etkilemektedir (Park vd., 2007, s. 140; Gupta ve Harris, 2010, s. 1048; Cheung ve Lee, 2012, s. 218; Jalilvand ve Samiei, 2012, s. 471; Çakır vd., 2017, s. 129; El-Seidi ve El-Baz, 2016, s. 273; Erkan ve Ervans, 2016, s. 51; Yorgancı, 2020, s. 129; Heryana ve Yasa, 2020, s. 16; Mohammad, 2021, s. 497; Gödekmerdan Önder, 2022, s. 219).

Tüketiciler, bir ürün veya hizmete ilişkin değerlendirmelerini sosyal ağ sitelerinden paylaşarak diğer tüketicilerin karar verme sürecini etkileyebilmektedir (Gabriella vd., 2021, s. 76). İnternette ikinci el ürünleri satın alan tüketiciler, diğer tüketicilere göre yakın çevreleri, aile, arkadaş ve çevrimiçi platform yorumlarından etkilenmektedir (Gezmişoğlu Şen ve Telli, 2021, s. 2595). eWOM, tüketicilerin ikinci el kıyafetler hakkındaki içsel inançlarını olumlu veya olumsuz etkileyen dışsal bir uyarandır (Mohammad vd., 2020, s. 488). eWOM'un tüketicilerin ikinci el kıyafetlere yönelik olumlu değerlendirmelerini, ilgilerini ve katılımlarını artırdığı görülmektedir (Mohammad vd., 2020, s. 497). Diğer taraftan, sürdürülebilir ürünlerle ilgili olumsuz elektronik ağızdan ağıza (N-eWOM) iletişim, tüketicilerin satın alma niyetlerini, tutumlarını ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Bir ürünle ilgili olumsuz bilgiler, yorumlar vb. ifadeler tüketicilerin dikkatini çekmekte ve böylece tüketicilerin ürünü yeniden değerlendirmesine ve ürüne yönelik satın alma tutumlarını etkilemesine neden olmaktadır (Halim vd., 2022, s. 10). Bu bağlamda, elektronik ağızdan ağıza iletişimin (eWOM) tüketici tutumu üzerinde önemli bir etkisi olabileceği düşünülmektedir.



H<sub>7</sub>: Elektronik ağızdan ağıza iletişimin (eWOM) tüketicilerin internetten ikinci el ürün satın alma tutumları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

## 2.7. İkinci El Ürün Satın Alma Tutumu ve Niyet

Tüketicilerin çevrimiçi (online) satın alma tutumlarının satın alma niyetlerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Monsuwe, 2004, s. 102; Shih, 2004, s. 351; Nazir vd., 2012, s. 486; Nayak vd., 2021, s. 230; Ha, 2021, s. 1257). Tekstil endüstrisinde sürekli artan tüketim, doğal kaynakların aşırı kullanımıyla büyük bir çevresel tahribata neden olmaktadır (Rausch ve Kopplin, 2021, s. 11). Tüketicilerin sürdürülebilir tüketime destek sağlama amacıyla ikinci el ürün satın alma niyet ve tutumlarının arttığına yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda sürdürülebilirliğe destek sağlayan ikinci el ürünlerin de tüketicilerin satın alma niyet ve tutumlarını etkilediğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Borasiak vd., 2020, s. 9; Jung, 2020, s. 10; Kim vd., 2021, s. 2; Koay vd., 2022, s. 1358; Özer Çizer ve Mucan Özcan, 2021, s.17). Tüm bu çalışmalar çerçevesinde, araştırmaların çevrimiçi (online) ikinci el kıyafetler açısından tüketicilerin satın alma tutum ve niyetlerine yönelik geçmişte yapılan çalışmalarda olumlu sonuçlar bulunduğu tespit edilmiştir (Styvén ve Mariani, 2020, s. 733; Mohammad vd., 2020, s. 482). Dolayısıyla, tüketicilerin ikinci el ürünlere yönelik tutumlarının, satın alma niyetlerini etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir.

H<sub>8</sub>: Tüketicilerin internetten ikinci el ürün satın alma tutumlarının satın alma niyetleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

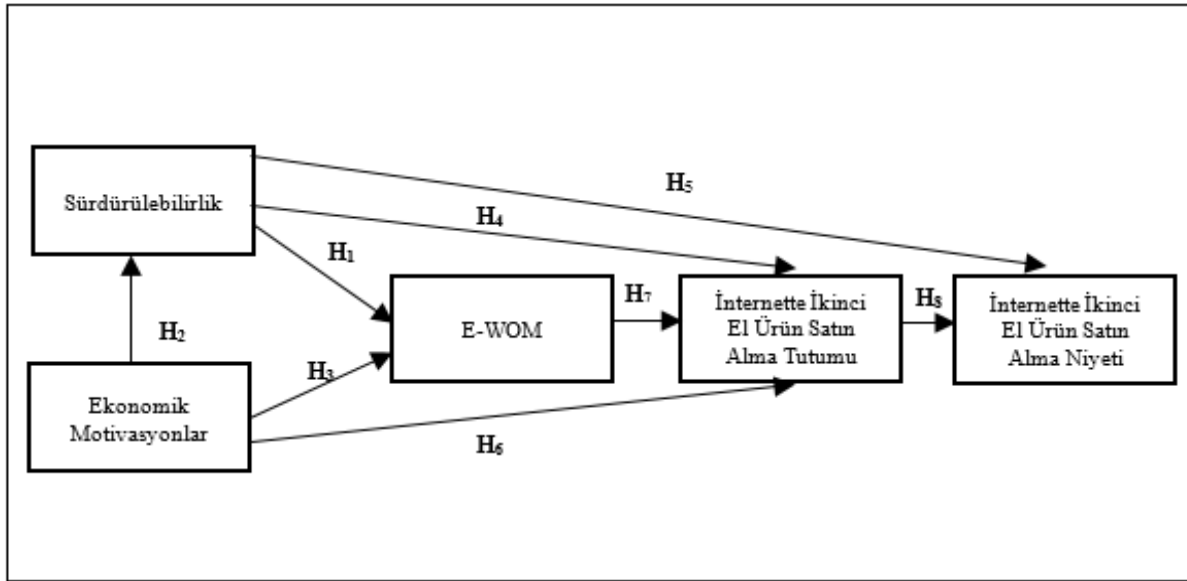
## 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma yöntemi bölümünde çalışmanın amacı ve modeli, anakütle ve örneklem seçimi, veri toplama yöntemi ve aracı hakkında bilgiler verilmektedir.

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, tüketicilerin internetten ikinci el ürün satın alımlarında sürdürülebilirlik, eWOM ve ekonomik motivasyonlarının satın alma tutum ve niyetine etkilerini ölçmektir. Bu bağlamda bu amaca ulaşmayı sağlayacak araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir. Modelde görüldüğü gibi çalışmada tüketicilerin ekonomik motivasyonlarının sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi, sürdürülebilirliğin eWOM, satın alma tutumu ve niyeti üzerindeki etkisi, ekonomik motivasyonların eWOM ve satın alma tutumu üzerindeki etkisi, eWOM'un satın alma tutumu üzerindeki etkisi ve tüketicilerin internetten ikinci el ürünlere ilişkin satın alma tutum ve niyetleri incelenmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modelinin oluşturulmasında Styven ve Mariani (2020)'nin yapmış oldukları çalışmadan yararlanılmıştır. Bu çalışmada sürdürülebilirlik, tüketim sisteminden uzaklaşma ve ekonomik motivasyon değişkenleri kullanılarak tüketicilerin ikinci el kıyafet satın alma tutum ve niyetleri incelenmiştir. Araştırmada sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlar tüketim sisteminden uzaklaşma, tüketicilerin satın alma tutum ve niyetleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu çalışma da ise ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi incelenmekte olup, modele eWOM kavramı eklenmiştir. eWOM değişkeninin araştırma modeline dahil edilmesinin ana nedenlerinden biri, araştırma kapsamının online ortamda yapılan alışverişler olması ve tüketicilerin karar alma süreçlerinde çevrimiçi yorumların önemli bir etkiye sahip olmasıdır. eWOM, çevrimiçi topluluklarda tüketiciler arası etkileşimin kilit bir bileşenidir (Brown ve ark., 2007, s. 2) ve özellikle internette ikinci el ürün satın alan tüketiciler, yakın çevreleri, aile, arkadaşları ve çevrimiçi platform yorumları gibi faktörlerden önemli ölçüde etkilenmektedir (Gezmişoğlu Şen ve Telli, 2021, s. 2595). Dolayısıyla, eWOM'u araştırma modeline eklemek, ekonomik motivasyonlar ve sürdürülebilirlik çerçevesinde tüketicilerin nasıl yönlendirildiğini anlamaya katkı sağlamaktadır. İnternette ikinci el ürün yorumlarına ilişkin eWOM'un, tüketicilerin bu ürünlere yönelik tutum ve niyetleri üzerindeki etkisini incelemek, tüketicilerin satın alma davranışlarına dair bir anlayış sunacağı düşünülmektedir. Araştırma modeli doğrultusunda tüketicilerin internette ikinci el ürünlere yönelik sürdürülebilirlik algılarını, ekonomik motivasyonların etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Tüketicilerin sürdürülebilirlik anlayışlarının internetteki ikinci el ürünlere yönelik tüketici yorumlarını, görüşlerini etkileyebileceği düşünülerek tüketicilerin satın alımlarında değişikliklere neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada internette ikinci el ürün satın alan tüketicilerin tutum ve niyetlerinde, ekonomik motivasyonların, sürdürülebilirliğin, eWOM'un etkisi araştırılmıştır. Bunun yanı sıra eWOM'un tutum üzerindeki etkisi ve tüketicilerin internette ikinci el ürünleri satın alma tutumunun satın alma niyeti üzerindeki etkisi incelenmektedir.

### 3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Seçimi

Tüketicilere yönelik araştırmalarda anakütlenin tamamına ulaşılması yani tam sayım pek çok açıdan verimli ve uygulanabilir değildir. Bu nedenle de anakütleyi temsil yeteneğine sahip örneklem üzerinde çalışılmaktadır. Bu çalışmanın anakütlesini Türkiye'de yaşayan internet üzerinden ikinci el ürün satın alan tüketiciler oluşturmaktadır. Dolayısıyla anakütledeki bireylerinin sayısının bir milyon ve üzeri olması durumunda; örneklem büyüklüğünün 0.95 güvenilirlikle 384 olması (Sekeran, 1992), ileri istatistikî yöntemlerde örneklem büyüklüğünün en az 250 olması (Hoyle, 1995) ve Yapısal Eşitlik Analizi kullanılması durumunda örneklem hacminin ölçeklerde yer alan ifade sayısının 5, 10 veya 20 katı olması (Hair vd., 1998) uygun bulunduğundan ulaşılan örneklem hacmi olan 405 katılımcı yeterli görünmektedir. İnternet üzerinden ikinci el ürün satın alan tüketiciler gibi geniş bir anakütleye ulaşmak, zaman ve maliyet açısından oldukça zorlayıcı olabilmektedir. Bu çalışmada, tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem aracılığıyla çevrimiçi platformlar üzerinden belirli özelliklere sahip bireyler hedeflenerek daha hızlı ve pratik bir şekilde verilerini toplayabilmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmanın veri toplama sürecinde anket uygulanmıştır. İnternette ikinci el ürün satın alan tüketicilerden veri toplamayı gerektiren bu çalışmada doğası gereği online temas metodu ile anket formu uygulanmıştır. Veri toplama aracında yer alan ölçekler literatürde yer alan benzer çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Araştırma soru formu 4 bölümünde oluşmaktadır. İlk bölümde sürdürülebilirlik (5 adet), ekonomik motivasyonlar (4 adet), eWOM (7 adet) ölçek soruları; ikinci bölümde internette ikinci el ürün satın alma tutumu (3 adet) ve niyeti (3 adet) olmak üzere toplam 22 maddeden oluşan ölçek soruları yer almaktadır. Ölçek soruların cevap seçenekleri 5'li Likert tipi derecelenmeye (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum aralığında) göre kodlanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise katılımcılara "İnternette hangi ürünleri ikinci el olarak satın alırsınız?" ve "İkinci el ürünleri hangi platformlardan satın alırsınız?" soruları sorulmuştur. Son bölümde ise demografik sorulara (yaş, gelir, eğitim, medeni durum, cinsiyet) yer verilmiştir. Araştırma ölçeklerinin oluşturulmasında Tablo 1'de yer alan kaynaklardan yararlanılmıştır.

**Tablo 1.** Araştırmanın Ölçek İfadeleri

Değişken	İfadeler	Kaynak
Sürdürülebilirlik	S1 İnternette ikinci el ürün satın almak doğal kaynakları korumaya yardımcı olur	Hamari vd. (2015)
	S2 İnternette ikinci el ürün satın almak sürdürülebilir bir tüketim şeklidir.	
	S3 İnternette ikinci el ürün satın almak ekolojiktir.	
	S4 İnternette ikinci el ürün satın almak, enerji kullanımı açısından verimlidir.	
	S5 İnternette ikinci el ürün satın almak çevre dostudur.	
Ekonomik Motivasyonlar	E1 İnternette ikinci el ürünlere daha az para ödeyerek daha fazla ürün satın aldığımı düşünüyorum	Guiot ve Roux (2010)
	E2 Bir kişi ürünleri internette ikinci el olarak satın alırsa aynı miktar parayla daha fazla ürüne sahip olabilir.	
	E3 Bir ürüne sadece yeni olduğu için daha fazla ödemek istemiyorum.	
	E4 İnternette ikinci el ürün satın alarak, onlar için makul bir fiyat ödediğimi düşünüyorum.	
Elektronik Ağızdan Ağıza İletişim (eWOM)	EW1 İkinci el ürünlerle ilgili internette ürün yorumları okumak, satın alma kararlarımı etkiliyor.	Bambaure-Sachse ve Mangold (2011)
	EW2 Önemli satın alma kararları vermeden önce, diğer tüketicilerin görüşlerini öğrenmek için internette ürün inceleme/yorumlama sitelerine (ör. perakendecilerin web siteleri veya satıcıların sayfaları, Google yorumları veya Facebook, Instagram, Twitter, Youtube vb. sosyal medya) bakarım.	
	EW3 Ürünlerle ilgili internetteki ürün yorumlarının güvenilir olduğunu düşünüyorum	
	EW4 Diğer tüketiciler tarafından yapılan ikinci el ürünlerle ilgili ürün yorumlarına güveniyorum.	
	EW5 Hangi markaların veya mağazaların başkaları üzerinde iyi izlenimler bıraktığını öğrenmek için sık sık diğer tüketicilerin ikinci el ürünlerle ilgili internetteki ürün yorumlarını okurum.	
	EW6 Doğru ürünleri seçmeme yardımcı olması için sık sık diğer tüketicilerin internetteki ikinci el yönelik ürün yorumlarına başvururum.	
	EW7 İnternette ikinci el ürün satın almadan önce sık sık diğer tüketicilerin internetteki ürün yorumlarından bilgi topluyorum.	
Tutum	T1 İnternette ikinci el ürün satın alma fikrini seviyorum.	Hazer vd. (2016) [Uyarlanmış, (Taylor ve Tood, 1994)]
	T2 İnternette ikinci el ürün satın almak iyi bir fikirdir.	
	T3 İnternette ikinci el ürün satın almaya karşı olumlu bir tutumum var.	
Niyet	N1 Tekrar bir ürün ihtiyacım olduğunda ikinci el ürün satan bir internet platformu seçmem mümkün.	Möhlmann (2015) [Uyarlanmış, (Lamberton ve Rose, 2012)]
	N2 Gelecekte, ikinci el ürünleri yenilerine tercih ederim.	
	N3 Gelecekte de yeni ürünler almak yerine internette ikinci el ürünler satan bir internet platformu tercih etmem mümkün.	

Ankete ilişkin ön test 30 kişi üzerinde yapılmış olup, anlaşılmayan sorular ve birbirine benzer ifadeler çıkarılmıştır. Gelen geri bildirimlere yönelik değerlendirmeler yapılarak ankete son hali verilmiştir. Bu araştırma için gerekli etik kurul onayı, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından 3 Mart 2023 tarihinde, 327487 sayılı kararla alınmıştır. Veri toplama süreci için onay alınan anket formu Google Forms üzerinden çevrimiçi kanallar aracılığıyla katılımcılara gönderilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu aşamasında 405 katılımcının demografik bilgileri raporlanmakta ve tablolar halinde sunulmaktadır. Ayrıca normal dağılım, faktör ve güvenilirlik analiz sonuçları da bulgular kısmında yer almaktadır.

#### 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

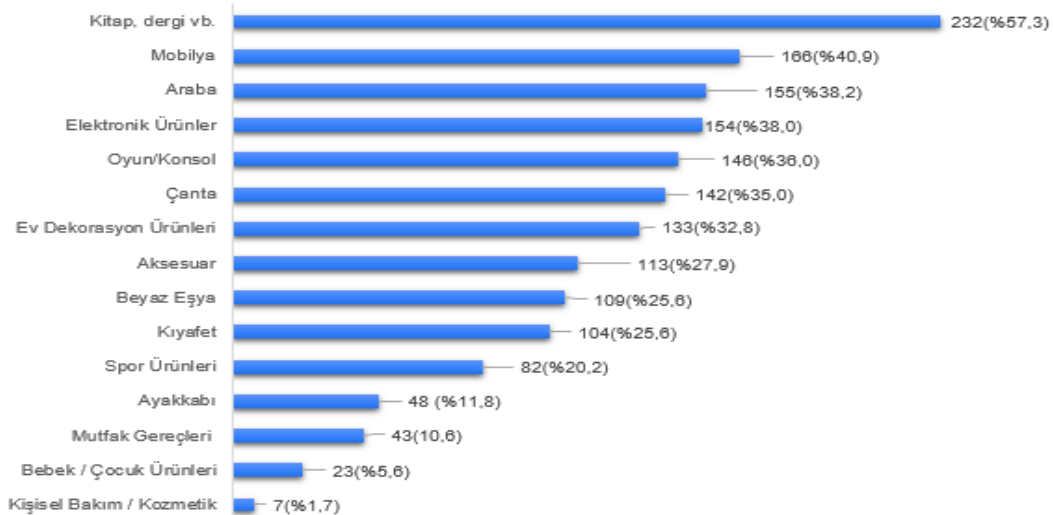
Katılımcıların demografik bilgileri aşağıda yer alan Tablo 2’de gösterilmektedir. Tablo 2’de yer alan katılımcıların demografik bilgilerine göre 405 kişiden % 64,4 (261)’ü kadın; %35,6 (144)’si erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum bilgilerine göre %23,7 (96)’si evli; %76,3 (309)’ü bekar olduğu görülmektedir. Yaş bilgilerine göre %10,6 (43)’sı 18 yaş ve altı; %58,3 (236 kişi)’ü 19-25; %19 (77 kişi)’ü 26-32, %12,1 (49 kişi)’i 40 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Eğitim bilgilerine göre %5,9 (24)’ü ortaokul; %23,2 (94)’si; %58,8 (238)’i lise; %12,1 (49)’i lisans üstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Gelir bilgilerine göre en yüksek gelir düzeyinin %42,7 (173) ‘si 5.500 Türk Lirası ve altında gelire sahip olduğu görülmektedir

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Kadın	261	64,4	Evli	96	23,7
Erkek	144	35,6	Bekar	309	76,3
Gelir	f	%	Yaş	f	%
5.500 TL ve altı	173	42,7	18 yaş ve altı	43	10,6
5.001-8.000	52	12,8	19-25	236	58,3
8.001-11.000	68	16,8	26-32	77	19,0
11.001-14.000	38	9,4	40 yaş ve üzeri	49	12,1
14.001-17.000	23	5,7	Eğitim	f	%
17.001-20.000	11	2,7	Ortaokul	24	5,9
20.001-23.000	16	4,0	Lise	94	23,2
23.001 ve üzeri	24	5,9	Lisans	238	58,8
			Lisans Üstü	49	12,1
Toplam	405	100	Toplam	405	100

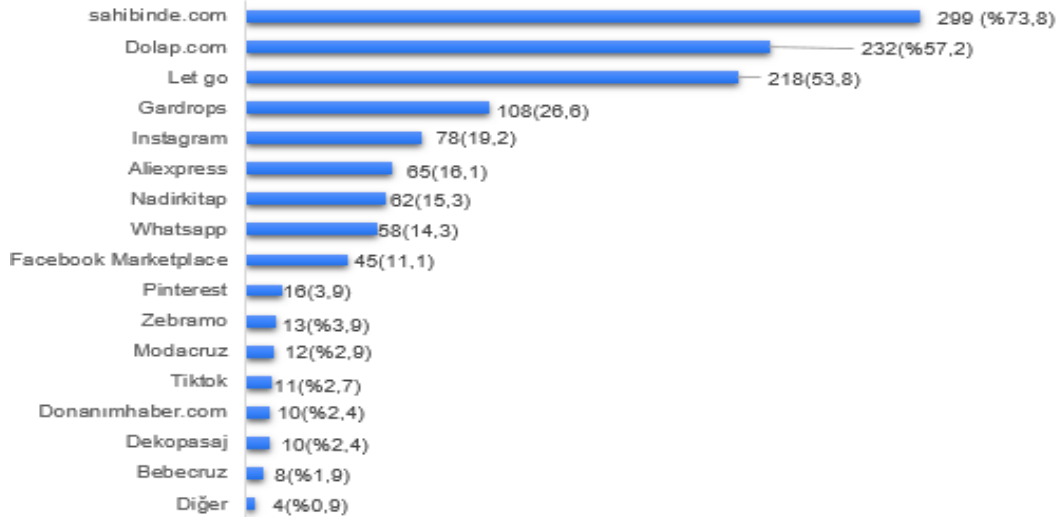
Katılımcıların “İnternette hangi ikinci el ürünleri satın alırsınız?” sorusu için birden fazla işaretleme yapmalarına olanak tanınmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar (Şekil 2) incelendiğinde en çok satın alınan ürünün %57,3 ile kitap, dergi vb. ürünler olduğu tespit edilmiştir. Sırasıyla internette ikinci el satın alınan diğer ürünler ise mobilya (%40,9), araba (%38,2), elektronik ürünler (%38), oyun/konsol (%36), çanta (%35), ev dekorasyon ürünleri (%32,8), aksesuar (%27,9), beyaz eşya (%25,6), kıyafet (%25,6), spor ürünleri (%20,2), ayakkabı (%11,8), mutfak gereçleri (%10,6), bebek/çocuk ürünleri (%5,6), kişisel bakım/kozmetik ürünler (%1,7)’dir.

**Şekil 2.** Katılımcıların “İnternette Hangi İkinci El Ürünleri Satın Alırsınız?”



Katılımcıların ikinci el ürünleri hangi platformlardan satın alırsınız sorusu hakkında cevaplar incelendiğinde (Şekil 3), sahibinde.com (%73,8) diğer sitelere göre en fazla tercih edilen platformdur. Sosyal medya platformlarında ise Instagram, Facebook Marketplace, Tiktok, Whatsapp ve Pinterest arasında en çok tercih edilenin Instagram platformu olduğu (%19,2) görülmektedir.

Şekil 3. İkinci El Ürünleri Hangi Platformlardan Satın Alırsınız?



#### 4.2. Faktör Analizi

Veriler üzerinde normal dağılım kontrol edildikten sonra değişkenlerin geçerliliğini ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Analiz sürecinde ilk olarak verilerin normal dağılım gösterme ve aykırı değere sahip olmadığına yönelik Z standart puanları incelenmiş ve uç değerlere bakılmış olup aykırı değerlere rastlanılmamıştır. Verilerin normal dağılımı için ise; çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında değer alması gerektiği (Tabachnick ve Fidell, 2013) bilgisinden hareketle araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. AFA'ya başlamadan veri setinin analize uygunluğu için Bartlett küresellik testi (Bartlett's test of sphericity) ve örnek hacminin yeterliliği için Kaiser Meyer-Olkin (KMO- örneklem yeterliliği) istatistik sonuçları incelenmiştir. Bartlett testinde,  $p \leq 0,05$  olması değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlı sonuç gösterdiğini belirtmektedir. KMO değeri için ise 0,50 literatürde alt sınır olarak kabul edilmektedir (Durmuş vd., 2018, s. 79-81; Malhotra, 2023, s. 584-586). Diğer taraftan ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemek için Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı 0,70 ve daha üzerinde ise genellikle istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmektedir (Hair vd., 2010, s. 680). Ancak, soru sayısına bağlı olarak soru maddesinin az olması durumlarında ise 0,60 ve üzeri de güvenilir olarak kabul edilebilmektedir (Durmuş vd., 2018, s. 89). Açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve yukarıda belirtilen test değerleri Tablo 3'te yer almaktadır. Ekonomik movisyon ölçeğinde yer alan ek3 maddesi communalities değerinin (0,437) 0,50'den düşük olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3. Faktör Analizi ve Güvenilirlik

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	KMO, Bartlett's test $\chi^2$ , p değeri	Cronbach Alpha
Sürdürülebilirlik	S3	0,831	66,508	965,855	0,873
	S5	0,831			
	S4	0,818			
	S2	0,812			
	S1	0,784			

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	KMO, Bartlett's test $\chi^2$ , p değeri	Cronbach Alpha
Ekonomik Motivasyonlar	E4	0,845	63,341	0,777	0,821
	E2	0,834		540,251	
	E1	0,830		0,000	
eWOM	EW6	0,847	57,409	0,853	0,874
	EW7	0,803			
	EW1	0,751			
	EW4	0,730		1344,525	
	EW5	0,728		0,000	
	EW2	0,719			
	EW3	0,715			
Tutum	T3	0,916	81,284	0,731	0,885
	T2	0,907		675,928	
	T1	0,881		0,000	
Niyet	N3	0,866	71,852	0,708	0,803
	N1	0,849		389,302	
	N2	0,828		0,000	

Tablo 3'te görüldüğü gibi her bir yapı için KMO ve Bartlett's küresellik testinin sonuçları yukarıda belirtilen değerlere uygundur. Dolayısıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları ve yapıların iç tutarlılığını gösteren sonuçlar anlamlı ve kullanılabilir. Sonuç olarak sürdürülebilirliğin varyansın yaklaşık %66,5'ünü, ekonomik motivasyonların yaklaşık %63,3'ünü, eWOM'un yaklaşık %57,4'ünü, tutum yaklaşık %81,3'ünü ve niyetin yaklaşık %71,9'ünü açıklamakta ve her biri tek boyutta toplanan sürdürülebilirlik ( $\alpha=0,873$ ), ekonomik motivasyonlar ( $\alpha=0,821$ ), eWOM ( $\alpha=0,874$ ), tutum ( $\alpha=0,885$ ) ve niyet ( $\alpha=0,803$ ) yapılarının tümü güvenilirlik değerlerini sağlamaktadır. Açımlayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla AMOS programı kullanılarak ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA da 5 madde olan sürdürülebilirlik faktörü, 3 madde olan ekonomik motivasyonlar, 7 madde olan eWOM, 3 madde olan tutum ve 3 madde olan niyet ölçeği DFA'de de test edilmiştir.

Yapı geçerliliği, değişkenlerin birbirleri arasında güçlü ilişki olmayan yapılar arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Yapı geçerliliğinin sağlanması için hem benzeşim hem de ayrışım geçerliliğinin sağlanması gerekmektedir (Altunışık, 2022, s. 251). Fornell ve Larcker (1981, s. 382), ayrışım geçerliliği analizinde her faktör için ölçülen ortalama varyans (AVE) değerlerinin diğer faktörlerle korelasyonlarının karesinden büyük olması gerektiğini belirtmiştir. Benzeşim geçerliliği için gerekli olan koşulun sağlanması için AVE'nin 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Chin,1998, s. 321). AVE değerinin 0,50'den büyük olmasının yanı sıra benzeşim geçerliliği analizinde CR değerinin 0,70 ve üzeri değere sahip olması gerekmektedir. Ayrıca faktörlerin her biri CR değerinin, AVE değerlerinden büyük olması beklenir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82). Bu koşulların sağlanabilmesi için eWOM'un AVE'si 0,50'den küçük çıkmıştır. AVE'yi iyileştirmek için ew3 maddesi analizden çıkarılmıştır. Daha sonrasında sürdürülebilirliğin AVE karekökü, ekonomik motivasyonlar ile olan korelasyonundan daha az olması nedeniyle s4 ve s5 analizden çıkarılmıştır. Tutum AVE karekökünün, niyet ile olan korelasyonundan daha az olması nedeniyle tutum1 ve n1 maddeleri analizden çıkarılmıştır. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sürdürülebilirlik 3 madde (s1, s2, s3), ekonomik motivasyonlar 3 madde (ek1, ek2, ek4), eWOM 6 madde (ew1, ew2, ew4, ew5, ew6, ew7), tutum 2 madde (tutum2, tutum3) ve niyet 2 madde (n2, n3) ile temsil edilmiştir.

Tablo 4'te değişkenlerin AVE, CR ve Güvenilirlik Katsayısı değerleri verilmiştir. Bu bilgilere göre değişkenlerin güvenilirlik katsayısı ve CR değerlerinin tamamı 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 680). AVE değerleri içerisinde 0,50 değerinin altında herhangi bir değere rastlanmamaktadır. AVE değerleri analiz sonuçlarında kabul edilebilir bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla faktörlerin iç tutarlılık güvenilirliği sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 4.** Araştırma Ölçeklerine İlişkin CR, AVE ve Güvenilirlik Katsayısı Değerleri

	Sürdürülebilirlik	Ekonomik Motivasyonlar	eWOM	Tutum	Niyet	$\alpha$
CR	0,819	0,822	0,862	0,86	0,752	
AVE	0,602	0,607	0,515	0,767	0,609	
Sürdürülebilirlik	<b>0,776</b>					0,818
Ekonomik Motivasyonlar	0,749***	<b>0,779</b>				0,821
eWOM	0,588***	0,669***	<b>0,717</b>			0,862
Tutum	0,537***	0,693***	0,527***	<b>0,876</b>		0,868
Niyet	0,525***	0,521***	0,457***	0,772***	<b>0,780</b>	0,730

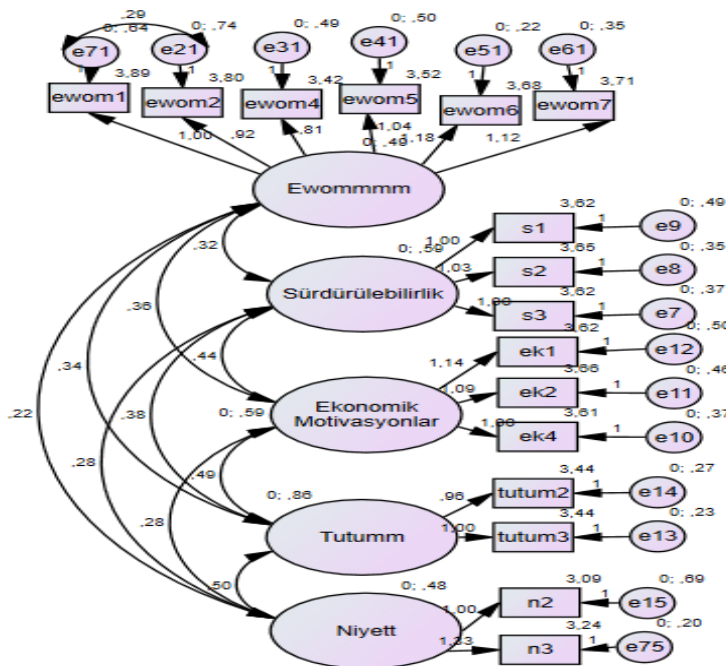
\*  $\alpha$ = Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)

Ayrışım geçerliliği (AVE), genellikle kabul gören bir ön koşul olarak gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için önem taşımaktadır. Ancak Henseler vd., (2015), ayrışım geçerliliği için yeni bir yaklaşım olarak heterotrait-monotrait korelasyon oranını (HTMT) önermektedir. Bu durum farklı ölçen yapılar ortalaması olan korelasyonların HTMT'sini, aynı yapı içindeki korelasyonlarının ortalamasına göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yapılar kavramsal olarak çok benzer ise 0.90, daha belirgin ise 0.85'lik bir eşik değeri/sınır önerilmektedir (Henseler vd., 2015, s. 121). Sınırı aşan iki yapı için HTMT değeri, ayrışım geçerliliğinin olmadığını göstermektedir (Ringle vd., 2023, s. 9). Araştırmanın HTMT analizi Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5.** HTMT Analizi

	Sürdürülebilirlik	Ekonomik Motivasyonlar	EWOM	Tutum	Niyet
Sürdürülebilirlik					
Ekonomik Motivasyonlar	0,749				
eWOM	0,648	0,715			
Tutum	0,544	0,695	0,561		
Niyet	0,536	0,536	0,458	0,783	

Araştırma sonuçlarının HTMT analizinde yer alan değerlere göre değişkenler arasından ayrışım geçerliliği olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda analiz sonuçlarının AVE sonuçlarıyla tutarlı olduğunu göstermek amacıyla HTMT analizi yapılmış olup, değişkenlerin ayrışım geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Şekil 4.** Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Tablo 6.** Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Değerler	İyi/Kabul Edilebilir Model Uyum	Kaynak	Yorum
* $\chi^2/df$	2,492	Kabul Edilebilir: $2 < \chi^2/df \leq 3$ $\chi^2/df \leq 5$	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52) Pesamaa vd. (2009, s. 556)	Kabul Edilebilir
		İyi: $0 \leq \chi^2/df \leq 2$	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Marsh ve Hau (1996, s. 375)	
		$1 \leq \chi^2/df \leq 2$	Reisinger ve Turner (2000, s. 13)	
SRMR	0,050	Kabul Edilebilir: <.08 <.10	Hu ve Bentler (1999, s. 17). Kline, (2016, s. 277-278)	Kabul Edilebilir
GFI	0,936	Kabul Edilebilir: .90 $\leq$ GFI < .95 >.90	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Pesamaa vd. (2009, s. 556), Hu ve Bentler (1995, s. 95), Marsh ve Hau (1996, s. 375), Reisinger ve Turner (2000, s. 12)	Kabul Edilebilir
		İyi: .95 $\leq$ GFI $\leq$ 1.00	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52)	
AGFI	0,906	Kabul Edilebilir .85 $\leq$ AGFI < .90	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52)	İyi
		İyi: .90 $\leq$ AGFI $\leq$ 1.00	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Marsh ve Hau (1996, s. 375), Reisinger ve Turner (2000, s. 13) Schumacker ve Lomax (2004, s. 82)	
		>.95		
NFI	0,934	Kabul Edilebilir .90 $\leq$ NFI < .95	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Marsh ve Hau (1996, s. 375), Reisinger ve Turner (2000, s. 13)	Kabul Edilebilir
		İyi .95 $\leq$ NFI $\leq$ 1.00	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Schumacker ve Lomax (2004, s. 82)	
TLI (NNFI)	0,947	Kabul Edilebilir .95 $\leq$ NNFI < .97	Schermelleh-Engel vd. (2003 s. 52), Schumacker ve Lomax (2004, s. 82) Hu ve Bentler (1995, s. 95)	Kabul Edilebilir
		İyi .97 $\leq$ TLI $\leq$ 1.00	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52)	
IFI	0,959	Kabul Edilebilir >.90 İyi >.99	Pesamaa vd. (2009, s. 556), Marsh ve Hau (1996, s. 375) Bollen ve Curran (2006, s. 48)	Kabul Edilebilir
CFI	0,959	Kabul Edilebilir >.90 .95 $\leq$ CFI < .97	Pesamaa vd. (2009, s. 556), Hu ve Bentler (1995, s. 95), Marsh ve Hau (1996 s. 375), Tabachnick ve Fidell (2007, s. 734). Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Schumacker ve Lomax (2004, s. 82)	Kabul Edilebilir
		İyi .97 $\leq$ CFI $\leq$ 1.00	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52)	
RMSEA	0,061	Kabul Edilebilir .05 < RMSEA $\leq$ .08 $\leq$ 0.06	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Byrne (2009, s. 200) Hu ve Bentler (1999, s. 17), Tabachnick ve Fidell (2007, s. 734).	Kabul Edilebilir
		İyi $0 \leq$ RMSEA $\leq$ .05	Schermelleh-Engel vd. (2003, s. 52), Marsh ve Hau (1996, s. 375), Schumacker ve Lomax (2004, s. 82)	

\*  $\chi^2/df$ : CMIN/DF

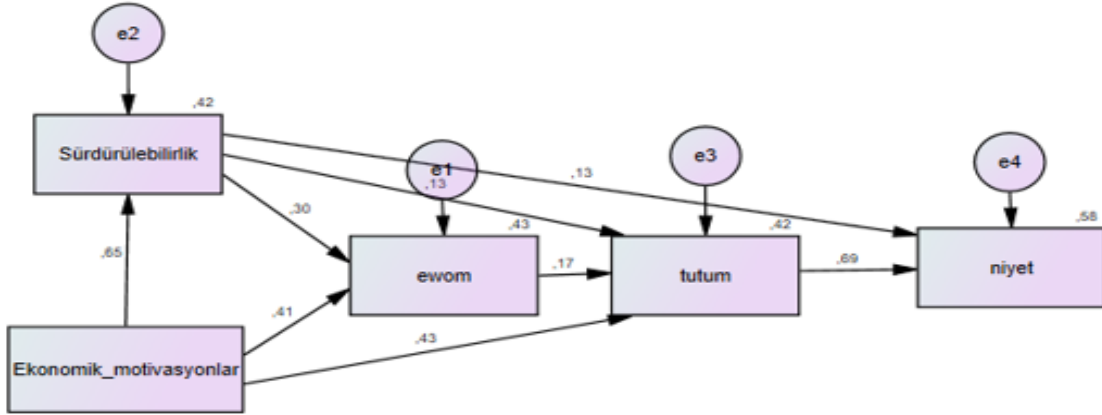


Doğrulamalı faktör analizinin değişkenler arasındaki ilişki yükleri Şekil 2’de verilmiştir. Analiz sonucunda model uyum indekslerine Tablo 6 ‘da yer verilmiştir. Uyum değerleri incelendiğinde veri seti ve değişkenler arasında genel olarak kabul edilebilir düzeyin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum araştırma modelinin alt yapısını oluşturmaktadır.

#### 4.3. Yol Analizi

Yapısal eşitlik modellemesinin bir türü olan yol analizi ile belirli bir kuramsal dayanağı olan yapının gözlenen ve örtük değişkenleri arasında nedensel ve korelasyonel ilişkilerin bir arada bulunduğu modeller test edilebilmektedir. Yol analizi ile, örtük değişkenlerle, gözlenen değişkenlerle ya da karma (hem örtük hem de gözlenen) değişkenlerle olmak üzere üç farklı açıdan analiz yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 344). Araştırmanın gözlenen değişkenler üzerinden yapılan yol analizinde, sürdürülebilirlik değişkenini ölçmek amacıyla kullanılan üç maddenin (s1, s2, s3), ekonomik motivasyonların üç maddesinin (ek1,ek2,e4), eWOM değişkeninin altı maddesinin (ew1,ew2,ew4,ew5,ew6,ew7), tutum değişkeninin iki maddesinin (tutum2, tutum3) ve son olarak niyetin iki maddesinin (n2,n3) ortalaması hesaplanmış olup analiz gerçekleştirilmiştir. Şekil 3’te gözlenen değişkenli bir yol analizi modeli görülmektedir. Oluşturulan modelde ekonomik motivasyonların sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi, sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonların eWOM ve tutum üzerindeki etkisi, sürdürülebilirliğin niyet üzerindeki etkisi, eWOMun tutum, tutumun ise niyet üzerindeki etkisi tüketicilerin internette ikinci el ürün satın alımları üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Şekil 5. Araştırma Modelinin Yol Analizi



CMIN/DF=1,123; RMR=.006; GFI=.998; AGFI=.983; NFI=.998; TLI=.999; IFI=1,000; CFI=1,000; RMSEA=.017

Bu çalışmada ilişkileri test etmek üzere AMOS programı kullanılarak gözlenen değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Araştırma modelin uyum indeks değerleri ilgili literatürden yararlanılarak değerlendirilmiştir (Byrne, 2010; Bollen ve Curran, 2006; Hu ve Bentler, 1995; Hu ve Bentler, 1999; Marsh ve Hau, 1996; Pesamaa vd., 2009; Reisinger ve Turner, 2000; Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004; Tabachnick ve Fidell 2007; Kline, 2016). (Bknz: Tablo 6).

Şekil 3’te görüldüğü gibi gözlenen değişkenlerle yapılan modelde uyum iyiliği değerlerine göre  $CMIN(\chi^2)/df=1,123$ ,  $SRMR=0,006$ ,  $AGFI=0,983$ ,  $NFI=0,998$ ,  $TLI=0,999$ ,  $IFI=1,000$ ,  $CFI=1,000$ ,  $RMSEA=0,017$  olmak üzere iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bknz Tablo 7).

Tablo 7. Yol Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Değerler	İyi /Kabul Edilebilir Model Uyum
CMIN/DF	1,123	İyi
SRMR	0,006	İyi
GFI	0,998	İyi
AGFI	0,983	İyi
NFI	0,998	İyi

Uyum Ölçütleri	Değerler	İyi /Kabul Edilebilir Model Uyum
TLI (NNFI)	0,999	İyi
IFI	1,000	İyi
CFI	1,000	İyi
RMSEA	0,017	İyi

Tablo 8’de yer alan faktör ilişkilerinin R<sup>2</sup> değerleri incelendiğinde sürdürülebilirliğin 0,424; eWOM’un 0,428; tutumun 0,418 ve niyetin 0,583 orana sahip olduğu görülmektedir. Sürdürülebilirliğin %42,4’ü ekonomik motivasyonlar tarafından açıklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle sürdürülebilirlikteki %42,4’lük değişim ekonomik motivasyonlara bağlı olduğu görülmektedir. eWOM’un %42,8’i sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlar tarafından açıklanmaktadır. eWOM’daki %42,8 oranındaki değişim sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlara bağlı olduğu görülmektedir. Tutumun %41,8’i eWOM, sürdürülebilirlik ve ekonomik motivasyonlar tarafından açıklanmaktadır. Niyetin %58,3’ü tutum ve sürdürülebilirlik tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 8.** Gözlenen Değişkenler Modelinin Yol Analiz Sonuçları

İlişkiler	Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları		Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	R <sup>2</sup>	p
	B	C.R.	β		
Ekonomik Motivasyonlar->Sürdürülebilirlik	,624	17,243	0,651	,424	0,000
Sürdürülebilirlik-> eWOM	,278	6,149	0,305	,428	0,000
Ekonomik Motivasyonlar-> eWOM	,362	8,353	0,414		0,000
eWOM ->Tutum	,212	3,349	0,168		0,010
Sürdürülebilirlik->Tutum	,155	2,580	0,135	,418	0,000
Ekonomik Motivasyonlar->Tutum	,472	7,897	0,428		0,000
Tutum->Niyet	,648	18,406	0,687	,583	0,000
Sürdürülebilirlik->Niyet	,144	3,543	0,132		0,000

Araştırma bulgularına göre ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,624, t=17,243, β=,651, p=0,000), sürdürülebilirliğin eWOM üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,278, t=6,149, β=,305, p=0,000), ekonomik motivasyonların eWOM üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,362, t=8,353, β=,414, p=0,000), eWOM’un tutum üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,212, t=3,349, β=,168, p=0,010), sürdürülebilirliğin tutum üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,155, t=2,580, β=,135, p=0,000), ekonomik motivasyonların tutum üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,472, t=7,897, β=,428, p=0,000), tutumun niyet üzerinde olumlu ve anlamlı (B=648, t=18,406, β=,687, p=0,000), sürdürülebilirliğin niyet üzerinde olumlu ve anlamlı (B=,144, t=3,543, β=,132, p=0,000) etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub> ve H<sub>8</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotez sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

**Tablo 9.** Hipotez Sonuçları

H <sub>1</sub>	İnternette ikinci el ürünlere yönelik sürdürülebilirliğin elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul
H <sub>2</sub>	Ekonomik motivasyonların sürdürülebilirlik üzerinde olumlu bir etkisi vardır	Kabul
H <sub>3</sub>	Ekonomik motivasyonların eWOM üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul
H <sub>4</sub>	Sürdürülebilirliğin internette ikinci el ürün satın alma tutumu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul
H <sub>5</sub>	Sürdürülebilirliğin internette ikinci el ürün satın alma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi vardır	Kabul
H <sub>6</sub>	Ekonomik motivasyonların tüketicilerin internette ikinci el ürün satın alma tutumları üzerinde olumlu bir etkisi vardır	Kabul
H <sub>7</sub>	Elektronik ağızdan ağıza iletişimin (eWOM) tüketicilerin internette ikinci el ürün satın alma tutumları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul
H <sub>8</sub>	Tüketicilerin internette ikinci el satın alma tutumlarının satın alma niyetleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul

## 5. SONUÇ

Tüketicilerin günden güne değişen alışkanlık ve yaşam tarzı nedeniyle tutum ve davranışlarında ortaya çıkan değişime her geçen gün bir yenisi eklenmektedir. Bu değişimlerden biri de pazarda mevcut ürünlerin geri dönüşümünden tekrar kullanılmasına kadar pek çok alternatifi içeren geniş bir perspektifte ele alınabilir. Sürdürülebilirlik olarak geniş perspektiften ele alınan bu eğilim tüketiciler tarafından benimsendiğinde bir ürünün yeniden üretilmesini ve doğal kaynakların tekrar tekrar tüketilmesini minimize edecektir. Sürdürülebilirlik anlayışıyla hareket eden tüketicilerin internetten ikinci el ürünlere yönelik ekonomik motivasyonları, sürdürülebilirlik, eWOM, niyet ve tutumlarını araştıran bu çalışma sonucunda; sürdürülebilirliğin eWOM üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular sürdürülebilirliğin e-wom üzerindeki etkisinin olumlu yönde olduğunu gösteren literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Clark vd., 2023, s. 36; Cho vd., 2019, s. 1223; Kusumawati vd., 2019, s. 280). Çalışmanın bir diğer bulgusu, tüketicilerin ekonomik motivasyonlarının internet üzerinden ikinci el ürünlere yönelik elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Literatürde ekonomik motivasyonların eWOM üzerindeki etkisini ele alan az sayıda çalışma (Hennig-Thurau vd., 2004, s. 49; Avcı ve Yıldız, 2018, s. 154) olması dolayısıyla bu çalışma literatüre katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışmada sürdürülebilirliğin ikinci el ürün satın alma tutumunu olumlu yönde etkilediği bulgusunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Silva vd., 2015, s. 728; Styven ve Mariani, 2020, s. 32; Savelyeva ve Douglas, 2017, s. 218; Kautis, 2018, s. 338; Garanti, 2020, s. 40; Kim ve Oh, 2020, s. 10; Çayırtaş, 2022, s. 175). Diğer taraftan ekonomik motivasyonların ikinci el ürün satın alma tutumunu olumlu yönde etkilediği bulgusunu destekleyen de oldukça fazla çalışma vardır (Yan vd., 2015, s. 85-89; Styven & Mariani, 2020, s. 733; Akın, 2020, s. 84; Özkaya ve Kazançoğlu, 2021; Kananukul vd., 2015; Godelnik, 2017; Edbring vd., 2016; Styven ve Mariani, 2020; Rendel, 2021; Kurtuluş vd., 2021; Wang vd., 2022).

Araştırma bulgularından bir diğeri de ewom'un ikinci el ürün satın alma tutumunu olumlu yönde etkilediğidir. Çalışmanın bu bulgusu da literatür tarafından desteklenmektedir (G Çakır vd., 2017, s. 129; El-Seidi ve El-Baz, 2016, s. 273; Erkan ve Ervans, 2016, s. 51; Yorgancı, 2020, s. 129; Heryana ve Yasa, 2020, s. 16; Mohammad, 2021, s. 497; Gödekmerdan Önder, 2022, s. 219). Son olarak tüketicilerin ikinci el ürün satın alma tutumunun niyeti olumlu yönde etkilediğine yönelik çeşitli çalışmalar (Borusiak vd., 2020, s. 9; Jung, 2020, s. 10; Kim vd., 2021, s. 2; Koay vd., 2022, s. 1358; Styven ve Mariani, 2020, s. 733; Mohammad vd., 2020, p. 482) bu araştırmanın bulgularını desteklenmektedir.

Bu çalışma, ekonomik motivasyonların hem sürdürülebilirliği hem de eWOM'u teşvik eden bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan çalışmanın ekonomik motivasyonların ve sürdürülebilirlik algısının internet ortamındaki iletişimle (ewom) nasıl ilişkili olduğunu göstererek literatüre bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Ayrıca kıyafet alışverişinde eWOM'un internetten ikinci el ürün satın alma niyet ve tutumunu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

İşletmelerin ve markaların ikinci el ürün pazarına yönelik farkındalıklarının artması ve bu tür ürünlerin satıldığı platformların çoğalması ile birlikte, işletmelerin araştırma sonuçlarını dikkate alarak pazarlama stratejilerini yeniden gözden geçirebileceği öngörülmektedir. İşletmeler, bu platformları daha aktif kullanarak tüketicilere ikinci el ürünlerine ulaşma imkanı sunabilir ve böylece sürdürülebilirliğe katkıda bulunabilir.

Tüketicilerin sürdürülebilirlik motivasyonunun çevrimiçi ağızdan ağıza iletişim (eWOM) ve satın alma niyetleri üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, platformlar ve işletmeler çevre dostu mesajlar ve içeriklerle hedef kitleye daha etkili bir şekilde ulaşabilir. Örneğin, "Çevreyi destekleyin, alışverişinizle katkıda bulunun" gibi sloganlarla, ekonomik avantajları da vurgulayan indirim ve teşvikler sunularak sürdürülebilirlik odaklı kampanyalar düzenlenebilir. Bu tür kampanyalar, tüketicilerin çevreye duyarlı alışveriş yapma motivasyonlarını güçlendirerek, kullanıcıların sürdürülebilir alışveriş deneyimlerini paylaşmalarını teşvik edebilir.

Ayrıca, platformlar toplumu sürdürülebilirlik ve ikinci el ürün kullanımı hakkında bilinçlendirmeye yönelik eğitim içerikleri ve bilgilendirici kampanyalar düzenleyebilir. Bu sayede, tüketicilerin sürdürülebilir alışverişin faydaları konusunda daha bilinçli hale gelmeleri sağlanarak, ikinci el ürünlere karşı olumlu tutumlar geliştirilebilir. Bu doğrultuda, ikinci el giyim perakendecilerine de kullanılmış giysilerin çevresel etkilerini azaltma konusunda kendilerini yeniden konumlandırmaları ve sürdürülebilirlik hakkında bilgi sunmaları önerilmektedir (Yan vd., 2015, s. 94; Clausen vd., 2010, s. 1810).

İleride yapılacak olan araştırmalarda tüketicilerin ikinci el ürünleri gelir durumu ve benzeri demografik değişkenlere göre tercih etme nedenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı, sürdürülebilirliğin ikinci el ürünler üzerinde

ekonomik motivasyonların aracılık rolü olup olmadığı araştırılabilir. Ayrıca daha spesifik örneklemeler üzerinden ya da örneklemin daha büyük olduğu geniş bütçeli projelerle uygulama kısmı geliştirilebilir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Adjei, M. T., Noble, S. M. ve Noble, C. H. (2010). The influence of C2C communications in online brand communities on customer purchase behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38, 634-653. <https://doi.org/10.1007/s11747-009-0178-5>
- Akçi, Y. (2016). İkinci el otomobil: tüketici bakışıyla. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(22), 330-360. <http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.68749>
- Akın, M. S. (2020). Çevrimiçi ikinci el alışveriş motivasyonları: ölçek uyarlama çalışması. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 74-88.
- Akıncı, S. ve Kıymalıoğlu, A. (2021). Planlı davranış teorisi. M. İ. Yağcı ve S. Çabuk (Ed.), *Pazarlama teorileri*. Kapital Medya Hizmetleri A.Ş.
- Albinsson, P. A. ve Perera, B. Y. (2012). Alternative marketplaces in the 21st century: Building community through sharing events. *Journal of Consumer Behaviour*, 11(4), 303-315. <https://doi.org/10.1002/cb.1389>
- Altunışık, R., Özdemir, Ş. ve Torlak, Ö. (2017). *Pazarlama ilkeleri yönetimi* (3. Baskı). Beta Yayınları.
- Altunışık, R. (2022). Sosyal bilimlerde ölçek geliştirme ve değerlendirme süreci. R. Altunışık, H. Boz, E. Gegez, E. Koç, Ü. Sığırı, E. Yıldız ve A. Yüksel (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler* (1. Baskı) içinde (s. 225-273). Sekin Yayınevi.
- Avcı, İ. ve Yıldız, S. (2023). The effects of online second-hand product purchase motivations on sustainable consumption behavior and online repurchase intention in consumer-to-consumer electronic commerce (c2c) and the mediating role of electronic word-of-mouth marketing. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 137-164. <https://doi.org/10.15659/ppad.16.1.1160820>
- Balwan, W. K., Singh, A. ve Kour, S. (2022). 5r's of zero waste management to save our green planet: A narrative review. *European Journal of Biotechnology and Bioscience*, 10(1), 7-11.
- Bedard, S. A. N. ve Tolmie, C. R. (2018). Millennials' green consumption behaviour: exploring the role of social media. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1388-1396. <https://doi.org/10.1002/csr.1654>
- Bhandari, M. ve Rodgers, S. (2018). What does the brand say? Effects of brand feedback to negative ewom on brand trust and purchase intentions. *International Journal of Advertising*, 37(1), 125-141. <https://doi.org/10.1080/02650487.2017.1349030>
- Bollen, K. A. ve Curran, P. J. (2006). Latent curve models: a structural equation perspective. *John Wiley & Sons, Inc.*
- Borusiak, B., Szymkowiak, A., Horska, E., Raszka, N. ve Żelichowska, E. (2020). Towards building sustainable consumption: A study of second-hand buying intentions. *Sustainability*, 12(3), 875. <https://doi.org/10.3390/su12030875>

- Brown, J., Broderick, A. ve Lee, N. (2007). Word of mouth communication within online communities: Conceptualizing the online social network. *Journal of Interactive Marketing*, 21(3), 2-20.
- Byrne, M. B. (2010). *Structural equation modeling with amos: Basic concepts, applications, and programming* (2. Baskı). Taylor and Francis Group, LLC
- Chekima, B., Chekima, S., Wafa, S. A. W., Igau, O. A. ve Sondoh, S. L. (2016), Sustainable consumption: The effects of knowledge, cultural values, environmental advertising, and demographics. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, 23(2), 210-220. <https://doi.org/10.1080/13504509.2015.1114043>
- Cheung, C.M. ve Lee, M. K. (2012). What drives consumers to spread electronic word of mouth in online consumer-opinion platforms, *Decision Support Systems*, 53(1). 218-225. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2012.01.015>
- Chevalier, J. A. ve Mayzlin, D. (2006). The effect of word of mouth on sales: Online book reviews. *Journal of Marketing Research*, 43(3), 345-354, <https://doi.org/10.1509/Jmkr.43.3.345>
- Choi, Y. (2019). A study of the antecedents of collaborative consumption engagement and the moderating effect of self-identity. *International Journal of E-Collaboration (IJEC)*, 15(2), 44-58. <https://doi.org/10.4018/Ijec.2019040103>
- Chua, K., Quoquab, F. ve Mohammad, J. (2020). Factors affecting environmental citizenship behavior: An empirical investigation in malaysian paddy industry. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 32(1), 86-104. <https://doi.org/10.1108/APJML-05-2018-0177>
- Clark, M., Kang, B. ve Calhoun, J. R. (2023). Green Meets social media: young travelers' perceptions of hotel environmental sustainability. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(1), 36-51. <https://doi.org/10.1108/JHTI-03-2021-0062>
- Clausen, J., Blättel-Mink, B., Erdmann, L. ve Henseling, C. (2010). contribution of online trading of used goods to resource efficiency: an empirical study of ebay users. *Sustainability*, 2, 1810-1830. <https://doi.org/10.3390/su2061810>
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. G. A. Marcoulides (Ed), *Modern methods for business reseach* içinde (s. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Choi, C. S., Cho, Y. N., Ko, E., Kim, S. J., Kim, K. H. ve Sarkees, M. E. (2019). Corporate sustainability efforts and eWOM intentions in social platforms. *International Journal of Advertising*, 38(8), 1224-1239. <https://doi.org/10.1080/02650487.2019.1613858>
- Çakır, F., Aybar, N. ve Akel, G. (2017). EWOM'un tüketicilerin tatil satın alma niyetine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 110-127.
- Dabbous, A. ve Tarhin, A. (2019). Assessing the impact of knowledge and perceived economic benefits on sustainable consumption through the sharing economy: A sociotechnical approach, *Technological Forecasting ve Social Change*, 149(119775), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119775>
- D'Adamo, I., Lupi, G., Morone, P. ve Settembre-Blundo, D. (2022). Towards the circular economy in the fashion industry: The second-hand market as a best practice of sustainable responsibility for businesses and consumers, *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 46620-46633. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19255-2>
- Deniz, E. (2020). Çevrimiçi ikinci-el giyim eşyası satın almaya etki eden faktörlerin incelenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 9(2).

- Durmuş B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2018). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (7. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Edbring, E. G., Lehner, M. ve Mont, O. (2016). Exploring consumer attitudes to alternative models of consumption: Motivations and barriers. *Journal of Cleaner Production*, 123, 5-15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.107>
- Elseidi, R. I. ve El-Baz, D. (2016). Electronic word of mouth effects on consumers' brand attitudes, brand image and purchase intention: An empirical study in egypt. *The Business ve Management Review*, 7(5), 268.
- El-Sheikh, L. ve Kovačič Lukman, R. (2022). Developing a framework for closed-loop supply chain and its impact on sustainability in the petrochemicals industry. *Sustainability*, 14(3265). <https://doi.org/10.3390/su14063265>
- Erkan, İ. ve Evans, C. (2018). Social media or shopping websites? The influence of ewom on consumers' online purchase intentions. *Journal of Marketing Communications*, 24(6), 617-632. <https://doi.org/10.1080/13527266.2016.1184706>
- Ferraro, C., Sands, S. ve Brace-Govan, J. (2016). The Role of fashionability in second-hand shopping motivations. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 32, 262-268.
- Filieri, R., Javornik, A., Hang, H. ve Niceta, A. (2021). Environmentally framed ewom messages of different valence: The role of environmental concerns, moral norms, and product environmental impact. *Psychology & Marketing*, 38(3), 431-454. <https://doi.org/10.1002/mar.21440>
- Fletcher, K. T. (1998). Design, the environment and textiles: Developing strategies for environmental impact reduction, *Journal of The Textile Institute*, 89(3), 72-80. <https://doi.org/10.1080/00405009808658684>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Algebra and statistics*, 18(3), 382-388.
- Gabriella, D. R., Hardjanto, R. W., Mawaridi, M. F., Harits, M. N. ve Purnami, L. D. (2021). Mindful consumption behavior on second-hand fashion products: Intervariable influence analysis of stimulus-organism-response (SOR) model. *ASEAN Marketing Journal*, 13(1), 6.
- Garanti, Z. (2020). Impact of sustainability awareness and attitudes on intention to purchase sustainable fashion clothing: Mediating role of sustainability commitment. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 25, 1-19.
- Gezmişoğlu Şen, D. ve Telli, G. (2021). İkinci el çevrimiçi pazarlarda ilgilenim, yenilikçilik ve algılanan riskin tüketicilerin satın alma tarzına etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2587-2606. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1279>
- Goyette, I., Ricard, L., Bergeron, J. ve Marticotte, F. (2010). EWOM scale: word-of-mouth measurement scale for e-services context. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 27, 5-23. <https://doi.org/10.1002/CJAS.129>
- Gödekmerdan Önder, L. (2022). Eelektronik ağızdan ağıza iletişimin (eWOM) tüketicilerin satın alma niyetleri üzerindeki etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (KMUSEKAD)*, 24(42), 209-222.
- Gupta, P. ve Harris, J. (2010). How EWOM recommendations influence product consideration and quality of choice: A motivation to process information perspective. *Journal of Business Research*, 63, 1041-1049. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.015>

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (3. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. (5. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Ha, N. T., Nguyen, T. L. H., Pham, T. V. ve Nguyen, T. H. T. (2021). Factors influencing online shopping intention: An empirical study in vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1257-1266. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1257>
- Hair, J., Andreson, R., Tahtam, R. ve Black, W. (1998). *Multivariate data analysis* (5. Baskı). Prentice-Hall International Inc.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Person Prentice Hall.
- Halim, E. Y., Rahmani, S., Gayatri, G., Furinto, A. ve Sutarso, Y. (2022). The effectiveness of product sustainability claims to mitigate negative electronic word of mouth (N-Ewom). *Sustainability*, 14(2554), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su14052554>
- Hamari, J., Sjöklint, M. ve Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(9), 2047-2059. <https://doi.org/10.1002/asi.23552>
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., Walsh, G. ve Gremler, D. D. (2004). Electronic word-of-mouth via consumer-opinion platforms: What motivates consumers to articulate themselves on the İnternet, *Journal of Interactive Marketing*, 18(1), 38–52. <https://doi.org/10.1002/dir.10073>
- Heryana, D. K. ve Yasa, N. N. K. (2020). Effect of electronic word of mouth on repurchase intention mediated by brand attitude. *International Research Journal of Management, IT And Social Sciences*, 7(2), 9-20.
- Hoyle, R. (1995). *Structural equation modeling: concepts, issues and applications*. Sage Publication Inc.
- Hu, L.T. ve Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* içinde (s. 76–99). Sage.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İtkibhedef. (2022). *Hazır giyimin küresel vitrini*. Eylül, 346.
- İşçioğlu, T. E. ve Yurdakul, D. (2018). İkinci el giyim motivasyonları ve sürdürülebilirlik üzerine keşifsel bir araştırma. *Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi*, 4(2), 253-280
- Jalilvand, M. R. ve Samie, N. (2012). The effect of electronic word of mouth on brand image and purchase intention: An empirical study in the automobile industry in iran. *Marketing Intelligence ve Planning*, 30(4). 460-476. <https://doi.org/10.1108/02634501211231946>
- Joung, H-M. ve Park-Poaps, H. (2013). Factors motivating and influencing clothingdisposal behaviours. *International Journal of Consumer Studies*, 37(2013), 105-111. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2011.01048.x>

- Jung, H. J., Choi, Y. J. ve Oh, K. W. (2020). Influencing factors of chinese consumers' purchase intention to sustainable apparel products: exploring consumer attitude-behavioral intention gap. *Sustainability*, 12(5), 1770. <https://doi.org/10.3390/su12051770>
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kananukul, C., Watchravesringkan, K. ve Hodges, N. (2015). Exploring the impact of consumers' second-hand clothing motivations on shopping outcomes: an investigation of weekend market patronage in thailand. in marketing dynamism ve sustainability: Things change, *Developments in Marketing Science*, 242-245. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-10912-1\\_78](https://doi.org/10.1007/978-3-319-10912-1_78)
- Kautish, P. ve Sharma, R. (2018). Study on relationships among terminal and instrumental values, environmental consciousness, and behavioral intentions for green products. *Journal of Indian Business Research*, 13(1), 1-29. <https://doi.org/10.1108/JIBR-01-2018-0013>
- Kılıç, S. (2019). Tüketicilerin ikinci el (kullanılmış) ürünlere yönelik alışveriş güdüleri ve satın alma niyetleri. *Turkish Studies- Economics, Finance, Politics*, 14(4), 1384-1402.
- Koay, K. Y., Cheah, C. W. ve Lom, H. S. (2022). An integrated model of consumers' intention to buy second-hand clothing. *International Journal of Retail ve Distribution Management*, 50(11), 1358-1377. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-10-2021-0470>
- Kristia, K. (2021). Mediating effect of customer engagement on the relations between ewom, environmental concern, and intention to purchase secondhand clothing among college students in yogyakarta. *Journal Manajemen Bisnis*, 12(2), 162-175. <https://doi.org/10.18196/mb.v12i2.11424>
- Kurtuluş, S., Özkan, E., Akpınar, H. M., Gursen, A. E. ve Komitoğlu, Ö. (2021). Tüketicilerin çevrimiçi ikinci el alışveriş platformlarından alışveriş yapma motivasyonları üzerine bir araştırma: Çevresel endişenin düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 85-101. <https://doi.org/10.30794/pausbed.895184>
- Kusumawati, A. ve Utomo, H. S. (2020). Effects of sustainability on wom intention and revisit intention, with environmental awareness as a moderator. *Management Of Environmental Quality: An International Journal*, 31(1), 273-288. <https://doi.org/10.1108/MEQ-03-2019-0064>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. Baskı). Guilford Press.
- Lo, C. J., Tsarenko, Y. ve Tojib, D. (2019). To tell or not to tell? the roles of perceived norms and self-consciousness in understanding consumers' willingness to recommend online secondhand apparel shopping. *Psychology & Marketing*, 36(4), 287-304. <https://doi.org/10.1002/mar.21179>
- Malhotra, N. K. (2023). *Pazarlama araştırmaları: Bir uygulamalı yönelim* (7. Baskı). (M. Nakip ve A. B. Haşimoğlu, Çev.), Palme Yayınevi.
- Marsh, H. W. ve Hau, K. T. (1996). Assessing goodness of fit: Is parsimony always desirable?. *The Journal of Experimental Education*, 64(4), 364-390.



- Marsh, H. W., Hau, K. T. ve Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural equation modeling*, 11(3), 320-341. [https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103\\_2](https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2)
- Martinko, K. (2019). *Secondhand clothing market is growing faster than apparel retail*. <https://www.Treehugger.Com/Secondhand-Clothing-Market-Has-Grown-X-Faster-Apparel-Retail-Past-Years-4858391> adresinden 21 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.
- Mohammad, J., Quoquab, F. ve Sodom N. Z. M. (2020). Mindful consumption of second hand clothing: The role of ewom, attitude and consumer engagement. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*. 25(3), 482-510. <https://doi.org/10.1108/JFMM-05-2020-0080>
- Monsuwé, T. P., Dellaert, B. G. ve De Ruyter, K. (2004). What drives consumers to shop online? A literature review. *International Journal of Service Industry Management*. 15(1), 102-121. <https://doi.org/10.1108/09564230410523358>
- Mucuk, İ. (2017). *Pazarlama ilkeleri* (21. Baskı). Türkmen Kitabevi.
- Nakip, M. ve Yaraş, E. (2017). *SPSS uygulamalı pazarlamada araştırma teknikleri* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Nayak, K. M., Bhatt, V. ve Nagvadia, J. (2021). Measuring impact of factors influencing to consumer buying intention with respect to online shopping. *International Journal of Management (IJM)*, 12(1), 230-241. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.1.2021.019>
- Nazir, S., Tayyab, A., Sajid, A., Ur Rashid, H. ve Javed, I. (2012). How online shopping is affecting consumers buying behavior in pakistan?. *International Journal of Computer Science Issues (IJCSI)*, 9(3), 486.
- Özkaya, B. ve Kazançoğlu, İ. (2021). Y kuşağının ikinci el tüketim motivasyonlarının ve engellerinin belirlenmesine ilişkin nitel bir araştırma. *Journal of Business in the Digital Age*, 4(1), 1-20. <https://doi.org/10.46238/jobda.935244>
- Özer Çizer, E ve Özcan, B. M. (2021). Ortak tüketim anlayışına ilişkin tutumların, ikinci el e-moda sitelerini kullanma niyetine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-25. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.691529>
- Padmavathy, C., Swapana, M. ve Paul, J. (2019). Online second-hand shopping motivation–conceptualization, scale development, and validation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 51, 19-32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.05.014>
- Park, D.-H., Lee, J. ve Han, I. (2007). The effect of on-line consumer reviews on consumer purchasing intention: The moderating role of involvement. *International Journal of Electronic Commerce*, 11(4), 125–148.
- Pesamaa, O., Eriksson, P. ve Hair, J. (2009). Validating a model of cooperative procurement in the construction industry. *International Journal of Project Management*, 27, 552–559. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2008.10.007>
- Rausch, T. M ve Kopplin, C.S. (2020). Bridge the gap: Consumers' purchase intention and behavior regarding sustainable clothing. *Journal of Cleaner Production*, 278, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123882>
- Rendel, E. V. (2021). *Is second-hand the new black? understanding the factors influencing people's intention to purchase second-hand clothing through peer-to-peer sharing platforms* [Bachelor's Thesis]. University of Twente.

- Reisinger, Y. ve Turner, L. (1999). Structural equation modeling with lisrel: Application in tourism. *Tourism Management*, 20(1), 71-88.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N. ve Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, 109074. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Roux, D. ve Guiot, D. (2008). Measuring second-hand shopping motives, antecedents and consequences. *Recherche Et Applications En Marketing*. 23(4), 63-91. <https://doi.org/10.1177/205157070802300404>
- Russell, M. (2020). *Secondhand clothing market to overtake fast fashion*. <https://www.Just-Style.Com/News/Secondhand-Clothing-Market-To-Overtake-Fast-Fashion/> adresinden 3 Ocak 2024 tarihinde alınmıştır.
- Saeed, M. A., Farooq, A., Kersten, W. ve Ben Abdelaziz, S. I. (2019). Sustainable product purchase: Does information about product sustainability on social media affect purchase behavior? *Asian J. Sustain. Soc. Responsib.* 4(9), 2-18. <https://doi.org/10.1186/s41180-019-0029-3>
- Savelyeva, T. ve Douglas, W. (2017). Global consciousness and pillars of sustainable development: A study on self-perceptions of the first-year university students. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 18(2), 218-241. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2016-0063>
- Schumacker, R. ve Lomax, R. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2. Baskı). Lawrence Erlbaum Associates.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), S. 23–74.
- Senecal, S. ve Nantel, J. (2004). The influence of online product recommendations on consumers' online choices. *Journal of Retailing*, 80(2), 159-69. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2004.04.001>
- Sekeran, U. (1992). *Research methods for business, A skill building approach*. John Wiley&Sons Inc.
- Shih, H. P. (2004). An empirical study on predicting user acceptance of e-shopping on the web. *Information & Management*, 41(3), 351-368. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00079-X](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00079-X)
- Shrivastava, A., Jain, G., Kamble, S. S. ve Belhadi, A. (2020). Sustainability through online renting clothing: Circular fashion fueled by instagram micro-celebrities. *Journal of Cleaner Production*, 278, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123772>
- Styvén, M. ve Mariani, M. M. (2020). Understanding the intention to buy secondhand clothing on sharing economy platforms: The influence of sustainability, distance from the consumption system, and economic motivations. *Psychology & Marketing*, 37(5), 724-739. <https://doi.org/10.1002/mar.21334>
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları. Ekinoks Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5.Baskı). Pearson Education.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (18. Baskı). Pearson.

- Telli, S. G., Aydın, S. ve Gezmişoğlu Şen, D. (2021). COVID-19 sürecinde çevrimiçi ikinci el ürün alışverişine yönelik tutum ve satın alma niyeti üzerine bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 11-22. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.870124>
- Thredup. (2022). *Resale report*. Thredup web site. <https://www.thredup.com/resale/> adresinden 22 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.
- Ullman, J. B. (2007). Structural equation modeling. T. G. Barbara ve L. S. Fidell (Ed.), *Using multivariate statistic* içinde (s. 679-780).
- Yan, R. N., Bae, S. Y. ve Xu, H. (2015). Second-hand clothing shopping among college students: The role of psychographic characteristics. *Young Consumers*. 16(1), 85-98. <https://doi.org/10.1108/YC-02-2014-00429>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yorgancı, B. (2020). EWOM'un (ağızdan ağıza iletişim) tüketicilerin satın alma niyetlerine etkisi; yiyecek içecek işletmeleri örneği. *Journal of Tourism Research Institute*, 1(2),123-131.
- Wang, B., Fu, Y. ve Li, Y. (2022). Young consumers' motivations and barriers to the purchase of second-hand clothes: an empirical study of china. *Waste Management*, 143, 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2022.02.019>
- Williams, C. C. ve Paddock, C. (2003). The meaning of alternative consumption practices. *Cities*, 20(5), 311-319.
- Williams, C. C. ve Paddock, C. (2003). The meanings of informal and second-hand retail channels: Some evidence from leicester. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 13(3), 317-336. <https://doi.org/10.1080/0959396032000101372>

## YOĞUN BAKIM ÜNİTELERİNDE HASTA MAHREMİYETİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ\*

### EVALUATION OF PATIENT PRIVACY IN INTENSIVE CARE UNITS

Bilge GÜLEÇ<sup>1</sup>

Doç. Dr. Ahmet ALKAN<sup>2</sup>

#### ÖZ

En kısa haliyle kişiye özel olan, diğer insanlardan korunması gereken hususlar şeklinde ifade edilebilen mahremiyet her alanda olduğu gibi hastanelerde de önem arz etmektedir. Bu durum özellikli birimler olarak ifade edilen, hastaların refakatçilerinin bulunmadığı yoğun bakım ünitelerinde daha da önemli hale gelmektedir. Buradan hareketle çalışmada yoğun bakım ünitesinde hasta mahremiyetinin sağlık çalışanları gözünden değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bursa il merkezindeki üç kamu hastanesinde görev yapan 403 hekim, hemşire ve klinik destek personeli çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu literatür taraması, saha gözlemleri ve uzman görüşleri alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Araştırmada Açıklayıcı Faktör Analizi ve fark testleri yapılmıştır. Araştırmada; fiziksel ve bilgi mahremiyetine en çok, sosyal mahremiyete en az dikkat edildiği, bilinci açık hastanın mahremiyetine bilinci kapalı hastaya göre daha çok dikkat edildiği ve meslek grubu olarak hemşirelerin hekim ve klinik destek personeline kıyasla hasta mahremiyetine daha çok dikkat ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mahremiyet, Hasta Mahremiyeti, Yoğun Bakımda Mahremiyet.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I10, K32, K38


#### ABSTRACT

In shortest, privacy, which can be expressed in the form of issues that are private to the person and which should be protected from other people, is important in hospitals as in every field. This situation becomes even more important in intensive care units, which are expressed as specialized units, where patients do not have companions. From this point of view, the study aims to evaluate patient privacy in the intensive care unit from the perspective of healthcare professionals. The sample of the study consists of 403 physicians, nurses and clinical support staff working in three public hospitals in Bursa city center. The questionnaire technique is used as a data collection tool in the study. The questionnaire form is developed by the researcher based on literature review, field observations and expert opinions. Exploratory Factor Analysis and difference tests are conducted. In the study, it is concluded that physical and information privacy is paid the most attention, social privacy is paid the least attention, the privacy of the unconscious patient is paid more attention than the unconscious patient, and nurses as a professional group paid more attention to patient privacy compared to physicians and clinical support staff.

**Keywords:** Privacy, Patient Privacy, Privacy in Intensive Care Units.

**JEL Classification Codes:** I10, K32, K38.

\* Bu çalışma Ahmet ALKAN danışmanlığında Bilge GÜLEÇ tarafından hazırlanan ve 07.09.2022 tarihinde savunulan "Yoğun Bakım Ünitesinde Hasta Mahremiyetinin Sağlık Çalışanları Gözünden Değerlendirilmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 121/18 sayılı ve 24.05.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Bağımsız Araştırmacı, Bilim Uzmanı, bilgebalkci@outlook.com

<sup>2</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ahmetalkan@sdu.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Privacy is defined as "secrecy" and entering into someone's privacy is defined as "being close enough to someone to learn about their private life". According to another definition, privacy, which can be expressed in the form of issues that are private to the person and which should be protected from other people, is important in hospitals as in every field. This situation becomes even more important in intensive care units, which are expressed as specialized units, where patients do not have companions. From this point of view, the study aims to evaluate patient privacy in the intensive care unit from the perspective of healthcare professionals.

### **Design/methodology/approach:**

The questionnaire technique is used as a data collection tool in the study. The questionnaire form is developed by the researcher based on literature review, field observations and expert opinions. Data are collected by a questionnaire technique after the ethics committee approval is obtained from Suleyman Demirel University Social Sciences Ethics Committee with decision number 121/18 dated 24.05.2022. The sample of the study consists of 403 physicians (%31.5), nurses (%45.4) and clinical support staff working (%23.1) in three public hospitals in Bursa city center. Exploratory Factor Analysis and difference tests are conducted. Since the data are normally distributed, independent sample T-test is used to compare paired groups, and ANOVA is used to compare groups of 3 or more.

### **Findings:**

As a result of the Exploratory Factor Analysis, the items are grouped into 4 dimensions: Psychological Privacy, Information Privacy, Physical Privacy, Social Privacy. Difference tests are handled in these dimensions. It is found that information privacy and physical privacy are paid more attention to conscious and unconscious patients. Social privacy is found to be the least important dimension in both conscious and unconscious patients. It is found that attention to privacy in all of the dimensions revealed in the study is higher (statistically significant) in conscious patients compared to unconscious patients. It is determined that intensive care workers are very sensitive about paying attention to information privacy. It is found that nurses are the occupational group that pays the most attention to patient privacy in all dimensions, attention to psychological, physical and information privacy decreased in participants with a working period of 6 years or more in intensive care, less importance is given to psychological and physical privacy in participants with a total working period of 6 years or more in the profession, those whose marital status is single paid more attention to psychological and social privacy, and participants aged 36-40 years are the age group that pays the least attention to psychological and physical privacy. It is determined that participants with a weekly working time of 61 hours or more pay the most attention to social and psychological privacy. Gender is not a statistically significant variable in any dimension.

### **Conclusion and Discussion:**

The study aims to evaluate patient privacy in the intensive care unit from the perspective of healthcare professionals. In this direction, a questionnaire is applied to 403 intensive care unit staff. As a result, when looked at the mean scores of the participants on the statements revealing patient privacy; it is seen that they gave higher scores to conscious patients compared to unconscious patients in all statements. It is found that information privacy and physical privacy are paid more attention to conscious and unconscious patients, while social privacy is paid the least attention. In all dimensions, it is found that the attention to privacy of conscious patients is higher, and this difference is statistically significant. In the study, it is observed that intensive care unit staff pay more attention to privacy in unconscious patients. Accordingly, each intensive care unit staff should be provided with privacy training for unconscious patients by academicians (undergraduate/graduate education) during the education process and by the hospital before starting to work in the field. It is found that as the total working time in intensive care unit and the total working time in the profession increase, the privacy sensitivity of intensive care unit staff decreases. Intensive care unit staff should be rotated to other units from time to time, be in different environments, be encouraged to communicate with patients and their motivation should be increased by improving their working conditions. This rotation should be organized at intervals deemed appropriate by the Ministry of Health and hospital management to increase the level of patient privacy awareness. In addition, since there is no scale expressing privacy in intensive care units, studies should be carried out to develop a scale.

## 1. GİRİŞ

Mahremiyet “gizlilik” olarak, mahremiyetine girmek ise “bir kimsenin özel hayatını öğrenecek derecede ona yakın olmak” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2024). Yüksel (2003, s. 182) ise mahremiyeti; kişilerin bir başkasıyla nerede, ne zaman, nasıl, hangi koşullarda iletişim kuracaklarına karar verebildikleri bir alanı ve bu alan üzerinde sahip olunan hakkı ifade eder şeklinde tanımlamaktadır. Mendelson ve Rees (2018) ise mahremiyeti sağlık hizmetleri açısından, bireyin sağlık kayıtlarına diğerlerinin ne düzeyde ve hangi koşullar altında erişebileceğinin sınırlarını belirleyen bir kavram olarak (Mendelson ve Rees, 2018) ifade etmiştir. Mahremiyet bir haktır ve bu durum çeşitli hukuki mevzuattan kendisine dayanaklar bulmaktadır. Can (2020, s. 184) Türk hukuku açısından bu dayanakları Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme m.17, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.8, Biyotıp Sözleşmesi m.10 ve Anayasa m.20 şeklinde sıralamaktadır. Bunların yanında bireyin mahremiyet hakkı; insan hakları ve hasta hakları kapsamında ele alınabilir.

Konuya insan hakları çerçevesinden bakıldığında da bazı düzenlemelerin yapıldığı görülecektir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 12. maddeye göre; Kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışamaz, şeref ve adına saldırılamaz. Herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır (İnsan Hakları Derneği, 1948). Konu ile ilgili ülkemizde 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu yayımlanmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2016). Kanunun dayandığı temel ilkeler itibarıyla bu uygulamaları gerçekleştirirken insan hakları temelli yaklaşım çerçevesinde; tarafsızlık, dürüstlük, mahremiyete saygı, kişisel verilerin korunması, kazanılmış hakların korunması gibi ilkeleri esas almaktadır. Diğer taraftan hasta hakları boyutuna bakıldığında, kişi hak ve değerlerinin sağlık alanına yansımaları ifade etmesi nedeniyle en temel insan haklarından biri olarak değerlendirilebilir. Nitekim Hipokrat Yemininde ifade edilen ötenazi ve kürtaj yasağı, sır tutma ve hastalara saygı gösterme yükümlülüğü hasta haklarının ilk örnekleri olarak değerlendirilebilir (Tanrıverdi, 2012, s. 103).

1963 yılında yayımlanan “Helsinki Deklarasyonu” hasta hakları kapsamındaki ilk önemli belgelerden biridir. Hasta hakları alanında ilk uluslararası belge niteliği taşıyan “Lizbon Hasta Hakları Bildirisi”, Dünya Tabipler Birliği tarafından 1981 yılında kabul edilmiştir. 1994 yılında Amsterdam’da yayımlanan “Avrupa’da Hasta Haklarının Geliştirilmesi Bildirgesi” ve Dünya Tabipler Birliği tarafından 1995 yılında Bali’de düzenlenen “Bali Bildirisi”, hasta hakları konusundaki güncel ve önemli uluslararası belgeler olarak sayılabilir (Taylan ve Baydoğan, 2015, s. 249). 01/08/1998 tarihli resmi gazetede Hasta Hakları Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmelik kapsamında hastanın; sağlık hizmetlerinden adalet ve hakkaniyete uygun olarak faydalanma, bilgi isteme, bilgi verilmesini yasaklama, mahremiyete saygı gösterilmesi, rıza olmaksızın tıbbi ameliyeye tabi tutulmama, bilgilerin gizli tutulması gibi birçok hakkı güvence altına alınmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 1998).

Konuya yasal mevzuat çerçevesinden bakıldığında konunun, Anayasa, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu gibi birçok kaynaktan karşılık bulduğu görülmektedir. Fakat bundan daha ötesi servisteki hastalara göre daha hassas, kırılabilir ve daha fazla bakıma muhtaç olan yoğun bakım hastalarının mahremiyetinin sağlanması hastaların onuruna duyulan saygının bir gereğidir. Yoğun bakım üniteleri acil müdahale gerektirecek durumların ortaya çıkma ihtimali daha yüksek olan birimler olduğu için yoğun bakımda hastalar, giysisi olmadan üzerleri bir örtüyle kapatılmış halde bulunurlar. Hastaların bazıları bilinci açık, bazıları bilinci kapalı ve bazıları entübe halde bulunmaları nedeniyle fiziksel olarak da savunmasız durumlardadır. O yüzden bu birimlerde mahremiyete önem biraz daha hassas bir konu haline gelmektedir.

## 2. HASTA MAHREMİYETİ PERSPEKTİFİNDEN YOĞUN BAKIM ÜNİTELERİ

Hasta mahremiyeti sağlık hizmetlerinde korunması gereken en önemli haklardan biridir ve bunu sağlama görevi de sağlık çalışanlarına aittir (Murray vd., 2011, s. 748). Mahremiyet sağlık hizmeti sunumunun bütün süreçlerinde dikkat edilmesi gereken bir konudur. Hastadan anamnez (hastalık öyküsü) alınırken, tanı, tedavi, tedavi sonrası süreç ve hatta ölümden sonra bile hasta mahremiyetini korumak oldukça önemlidir (Sankar vd., 2003, s. 659). Hasta mahremiyetinin çeşitli boyutları bulunmaktadır. Burgoon ve diğerleri bu boyutları; fiziksel, psikolojik, sosyal ve bilgi boyutu şeklinde ele almıştır (Akt. Kilpia vd., 2001, s. 664).

*Fiziksel mahremiyet* bedensel mahremiyeti, diğer bireylerle fiziksel temastaki yakınlığı ve bireyi çevreleyen ancak başkaları tarafından görünmeyen gizli alanları (ev, iş yeri vb.) kapsar (Sağlıkta Kalite Standartları (SKS), 2020, s. 6). Fiziksel mahremiyet, hastanın sağlık kurumuna müracaatı ile başlayan, teşhis, tedavi, tanı süreçleriyle devam

eden, taburculuğu ve vefatı da dâhil olmak üzere tüm zamanlarda bedensel bütünlüğünü ve gizliliğini ifade eden önemli bir olgudur. *Bilgi mahremiyeti* hastanın kendisi ile ilgili bilgilerin gizli tutulması ve izni olmadan üçüncü taraflarla paylaşılması şeklinde ifade edilebilir. Siegler (1982, s. 1519) Hastalar da sağlık çalışanları tarafından bilgi mahremiyetine uyulacağı inancı oluştuğunda hastaların daha dürüst ve kendilerini güvende hissederek bilgi paylaşımı yapma eğiliminde olacaklarını belirtmektedir. SKS’de de (2020, s. 136), hasta bilgilerinin güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. *Psikolojik mahremiyet* bireyin inanç, erdem, değer ve onu etkileyen diğer hususlardaki bilgileri denetleme, düşünce ve duygularını ne zaman ve kiminle paylaşacağına karar verme hakkını kapsamaktadır (Kilpia vd., 2001, s. 665). Hastaların, sağlık durumları ile ilgili kararlarına sağlık profesyonellerinin katılımına ne ölçüde izin verdiğine, duygu, düşünce, kültürel inançlar ve dini uygulamalar gibi özel ve kültürel değerlerinin korunmasına ilişkin algıları sağlık hizmetleri açısından psikolojik mahremiyeti ifade etmektedir. (Whitehead ve Wheeler, 2008: 381). *Sosyal mahremiyet* kişilerarası ilişkileri düzenleyen, bireyin davranışlarını etkilemeyi ve yönetmeyi sağlayan bir tavır alma biçimidir (Karabey, 2021, s. 14). Mahremiyetin kapsamı, önemi ve mahremiyeti koruma yöntemleri çeşitli kültürlerde farklılık gösterdiğinden dolayı kültürel özellikleri göz önüne almayı gerektirir (Kilpia vd., 2001: 665).

Yoğun bakım üniteleri, hayati yaşam fonksiyonları bozulmuş, bir veya birden çok organ yetmezliği bulunan, ciddi yan etki geliştirme riski yüksek hastaların kapsamlı değerlendirme, izleme ve tedavi altında bulunduğu, yüksek teknoloji, ekipman ve alanında uzman çalışanların yer aldığı hastanenin önemli birimleridir (Vincent vd., 1994, s. 163). Yoğun bakım ünitelerinde makinelerin gürültüsünden ışıklara, kablolardan tüplere birçok stresör bulunmaktadır. Hastaların üzerlerinde şahsi giysilerinin olmaması ve yanlarında refakatçilerinin bulunmaması hastalarda mahremiyet algısını stresör haline getirebilmektedir. Burada ifade edilen mahremiyet; hastanın fiziksel, sosyal, psikolojik ve kişisel bilgilerinin gizliliğini içermektedir. Mahremiyet ihlaline açık konumda olan yoğun bakımlarda bu konulara dikkat edilmelidir. Nitekim yapılan bazı çalışmalar (Korhan vd., 2018, s. 78; Öcel vd., 2022, s. 395; Öztürk vd., 2018, s. 32) da yoğun bakım ünitelerinin mahremiyet ihlaline açık olduğunu ortaya koymaktadır.

Koşuş sistemi olarak adlandırılan ve birden fazla hastanın toplu halde olduğu yoğun bakım ünitelerinde kadın ve erkek hastaların birlikte bulunması, hastaların tıbbi şartlar gereği giydirilememesi ve üzerinin pike veya çarşaf ile örtülmeye çalışılması, personel yetersizliğinden kaynaklı hastaların kendi cinsiyetindeki sağlık çalışanından hizmet alamaması (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2011) mahremiyetin korunmasını engelleyen birtakım etkenler olarak sıralanabilir. Yoğun bakım ünitelerinde hastanın tıbbi tedavisinden vücut temizliğine kadar yapılan tüm işlemler sağlık çalışanları tarafından hasta yatağında uygulanmaktadır. Hastanın temizliği ile ilgili traş, vücut silme ve yatak banyosu gibi bakımları rutin aralıklarla yapılmak durumundadır. Hastaların temel bakım ihtiyaçlarının karşılanması gereklidir (Remi Gazete, 2011; Mevzuat Bilgi Sistemi, 2011) ve bu bakım ihtiyaçları karşılanırken mahremiyeti korumak için önlemler almak oldukça önemlidir. Yoğun bakımda yapılan her türlü tıbbi girişim, muayene, hasta mobilizasyonu, hasta transferi ve ölüm olayı mahremiyet çerçevesinde gerçekleştirilmelidir (Sağlıkta Kalite Standartları Hastane, 2020, s. 258).

Yoğun bakım hastalarının özellikleri açısından bakıldığında ise Aktaş ve Arabacı’ya (2016) göre yoğun bakımda tedavi gören hastalar bilinci açık, bilinci kapalı, entübe hasta olarak gruplandırılabilirler. Bu grupların her biriyle kurulacak iletişimde çeşitli farklılıklar olacaktır.

*Bilinci açık hastalar* entübe ya da bilinci kapalı hastalara kıyasla yoğun bakımın daha farkında olan hasta grubudur. Bu hastalar genellikle mahremiyetlerinin de farkında ve çevresel şartlardan etkilenmeye açık haldelerdir. Çevrelerinde olup bitenleri gözlemleyebilmeleri ve de çevre tarafından gözlemlenebilir halde bulunmaları bu hastaları mahremiyet konusunda hassas hale getirmektedir. Aktaş ve Arabacı’ya (2016, s. 40) göre yoğun bakım ünitesinde tedavi gören kişilerin bazıları hastalıklarına bağlı bir bozukluk ya da sedasyon verilmesi sonucu bilinci kapalı haldedir. *Bilinci kapalı hastalar* iletişim kurma yeteneği sınırlanmış, kendisini sözel olarak ifade edemeyen ancak iştme duyusu devam eden bireylerdir. Alasad ve Ahmad’ın bilinci kapalı olup sonra açık hale gelen hastalarla yaptığı çalışmada katılımcılar; etraflarındaki sesleri duyduklarını, anladıklarını ancak o an sözel olarak tepki veremediklerini; ayrıca diğer hastalar hakkında konuşulanları da işittiklerini, bu durumun kendileri adına korkuya ve yanlış fikirlere kapılmalarına sebebiyet verdiğini belirtmişlerdir (Alasad ve Ahmad, 2005, s. 357). Bilinci kapalı hastayla fiziksel temas kurarken de dikkat edilmelidir. Bilinci kapalı hasta ile fiziksel temas kurarken hassasiyet gösterilmeli ve bilinci kapalı olsa da mahremiyet hakkının devam ettiği unutulmamalıdır. Yoğun bakım ünitelerinde hastaların fizyolojik durumları gereği sıklıkla kullanılan, hastanın hava yolu açıklığının sağlanması ve sürdürülebilmesi için burun ya da ağız yoluyla soluk borusuna bir tüpün yerleştirilmesi işlemi entübasyondur.

Hava yolu güvenliğini sağlayan ve hastanın yaşamını devam ettirmesine destek olan bu işlem sonucu hastaların sözel iletişim kurması engellenmektedir. Hastaya bu işlem sırasında sedasyon ilaç desteği verilmektedir ve bu durum hastanın bir süre bilinci kapalı halde bulunmasına neden olmaktadır. Tanı ve tedavi sürecine göre uygun fizyolojik şartlar sağlandığında sedasyon desteği azaltılarak hastanın bilinci açık ancak entübe şekilde yoğun bakım takibine devam etmesi sağlanmaktadır (Karlsson vd., 2012, s. 194). Mahremiyet diğer hasta gruplarında olduğu gibi entübe hastalar için de önemli bir husustur. Entübe olmaları gereği konuşamamaları mahremiyet ile ilgili istek ve kaygılarını sözel olarak ifade etmelerini engellemektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak bu hastalarda da mahremiyete dikkat edilmelidir. Hasta Hakları Yönetmeliği'nde de (Mevzuat Bilgi Sistemi) mahremiyet konusu ayrı bir bölüm olarak ele alınmış ve ölüm durumunun bile mahremiyetin bozulması hakkını vermeyeceği ifade edilmiştir. O yüzden gerek insan onurunun bir gereği gerekse yasalara uyulması için entübe hastalarda da mahremiyete dikkat edilmelidir.

Bu kısımda yoğun bakımda tedavi gören bilinci açık, bilinci kapalı ve entübe hastalarla olan iletişim açıklanırken, bu hasta gruplarının mahremiyetinden de söz edilmiştir. Anlaşıldığı üzere bilinci kapalı veya entübe hastaların kendilerini ifade edememesi ve bu minvalde de mahremiyet ile ilgili isteklerini belirtmekten yoksun olmalarının mahremiyet üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Hastanın bilinç durumunun mahremiyeti belirleyen bir aktör olmaması, her hastanın kişisel alanına saygı duyularak, beden, bilgi ve sosyal mahremiyetinin aynı derecede korunmaya alınması son derece önemlidir. Hastanın entübe, bilinci kapalı veya vefat etmiş olmasının mahremiyetinin sonlandığı anlamına gelmediği sağlık çalışanları tarafından tam ve doğru şekilde algılanmalıdır. Yoğun bakımda bulunan hastanın bilincinin açık/kapalı veya kişinin entübe olması fark etmeksizin insan onuruna saygı duyan bir yaklaşım içerisinde sağlık hizmeti alması mahremiyetin korunması açısından gereklidir.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırmanın amacı; yoğun bakım ünitelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının hasta mahremiyeti konusuna yönelik algılarının bilinci açık ve bilinci kapalı hasta perspektifinden değerlendirilmesidir. Bu sayede hasta mahremiyeti literatürüne özgün bir içerik kazandırılırken, yoğun bakım ünitelerinde hasta mahremiyeti hususunda farkındalık oluşturulması sağlanacaktır. Nicel araştırma yöntemiyle tasarlanan bu çalışma keşifsel bir araştırmadır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bursa il merkezinde yer alan üç kamu hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde çalışan yaklaşık 1250 personel (hekim, hemşire ve klinik destek personeli) oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2018) evrenin belli olduğu durumlarda formülasyon kullanılarak hesaplama yapılabileceği gibi hazır tabloların da kullanılabilirliğini ifade etmektedir. Gürbüz ve Şahin evren büyüklüğü belli olan durumlarda mevcut evrenden hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 alındığında 294 kişilik örneklemin yeterli olacağını (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 130) ifade etmişlerdir. Çalışmada araştırmanın yapıldığı hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan 432 kişiden veri toplanmıştır. Toplanan anketlerden 29 tanesi eksik ya da hatalı doldurulmuş olmasından dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Geriye kalan 403 anket formu değerlendirilmeye alınmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

#### 3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yönteminden anket yöntemi tercih edilmiş ve veriler yüz yüze anket tekniğiyle toplanmıştır. Bilinci kapalı ve bilinci açık hastalarda mahremiyete yönelik verilerin toplanması için geliştirilen anket formu iki bölümden oluşmaktadır ve bu form araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Form oluşturulurken konu ile ilgili literatür taranmış ayrıca Öztürk ve diğerlerinin (2014) hemşirelikte hasta mahremiyeti ölçek geliştirme çalışmasından yararlanılmıştır. Araştırmacılar yaptıkları literatür taraması ve okumalardan; 3 hekim, 5 hemşire ve 2 klinik destek personeli olmak üzere 10 katılımcı ile yapılan görüşmelerden anket için ifadeler oluşturmuşlardır. Araştırmacılardan biri 2 yıldır yoğun bakım ünitesinde çalışmaktadır. Bu araştırmacının tecrübesinden de yararlanılarak yeni maddeler eklenmiş ve 50 maddelik bir ifade havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan ifade havuzu araştırmacılar tarafından yeniden değerlendirilmiş ve uygun olmadığı düşünülen 10 ifade anketten çıkartılmıştır. Farklı üniversitelerden nitel araştırma ve sağlık yönetimi alanında uzman 7 akademisyenin katılımıyla uzman görüş toplantısı yapılmıştır. Görüşmede ifadeler ve alt boyutlar tartışılarak çıkarılması ve eklenmesi gereken ifadeler belirlenmiştir. Elde edilen ifadelerin dil ve istatistiki açıdan uygunluğu alanda uzman 2 ölçek geliştirme ve 4 dil bilim hocaları tarafından değerlendirilmiştir. Yapılan



değerlendirme sonucu araştırmacılar tarafından tekrar tartışılarak anket düzenlenmiştir. Oluşturulan anket ile sahaya çıkılmış ve 10 yoğun bakım ünitesi çalışanına pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşme sonrası ifadelerin uygunluk derecesi göz önünde bulundurularak ankete 29 maddelik son hali verilmiştir. Sahadan veriler toplandıktan sonra 29 ifade faktör analizine tabi tutulmuş ve binişik olması nedeniyle 9 ifade ankette çıkarılmıştır. Analizler 20 ifade ile ortalama puanlar üzerinden yapılmıştır. İfadeler 5'li likert tipinde 1'le 5 arasında puanlanmıştır. 1-“kesinlikle katılmıyorum”u, 5-“kesinlikle katılıyorum”u ifade etmektedir. 1 en düşük puanı, 5 en yüksek puanı temsil etmektedir. Katılımcıların demografik değişkenleri ile hasta mahremiyeti boyutlarının karşılaştırmalarının yapılması için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. ANOVA’da farklılık tespit edildiği durumlarda farkın kaynağını ortaya çıkarmak için Tukey testinden faydalanılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Bursa il merkezinde yer alan üç hastanesinin yoğun bakım ünitesi çalışanları ile yapılmıştır. Araştırma bu hastanelerde görev yapan yoğun bakım ünitesi çalışanlarına uygulanan anketlerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

### 3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan (Etik Kurul Tarih 24.05.2022 Karar Sayısı 121/18) onay alınmıştır. Çalışma sürecinde Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uyulmuştur. Ayrıca araştırma yapılan kurumlardan resmi izin alınarak uygulama yapılmıştır. Katılımcılara çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, verilerin gizli tutulacağı, anketlere isim yazılmaması/anonim olması gerektiği ve verilerin analiz edilerek bilimsel çalışmada kullanılacağı yazılı ve sözlü olarak belirtilmiştir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan yoğun bakım ünitesi çalışanlarından elde edilen bulgular detaylı olarak sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş (Yıl)	25 ve altı	90	22,3
	26-30	149	37,0
	31-35	65	16,1
	36-40	46	11,4
	41 ve üzeri	53	13,2
Cinsiyet	Kadın	238	59,1
	Erkek	165	40,9
Medeni Durum	Evli	193	47,9
	Bekâr	210	52,1
Eğitim Durumu	Lise ve Ön Lisans	116	28,8
	Lisans	155	38,5
	Lisansüstü	132	32,7
Aylık Gelir (TL)*	7000 ve altı	79	30,6
	7001-8500	84	32,6
	8501 ve üzeri	95	36,8
Meslek	Hekim	127	31,5
	Hemşire	183	45,4
	Klinik Destek Personeli	93	23,1

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	212	52,6
	6 ve üzeri	191	47,4
Yoğun Bakımda Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	267	66,3
	6 ve üzeri	136	33,7
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)*	40 ve altı	96	23,9
	41-60	166	41,3
	3. 61 ve üzeri	140	34,8
Toplam		403	100,0

\* Bazı katılımcılar demografik soruların tamamına cevap vermediği için katılımcı sayısı aylık gelir ve haftalık çalışma süresinde 403'ün altına düşmektedir

Tablo 1'de katılımcıların yaş gruplarının dağılımı incelendiğinde yaşlarının beş gruba ayrıldığı ve katılımcılar arasında en çok oranın (%37) 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni durum ve cinsiyet açısından yakın bir dağılım olsa da kadınların (%59,1) ve bekâr katılımcıların (%52,1) oranının fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38,5'ini lisans eğitimine sahip bireyler, %45,4'ünü hemşireler oluşturmaktadır.

**Tablo 2.** Hasta Mahremiyeti ile İlgili İfadelerin Tanımlayıcı Bulguları

No	İfadeler	Bilinci Açık Hasta		Bilinci Kapalı Hasta		Fark	Test Değerleri
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
1.	Yoğun bakım hastasıyla fiziksel temas esnasında hassas davranılmaktadır.	4,42	0,808	4,00	1,009	0,419	t= 11,814 p= 0,000
2.	Yoğun bakım hastasının mahrem yerlerinin açık kalmamasına dikkat edilmektedir.	4,44	0,815	4,09	0,960	0,347	t= 10,620 p= 0,000
3.	Yoğun bakım hastasının yalnız kalabildiği tek kişilik oda bulunmadığında, ortamda paravan/perde ile bölünme sağlanmaktadır.	4,06	1,019	3,78	1,098	0,273	t= 9,093 p= 0,000
4.	Yoğun bakım hastası ile olan fiziksel mesafe, hastaya uygulanan işlemler harici ihlâl edilmemektedir.	4,24	0,888	4,02	1,039	0,218	t= 7,868 p= 0,000
5.	Yoğun bakım hastasının diğer birimlere transferi sırasında beden mahremiyetini korumak amacıyla gerekli önlemler alınmaktadır.	4,52	0,731	4,30	0,923	0,218	t= 8,204 p= 0,000
6.	Yoğun bakımda vefat etmiş olan hastaların mahremiyetine dikkat edilmektedir.	4,19	1,038	4,05	1,148	0,134	t= 4,612 p= 0,000
7.	Yoğun bakım hastasına uygulanan işlemler esnasında herhangi bir görevi bulunmayan kişiler ortama alınmamaktadır.	4,17	0,964	3,87	1,056	0,293	t= 8,847 p= 0,000
8.	Yoğun bakım çalışanları hasta mahremiyetine dikkat konusunda denetlenmektedir.	3,44	1,294	3,29	1,249	0,146	t= 6,003 p= 0,000
9.	Yapılacak işlemler öncesinde yoğun bakım hastasına/hasta yakınına bilgi verilmektedir	4,37	0,835	4,10	1,001	0,270	t= 8,513 p= 0,000
10.	Yoğun bakım tanı ve tedavi sürecine katkısı olmayacak kişisel hasta bilgileri araştırılmamaktadır.	4,17	0,903	3,99	0,985	0,184	t= 6,735 p= 0,000
11.	Yoğun bakım hastasının bilgi verilmesini istemediği yakınlarına bilgi verilmemektedir.	4,19	0,935	3,72	1,120	0,464	t= 11,578 p= 0,000
12.	Yoğun bakım hastasının bilgilerini, diğer kişilerin duyabileceği ve görebileceği şekilde ortaya çıkarmamaya özen gösterilmektedir.	4,24	0,797	4,01	0,926	0,233	t= 8,169 p= 0,000
13.	Yoğun bakım hastanın bilgileri gizli tutulmaktadır.	4,39	0,763	4,22	0,921	0,171	t= 6,656 p= 0,000
14.	Yoğun bakımda fotoğraf ve görüntü kaydı alınmamasına dikkat edilmektedir.	4,53	0,727	4,36	0,868	0,169	t= 6,136 p= 0,000

No	İfadeler	Bilinci Açık Hasta		Bilinci Kapalı Hasta		Fark	Test Değerleri
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
15.	Bilimsel araştırmalarda kullanılacak hasta bilgileri için hasta/hasta yakınının rızası gözetilmektedir.	4,17	0,857	3,95	0,965	0,218	t= 7,806 p= 0,000
16.	Yoğun bakım hastasının mahremiyet ile ilgili isteklerine anlayış ve empati çerçevesinde yaklaşılmaktadır.	4,22	0,789	3,72	1,126	0,496	t= 11,259 p= 0,000
17.	Yoğun bakım hastasının özsaygısını zedeleyecek mahremiyet ihlallerinden kaçınılmaktadır.	4,29	0,802	3,76	1,103	0,526	t= 12,174 p= 0,000
18.	Yoğun bakım hastasının tedavisi, hasta ve yakınının tercih ettiği cinsiyetteki personelden karşılanmaya gayret edilmektedir.	3,39	1,287	2,61	1,244	0,784	t= 14,027 p= 0,000
19.	Yoğun bakım hastasının kültürel değerlerine uygun şekilde davranılmaktadır.	3,74	0,985	3,33	1,114	0,409	t= 9,588 p= 0,000
20.	Yoğun bakım hastasının dini inancına uygun şekilde davranılmaktadır.	3,92	0,945	3,51	1,118	0,409	t= 9,588 p= 0,000
21.	Yoğun bakım hastasının kendisini güvende hissetmesi sağlanmaktadır.	4,22	0,831	3,63	1,244	0,591	t= 12,235 p= 0,000
22.	Yoğun bakım hastasının kendisini huzurlu hissetmesi sağlanmaktadır.	4,18	0,791	3,54	1,216	0,645	t= 13,352 p= 0,000
23.	Yoğun bakıma alınan ziyaretçiler, hasta mahremiyetine saygı duymaları noktasında bilgilendirilmektedir.	4,27	0,938	4,06	1,097	0,216	t= 5,965 p= 0,000
24.	Yoğun bakım hastasının diğer hasta ve hasta yakınlarıyla olan iletişimde hasta mahremiyetinin korunmasına dikkat edilmektedir.	4,21	0,876	3,96	1,085	0,248	t= 7,261 p= 0,000
25.	Yoğun bakım çalışanları hasta mahremiyetini zedeleyecek sosyal medya paylaşımları noktasında hassastır.	4,45	0,810	4,31	0,917	0,141	t= 5,454 p= 0,000
26.	Yoğun bakım çalışanları hasta mahremiyetinin bilincindedir.	4,33	0,853	4,02	1,047	0,303	t= 9,722 p= 0,000
27.	Yoğun bakım çalışanları, hastaların mahremiyet ile ilgili beklentilerinin bilincindedir.	4,28	0,857	3,85	1,120	0,434	t= 10,860 p= 0,000
28.	Yoğun bakım çalışanları, hasta mahremiyetini koruyacak önlemlerin alınması gerektiğinin bilincindedir.	4,25	0,862	3,92	1,024	0,330	t= 9,711 p= 0,000
29.	Yoğun bakım çalışanları mahremiyetin her cinsiyet ve yaşta birey için önemli bir durum olduğunun bilincindedir.	4,29	0,838	3,97	1,053	0,320	t= 10,325 p= 0,000

Yoğun bakım çalışanlarının bilinci açık hastalar açısından değerlendirdikleri bölümde “Yoğun bakımda fotoğraf ve görüntü kaydı alınmamasına dikkat edilmektedir” ifadesi  $4,53 \pm 0,727$  ortalama ile en yüksek, “Yoğun bakım hastasının tedavisi, hasta ve yakınının tercih ettiği cinsiyetteki personelden karşılanmaya gayret edilmektedir” ifadesi  $3,39 \pm 1,287$  ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir.

Yoğun bakım çalışanlarının bilinci kapalı hastalar açısından değerlendirdikleri bölümde “Yoğun bakımda fotoğraf ve görüntü kaydı alınmamasına dikkat edilmektedir” ifadesi  $4,36 \pm 0,868$  ortalama ile en yüksek, “Yoğun bakım hastasının tedavisi, hasta ve yakınının tercih ettiği cinsiyetteki personelden karşılanmaya gayret edilmektedir” ifadesi  $2,61 \pm 1,244$  ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir.

İfadelere bakıldığında bilinci açık hastalara verilen puanların ortalamasının bilinci kapalı hastalardan yüksek olduğu görülmektedir. Yoğun bakım ünitesi çalışanlarının bilinci açık hastaların mahremiyetine bilinci kapalı hastalara göre daha fazla dikkat ettiği düşünülmektedir.

**Tablo 3.** Yoğun Bakım Ünitesinde Hasta Mahremiyeti KMO ve Bartlett's Test Sonucu

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</b>		0,887
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>Df</b>	190
	<b>Sig.</b>	0,000

Hasta mahremiyeti anketinin faktör yapısını ortaya çıkarmak için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin testi (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır.

Tablo 3 incelediğinde, hasta mahremiyeti ifadelerine uygulanan KMO testi sonucunda KMO değeri 0,887 olarak bulunduğu görülmektedir. Buradan verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Yoğun Bakım Ünitesinde Hasta Mahremiyeti İfadeleri Faktör Analizi

<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Açıklanan Varyans (%)</b>
<b>1. Faktör: Psikolojik Mahremiyet</b>		
12. Bilimsel araştırmalarda kullanılacak hasta bilgileri için hasta/hasta yakınının rızası gözetilmektedir.	0,468	
13. Yoğun bakım hastasının mahremiyet ile ilgili isteklerine anlayış ve empati çerçevesinde yaklaşmaktadır.	0,608	
14. Yoğun bakım hastasının özsaygısını zedeleyecek mahremiyet ihlallerinden kaçınılmaktadır.	0,657	
17. Yoğun bakım hastasının kendisini güvende hissetmesi sağlanmaktadır.	0,785	35,999
18. Yoğun bakım hastasının kendisini huzurlu hissetmesi sağlanmaktadır.	0,818	
19. Yoğun bakıma alınan ziyaretçiler, hasta mahremiyetine saygı duymaları noktasında bilgilendirilmektedir.	0,639	
20. Yoğun bakım hastasının diğer hasta ve hasta yakınlarıyla olan iletişimde hasta mahremiyetinin korunmasına dikkat edilmektedir.	0,654	
<b>2. Faktör: Bilgi Mahremiyeti</b>		
6. Yapılacak işlemler öncesinde yoğun bakım hastasına/hasta yakınına bilgi verilmektedir	0,542	
7. Yoğun bakım tanı ve tedavi sürecine katkısı olmayacak kişisel hasta bilgileri araştırılmamaktadır.	0,656	
8. Yoğun bakım hastasının bilgi verilmesini istemediği yakınlarına bilgi verilmemektedir.	0,573	
9. Yoğun bakım hastasının bilgilerini, diğer kişilerin duyabileceği ve görebileceği şekilde ortaya çıkarmamaya özen gösterilmektedir.	0,541	8,419
10. Yoğun bakım hastasının bilgileri gizli tutulmaktadır	0,650	
11. Yoğun bakımda fotoğraf ve görüntü kaydı alınmamasına dikkat edilmektedir.	0,655	
<b>3. Faktör: Fiziksel Mahremiyet</b>		
1. Yoğun bakım hastasıyla fiziksel temas esnasında hassas davranılmaktadır.	0,782	
2. Yoğun bakım hastasının mahrem yerlerinin açık kalmamasına dikkat edilmektedir.	0,800	
3. Yoğun bakım hastasının yalnız kalabildiği tek kişilik oda bulunmadığında, ortamda paravan/perde ile bölünme sağlanmaktadır.	0,748	7,243
4. Yoğun bakımda vefat etmiş olan hastaların mahremiyetine dikkat edilmektedir.	0,612	
5. Yoğun bakım hastasına uygulanan işlemler esnasında herhangi bir görevi bulunmayan kişiler ortama alınmamaktadır.	0,488	

**4. Faktör: Sosyal Mahremiyet**

15. Yoğun bakım hastasının kültürel değerlerine uygun şekilde davranılmaktadır.	0,884	
16. Yoğun bakım hastasının dini inancına uygun şekilde davranılmaktadır.	0,830	6,451

Faktör analizinde döndürme tekniklerinden Varimax döndürme tekniği kullanılmış ve faktör yükü alt kesme noktası 0,30 olarak seçilmiştir. Faktör analizi ortalama puanları üzerinden yapılmıştır. Binişik olan maddeler ölçekten tek tek çıkarılmış her çıkarma işleminden sonra bir önceki çıkartılan madde analize tekrar dahil edilerek faktör yüklerinin nasıl değiştiği kontrol edilmiştir. Anket son halini alana kadar (hiç binişik madde kalmayana kadar) bu işleme devam edilmiştir. Nihai olarak anketin 29 maddelik ilk halinde yer alan 9 ifade anketten çıkartılmış ve 20 ifadeli, 4 boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Tablo 4'te incelendiğinde birinci faktör olan psikolojik mahremiyetin açıkladığı varyans oranının %35,999 olduğu görülmektedir. İkinci faktör olan bilgi mahremiyetinin açıkladığı varyans %8,419'dur. Üçüncü faktör olan fiziksel mahremiyetin açıkladığı varyans oranı ise %7,243'tür. Dördüncü faktör olan sosyal mahremiyetin açıkladığı varyans oranı %6,451'dir. Dört faktörün açıkladığı toplam varyans oranı ise %58,113'tür.

**Tablo 5.** Yoğun Bakım Ünitesinde Hasta Mahremiyeti Boyutlarının Tanımlayıcı Bulguları

Boyutlar	Bilinci açık		Bilinci kapalı		Test Değerleri
	$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.	
Psikolojik Mahremiyet	4,223	0,609	3,802	0,827	t= 17,029 p= 0,000
Bilgi Mahremiyeti	4,316	0,534	4,067	0,640	t= 14,037 p= 0,000
Fiziksel Mahremiyet	4,253	0,686	3,960	0,759	t= 15,597 p= 0,000
Sosyal Mahremiyet	3,827	0,879	3,418	1,012	t= 10,988 p= 0,000

Tablo 5'te yoğun bakım ünitesinde hasta mahremiyeti boyutlarının aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve test değerleri yer almaktadır. Katılımcıların psikolojik mahremiyet, bilgi mahremiyeti, fiziksel mahremiyet ve sosyal mahremiyet boyutunda bilinci kapalı hastalara göre bilinci açık hastalara daha yüksek puan verdiği görülmektedir.

**Tablo 6.** Yoğun Bakım Ünitesinde Hasta Mahremiyeti Boyutlarının Psikometrik Değerleri

Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alfa	$\bar{X}$	SS	Normallik Testi	
Psikolojik Mahremiyet	7	0,876	4,012	0,683	Skewness	-0,471
					Kurtosis	-0,594
Bilgi Mahremiyeti	6	0,742	4,191	0,562	Skewness	-0,853
					Kurtosis	0,956
Fiziksel Mahremiyet	5	0,795	4,106	0,699	Skewness	-0,963
					Kurtosis	1,211
Sosyal Mahremiyet	2	0,808	3,622	0,871	Skewness	-0,388
					Kurtosis	-0,071

Boyutların güvenilirliklerini incelemek için Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Özdamar'a göre Cronbach Alfa değeri 0,70 ile 0,90 aralığında yüksek güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir (Özdamar, 2017, s. 112). Ölçüm aracının genel (4 boyuttaki 20 ifadenin) Cronbach Alfa değeri 0,900'dür. Psikolojik mahremiyet boyutunun Cronbach Alfa değeri de 0,876, bilgi mahremiyeti boyutunun 0,742, fiziksel mahremiyet boyutunun 0,795 sosyal mahremiyet boyutunun 0,808 olduğu görülmektedir. Buradan tüm boyutların yüksek derecede güvenilir olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerinin bulunabilmesi için normallik testi uygulanmış ve her boyutun çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Tablo 6 incelendiğinde bu değerlerin -0,963 ile 1,211 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2012, s. 80) normal dağılıma uygunluk için verdikleri değerler (Boyutların -1,5 ile +1,5 arasında değer alması boyutların normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir) dikkate alındığında araştırmada tüm boyutların normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

**Psikolojik Mahremiyet:** Psikolojik mahremiyet boyutu 7 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler yoğun bakım çalışanlarının psikolojik mahremiyet ile ilgili duyarlılıklarıyla ilgilidir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri puanlar arttıkça psikolojik mahremiyet duyarlılıklarının yüksek olduğu, ifadelerine verdikleri puanlar azaldıkça psikolojik mahremiyet duyarlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 4,012, standart sapması 0,683 olarak bulunmuştur.

**Bilgi mahremiyeti:** Bu boyut 6 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler yoğun bakım çalışanlarının bilgi mahremiyeti ile ilgili duyarlılıklarını içermektedir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri puanlar arttıkça bilgi mahremiyeti duyarlılıklarının yüksek olduğu, ifadelerine verdikleri puanlar azaldıkça bilgi mahremiyeti duyarlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 4,191, standart sapması 0,562 olarak bulunmuştur.

**Fiziksel Mahremiyet:** Bu boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler yoğun bakım çalışanlarının fiziksel mahremiyet ile ilgili duyarlılıklarını içermektedir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri puanlar arttıkça fiziksel mahremiyet duyarlılıklarının yüksek olduğu, ifadelerine verdikleri puanlar azaldıkça fiziksel mahremiyet duyarlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 4,106, standart sapması 0,699 olarak bulunmuştur.

**Sosyal Mahremiyet:** Bu boyut 2 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler yoğun bakım çalışanlarının sosyal mahremiyet ile ilgili duyarlılıklarını içermektedir. Katılımcıların ifadelerine verdikleri puanlar arttıkça sosyal mahremiyet duyarlılıklarının yüksek olduğu, ifadelerine verdikleri puanlar azaldıkça sosyal mahremiyet duyarlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Boyutun aritmetik ortalaması 3,622, standart sapması 0,871 olarak bulunmuştur.

**Tablo 7.** Psikolojik Mahremiyet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)	1. 25 ve altı	90	4,171	0,640	F=10,659 p= 0,000 4,3-1,2
	2. 26-30	149	4,188	0,587	
	3. 31-35	65	3,718	0,625	
	4. 36-40	46	3,686	0,725	
	5. 41 ve üzeri	53	3,893	0,798	
Cinsiyet	1. Kadın	238	4,038	0,659	t= 0,899
	2. Erkek	165	3,976	0,716	p= 0,369
Medeni Durum	1. Evli	193	3,921	0,713	t= -2,603
	2. Bekâr	210	4,097	0,644	p= 0,010
Eğitim Durumu	1. Lise ve Ön Lisans	116	3,985	0,717	F= 40,109 p= 0,000 1-2-3
	2. Lisans	155	4,328	0,547	
	3. Lisansüstü	132	3,666	0,623	
Aylık Gelir (TL)	1. 7000 ve altı	79	4,105	0,682	F= 4,279 p= 0,015 1-2
	2. 7001-8500	84	4,365	0,444	
	3. 8501 ve üzeri	95	4,166	0,642	
Meslek	1. Hekim	127	3,641	0,614	F= 55,710 p= 0,000 1-2-3
	2. Hemşire	183	4,351	0,547	
	3. Klinik Destek Personel	93	3,854	0,697	

Değişkenler		N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	212	4,131	0,624	t= 3,714 p= 0,000
	2. 6 ve üzeri	191	3,881	0,722	
Yoğun Bakımda Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	267	4,108	0,634	t= 4,023 p= 0,000
	2. 6 ve üzeri	136	3,824	0,736	
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	1. 40 ve altı	96	3,704	0,682	F= 22,505 p= 0,000 1-2-3
	2. 41-60	166	3,973	0,679	
	3. 61 ve üzeri	140	4,275	0,587	

Tablo 7’de “psikolojik mahremiyet” boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular gösterilmektedir. Katılımcıların “psikolojik mahremiyet” boyutundan aldıkları mahremiyet puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=10,659$ ,  $p=0,000$ ). Yapılan analizlerde farkın 36-40 yaş arası katılımcıların puanının ( $3,686\pm 0,725$ ) ve 31-35 yaş arası katılımcıların puanının ( $3,718\pm 0,625$ ), 25 yaş ve altı ( $4,171\pm 0,640$ ) ve 26-30 yaş arası ( $4,188\pm 0,587$ ) katılımcıların puanına göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Eğitim seviyesine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=-2,603$ ,  $p=0,000$ ). Bu farkın lisansüstü ( $3,666\pm 0,623$ ) eğitime sahip katılımcıların puanının lise ve ön lisans ( $3,985\pm 0,717$ ) eğitime ve lisans ( $4,328\pm 0,547$ ) eğitime sahip katılımcıların puanından daha düşük; lise ve ön lisans ( $3,985\pm 0,717$ ) eğitime sahip katılımcıların puanının lisans ( $4,328\pm 0,547$ ) eğitime sahip katılımcıların puanından daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aylık gelir açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $F=4,279$ ,  $p= 0,015$ ). Yapılan analizlerde farkın 7000 TL ve altı ( $4,105\pm 0,682$ ) gelire sahip katılımcıların puanının 7001-8500 TL ( $4,365\pm 0,444$ ) gelire sahip katılımcıların puanlarına göre daha düşük olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Mesleğe göre yapılan karşılaştırmada da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F=55,710$ ,  $p= 0,000$ ). Yapılan analizlerde bu farkın hekimlerin ( $3,641\pm 0,614$ ) puanının klinik destek personelinin ( $3,854\pm 0,697$ ) puanından ve hemşirelerin ( $4,351\pm 0,547$ ) puanından daha düşük; klinik destek personelin puanının da ( $3,854\pm 0,697$ ) hemşirelerin ( $4,351\pm 0,547$ ) puanından daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Haftalık çalışma süresi açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F= 22,505$ ,  $p= 0,000$ ). Yapılan analizlerde bu farkın 40 saat ve altı ( $3,704\pm 0,682$ ) çalışan katılımcıların puanının 41-60 saat ( $3,973\pm 0,679$ ) çalışan katılımcıların puanıyla 61 saat ve üstü ( $4,275\pm 0,587$ ) çalışan katılımcıların puanından daha düşük ve 41-60 saat ( $3,973\pm 0,679$ ) çalışan katılımcıların puanının da 61 saat ve üstü ( $4,275\pm 0,587$ ) çalışan katılımcıların puanından daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların “psikolojik mahremiyet” boyutundan aldıkları mahremiyet puanlarının medeni duruma ( $t= -2,603$ ,  $p=0,010$ ), meslekteki toplam çalışma süresine ( $t=3,714$ ,  $p=0,000$ ), yoğun bakımda toplam çalışma süresine ( $t=4,023$ ,  $p=0,000$ ) göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuş fakat cinsiyete ( $t=0,899$ ,  $p=0,369$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

**Tablo 8.** Bilgi Mahremiyet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler		N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)	1. 25 ve altı	90	4,224	0,634	F= 3,984 p= 0,004 3-2
	2. 26-30	149	4,307	0,475	
	3. 31-35	65	4,016	0,593	
	4. 36-40	46	4,077	0,568	
	5. 41 ve üzeri	53	4,125	0,551	
Cinsiyet	1. Kadın	238	4,223	0,551	t= 1,376 p= 0,170
	2. Erkek	165	4,145	0,576	

	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Medeni Durum	1. Evli	193	4,168	0,568	t= -0,797 p= 0,426
	2. Bekâr	210	4,213	0,557	
Eğitim Durumu	1. Lise ve Ön Lisans	116	4,086	0,604	F= 20,478 p= <b>0,000</b> 1,3-2
	2. Lisans	155	4,406	0,467	
	3. Lisansüstü	132	4,031	0,549	
Aylık Gelir (TL)	1. 7000 ve altı	79	4,220	0,595	F= 1,741 p= 0,177
	2. 7001-8500	84	4,370	0,455	
	3. 8501 ve üzeri	95	4,273	0,509	
Meslek	1. Hekim	127	4,035	0,556	F= 24,004 p= <b>0,000</b> 3,1-2
	2. Hemşire	183	4,393	0,475	
	3. Klinik Destek Personel	93	4,009	0,601	
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	212	4,230	0,568	t= 1,456 p= 0,146
	2. 6 ve üzeri	191	4,148	0,553	
Yoğun Bakımda Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	267	4,237	0,559	t= 2,305 p= <b>0,022</b>
	2. 6 ve üzeri	136	4,101	0,558	
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	1. 40 ve altı	96	4,140	0,548	F= 1,929 p= 0,147
	2. 41-60	166	4,157	0,570	
	3. 61 ve üzeri	140	4,266	0,560	

Tablo 8’de “bilgi mahremiyeti” boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular gösterilmektedir. Katılımcıların “bilgi mahremiyeti” boyutundan aldıkları mahremiyet puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=3,984, p=0,004). Yapılan analizlerde farkın 31-35 yaş arası (4,016±0,593) katılımcıların puanının, 26-30 yaş arası (4,307±0,475) katılımcıların puanından daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Eğitim seviyesine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=20,478, p=0,000). Yapılan analizlerde bu farkın lisans (4,406±0,467) eğitime sahip katılımcıların puanının, lise ve ön lisans (4,086±0,604) ve lisansüstü (4,031±0,549) eğitime sahip katılımcıların puanından daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Mesleğe göre bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=24,004, p=0,000). Yapılan analizlerde klinik destek personelinin (4,009±0,601) puanının, hekim (4,035±0,556) ve hemşirelerin (4,393±0,475) puanından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Yoğun bakımda toplam çalışma süresine açısından yapılan karşılaştırmada gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunurken (t=2,305, p=0,022), cinsiyet (t=1,376, p=0,170), medeni durum (t=-,797, p=0,426), aylık gelir (F=1,741, p=0,177), meslekteki toplam çalışma süresi (t=1,456, p=0,146) ve haftalık çalışma süresine (F=1,929, p=0,147) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 9.** Fiziksel Mahremiyet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)	1. 25 ve altı	90	4,068	0,752	F=4,437 p= <b>0,002</b> 4-2
	2. 26-30	149	4,270	0,580	
	3. 31-35	65	3,969	0,756	
	4. 36-40	46	3,850	0,789	
	5. 41 ve üzeri	53	4,103	0,665	



	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Cinsiyet	1. Kadın	238	4,120	0,687	t= 0,456
	2. Erkek	165	4,087	0,717	p= 0,649
Medeni Durum	1. Evli	193	4,092	0,706	t= -0,391
	2. Bekâr	210	4,120	0,693	p= 0,696
Eğitim Durumu	1. Lise ve Ön Lisans	116	4,013	0,760	F= 23,835
	2. Lisans	155	4,385	0,551	<b>p= 0,000</b>
	3. Lisansüstü	132	3,862	0,688	2-1,3
Aylık Gelir (TL)	1. 7000 ve altı	79	4,151	0,675	F= 1,936
	2. 7001-8500	84	4,319	0,600	p= 0,146
	3. 8501 ve üzeri	95	4,310	0,566	
Meslek	1. Hekim	127	3,851	0,687	F= 20,855
	2. Hemşire	183	4,333	0,612	<b>p= 0,000</b>
	3. Klinik Destek Personel	93	4,010	0,737	2-1,3
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	212	4,176	0,669	t= 2,125
	2. 6 ve üzeri	191	4,029	0,724	<b>p= 0,034</b>
Yoğun Bakımda Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	267	4,170	0,658	t= 2,572
	2. 6 ve üzeri	136	3,982	0,759	<b>p= 0,010</b>
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	1. 40 ve altı	96	3,877	0,763	F= 13,144
	2. 41-60	166	4,054	0,657	<b>p= 0,000</b>
	3. 61 ve üzeri	140	4,324	0,643	1,2-3

Tablo 9’da “fiziksel mahremiyet” boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular gösterilmektedir. Katılımcıların “fiziksel mahremiyet” boyutundan aldıkları mahremiyet puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=4,437, p=0,002). Yapılan analizlerde 36-40 yaş arası (3,850±0,789) katılımcıların puanının, 26-30 yaş arası (4,270±0,580) katılımcıların puanlarına göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumuna göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=23,835, p=0,000). Yapılan analizlerde bu farkın eğitim seviyesi lisansüstü (3,862±0,688) ve lise ve ön lisans (4,013±0,760) olan katılımcıların puanlarının eğitim seviyesi lisans (4,385±0,551) olan katılımcılara göre daha düşük puana sahip olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Meslek açısından karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=20,855, p=0,000). Yapılan analizlerde bu farkın hekimlerin puanı (3,851±0,687) ve klinik destek personelin puanının (4,010±0,737) hemşirelerin puanından (4,333±0,612) daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Haftalık toplam çalışma süresi açısından karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=13,144, p=0,000). Yapılan analizlerde 40 saat ve altı (3,877±0,763) çalışan katılımcıların puanı ve 41-60 saat (4,054±0,657) çalışan katılımcıların puanının 61 saat ve üstü (4,324±0,643) çalışan katılımcıların puanından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Meslekteki toplam çalışma süresi (t=2,125, p=0,034) ve yoğun bakımda toplam çalışma süresine (t=2,572, p=0,010) göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuş; cinsiyet (t=0,456, p=0,649), medeni durum (t=-0,391, p=0,696) ve aylık gelire (F=1,936, p=0,146) göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

**Tablo 10.** Sosyal Mahremiyet Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

	Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Test Değerleri
Yaş (Yıl)	1. 25 ve altı	90	3,616	0,922	F= 0,875 p= 0,479
	2. 26-30	149	3,694	0,889	
	3. 31-35	65	3,453	0,781	
	4. 36-40	46	3,614	0,901	
	5. 41 ve üzeri	53	3,646	0,810	
Cinsiyet	1. Kadın	238	3,620	0,901	t= -0,056
	2. Erkek	165	3,625	0,829	p= 0,955
Medeni Durum	1. Evli	193	3,525	0,876	t= -2,150
	2. Bekâr	210	3,711	0,859	<b>p= 0,032</b>
Eğitim Durumu	1. Lise ve Ön Lisans	116	3,562	0,836	F= 2,467 p= 0,086
	2. Lisans	155	3,743	0,905	
	3. Lisansüstü	132	3,534	0,850	
Aylık Gelir (TL)	1. 7000 ve altı	79	3,750	0,785	F= 0,836 p= 0,435
	2. 7001-8500	84	3,756	0,928	
	3. 8501 ve üzeri	95	3,602	0,965	
Meslek	1. Hekim	127	3,529	0,861	F= 3,909 <b>p= 0,021</b> 2-3
	2. Hemşire	183	3,754	0,889	
	3. Klinik Destek Personel	93	3,491	0,820	
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	212	3,672	0,906	t= 1,198
	2. 6 ve üzeri	191	3,356	0,829	p= 0,232
Yoğun Bakımda Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	1. 1-5	267	3,655	0,891	t= 1,052
	2. 6 ve üzeri	136	3,558	0,831	p= 0,293
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	1. 40 ve altı	96	3,437	0,830	F= 3,225 <b>p= 0,041</b> 1-3
	2. 41-60	166	3,655	0,843	
	3. 61 ve üzeri	140	3,721	0,912	

Tablo 10'da "sosyal mahremiyet" boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların "sosyal mahremiyet" boyutundan aldıkları mahremiyet puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (t=-2,150, p=0,032). Bu fark ile evli katılımcıların (3,525±0,876) puanının, bekâr katılımcıların puanına (3,711±0,859) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mesleğe göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=3,909, p=0,021). Bu farkın klinik destek personel puanının (3,491±0,820) hemşire (3,754±0,889) puanından daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Haftalık çalışma süresine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F=3,225, p=0,041). Bu fark ile 40 saat altı çalışan katılımcıların puanının (3,437±0,830), 61 saat ve üstü (3,721±0,912) çalışan katılımcıların puanından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mahremiyet puanlarının yaş (F=0,875, p=0,479), cinsiyet (t=-,056, p=0,955), eğitim durumu (F=2,467, p=0,086), aylık gelir (F=0,836 p=0,435), meslekteki toplam çalışma süresi (t=1,198, p=0,232) ve yoğun bakımda toplam çalışma süresine (t=1,052, p=0,293) göre karşılaştırıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma yoğun bakım ünitesinde hasta mahremiyetinin sağlık çalışanları gözünden değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda 403 yoğun bakım çalışanından veri toplanmıştır.

Katılımcıların hasta mahremiyetini ortaya koyan ifadelerle verdikleri puanların ortalamalarına bakıldığında; tüm ifadelerde bilinci kapalı hastalara kıyasla bilinci açık hastalara daha yüksek puan verdikleri görülmektedir. Bu doğrultuda yoğun bakım çalışanlarının bilinci açık ve bilinci kapalı hastalarda mahremiyeti ayrı değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Bilinci açık hastalarda ortalama puanların daha yüksek olması, yoğun bakım çalışanlarının bilinci açık hastaların mahremiyetinin farkında, onlara karşı daha hassas, dikkatli ve anlayışlı olduğu sonucuna ulaştırmaktadır. Nitekim literatürdeki bazı çalışmalarda da (Soydan vd., 2016, s. 10; Yılmaz, 2020, s. 52) katılımcıların mahremiyet algılarının bilinci açık hastalara yönelik olduğu görülmektedir. Bu araştırmadaki “Yoğun bakım çalışanları, hastaların mahremiyet ile ilgili beklentilerinin bilincindedir” ifadesine yoğun bakım çalışanlarının bilinci açık hastalarda daha yüksek puan vermiş olması da bu durumu desteklemektedir. Leigh, (2001, s. 35) bazı bilinci kapalı hastaların bilinci yerine geldikten sonra o dönem konuşulanları duyduğu ve anladığını ortaya koyan çeşitli çalışmalar olduğunu ifade etmektedir. Durum böyle iken bilhassa yoğun bakım ünitelerinde hastanın bakım ihtiyaçları karşılanırken duyarlı olunması, mahremiyetine, özsaygısına, otonomisine ve haklarına karşı hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın alt boyutları değerlendirildiğinde bilinci açık ve bilinci kapalı hastalarda fiziksel ve bilgi mahremiyetine daha çok dikkat edildiği görülmektedir. Bilinci açık ve kapalı hastalarda en az dikkat edilen boyut ise sosyal mahremiyet olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda yoğun bakım çalışanlarının hastanın bedeninin ve fiziksel alanının mahremiyetine karşı hassas olduğu ve hasta bilgilerinin güvenliğine önem verdiği söylenebilir. Sosyal mahremiyetin en az dikkat edilen boyut olması ise yoğun bakım hastasının kültürel değerlerine ve dini inancına uygun şekilde davranılmasına yeterince önem verilmediğini veya bu konuda eksikliklerin olduğunu göstermektedir. Ayrıca Karabey’in (2021, s. 37) yaptığı çalışmada katılımcı hemşirelerin çoğunun mahremiyet dendiğinde akla ilk önce fiziksel mahremiyeti getirdiği saptanmıştır.

Psikolojik mahremiyet boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılması incelendiğinde; hemşirelerin psikolojik mahremiyete en çok dikkat eden meslek grubu olduğu, katılımcılardan bekâr olanların evlilere göre psikolojik mahremiyete daha çok dikkat ettiği, meslekteki toplam çalışma süreleri ve yoğun bakımda toplam çalışma süreleri arttıkça psikolojik mahremiyete daha az dikkat edildiği, 36-40 yaş arası grubun psikolojik mahremiyete en az dikkat ettiği, haftalık çalışma süresi 61 saat ve üstü olanların psikolojik mahremiyete daha çok dikkat ettiği ifade edilebilir. Meslekteki toplam çalışma süreleri ve yoğun bakımda toplam çalışma süreleri arttıkça psikolojik mahremiyete önem vermenin azaldığı söylenebilir. Mesleğe veya yoğun bakıma yeni başlamış kişilerin psikolojik mahremiyet konusunda daha hassas olmalarının, meslekte ve yoğun bakımda uzun süre çalışmaya bağlı olarak gelişen duyarsızlaşmanın henüz oluşmamış olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Özata ve Özer’in (2017, s. 18) yaptıkları çalışmada 0-4 yıl hizmet süresine sahip katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve bu doğrultuda meslekte çalışma süresi az olan kişilerin mahremiyete yönelik daha olumlu tutum sergilediği görülmüştür. Boyutun demografik değişkenlere göre karşılaştırılması değerlendirildiğinde 36-40 yaş arası grubun da psikolojik mahremiyete daha az dikkat etmesinin yaşa bağlı olarak meslekte duyarsızlaşmanın oluşmaya başlamasından kaynaklandığı söylenebilir. Bekâr olan katılımcıların evlilere kıyasla psikolojik mahremiyete daha fazla dikkat etmesi, evli ve bekârların psikolojik mahremiyet algılarının ve yorumlarının farklı olduğunu göstermektedir. Öztürk vd. (2014, s. 4)’ne göre psikolojik mahremiyetin hastanın değer, duygu ve düşünce durumu ile ilgili kontrolünü ve bireysel kimliğini sürdürmesini sağlayan bir unsur olduğu düşünüldüğünde, bekâr katılımcıların bu gibi durumlara karşı daha duyarlı olduğu söylenebilir. Kim ve diğerlerinin (2016, s. 6) yaptıkları çalışmada ise evli hemşirelerin bekâr hemşirelere göre hasta mahremiyetinin korunmasını daha önemli buldukları tespit edilmiştir.

Çalışmada psikolojik mahremiyete en çok dikkat eden meslek grubunun hemşireler olduğu görülmektedir. Hemşirelerin çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Ersoy ve Köşger (2016, s. 15) tarafından empati düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde kadınların empati düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Bu doğrultuda hemşirelerin çoğunluğunu kadınların oluşturması ve kadınların empati düzeylerinin yüksek olmasının mahremiyet konusunda daha dikkatli olmalarına imkân sağladığı düşünülebilir. Aktan ve diğerlerinin (2019, s. 304) yaptıkları çalışmada benzer sonuç elde edilerek hemşirelerin hasta mahremiyetine verdikleri önemin yüksek olduğu saptanmıştır.

Bilgi mahremiyeti boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılması incelendiğinde; hemşirelerin bilgi mahremiyetine en çok dikkat eden meslek grubu olduğu, yoğun bakımda toplam çalışma süresi arttıkça bilgi mahremiyetine verilen önemin azaldığı, 26-30 yaş arası katılımcıların ise bilgi mahremiyetine en çok dikkat ettiği ifade edilebilir. Yoğun bakımda toplam çalışma süresi arttıkça bilgi mahremiyetine verilen önemin azalması, yoğun bakım çalışanları tarafından yapılan işin bir süre sonra rutine binmesi, dolayısıyla konu ile ilgili dikkatin de azalmasından kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim Güney Kore’de yapılan bir çalışmada (Kim vd., 2016) klinik alana aşina ve klinik tecrübeye sahip katılımcıların bilgi mahremiyetinin önemini göz ardı ettiği tespit edilmiştir. İşe yeni başlamış kişilerin ise bilgi mahremiyeti algılarının yüksek olduğu görülmüştür. 26-30 yaş arası grubun işe yeni başlamış olduğu varsayıldığında hastalar için bilgi güvenliğinin öneminin farkında ve bu konuda bilinçli oldukları söylenebilir. Bu durumun işe yeni başlamış olmanın verdiği bilinmezlik ile daha fazla dikkat etme ihtiyacına bağlı olarak oluştuğu da söylenebilir. Yoğun bakım hastasının bilgilerinin gizli tutulması, yapılan işlemler öncesi hasta veya yakınının bilgilendirilmesi ve izin alınması konusunda hemşirelerin daha dikkatli olduğu söylenebilir. Bu sonuca, hemşirelerin hasta ve hasta yakınları ile daha çok iletişim kurmaya müsait durumda olmalarının katkısının olduğu ve bu sayede bilgi mahremiyeti noktasında daha etkin rol aldıkları şeklinde yorum yapılabilir.

Fiziksel mahremiyet boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılması incelendiğinde; hekimlerin, eğitim seviyesi lisansüstü olanların, meslekte toplam çalışma süresi 6 yıldan fazla olanların, yoğun bakımda toplam çalışma süresi 6 yıldan fazla olanların, 36-40 yaş aralığında olanların ve haftalık çalışma süresi 40 saat ve altı olanların fiziksel mahremiyete en az dikkat eden katılımcılar olduğu tespit edilmiştir. Yoğun bakımda tanı ve tedavi sürecine katkı sağlayacak çoğu tıbbi işlem hastanın bedeni üzerinde hekimler tarafından uygulanmaktadır. Hekimlerin fiziksel mahremiyete daha az dikkat etmesi, tıbbi işlemler esnasında fiziksel mesafeyi ve beden mahremiyetini korumanın diğer durumlara kıyasla daha güç olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca hekimin hastayı yalnızca patolojik bir durum olarak görmesi ve bireyselliğini göz ardı eden bir yaklaşım sergilemesi bu noktada sebep olarak sunulabilir. Doğan’a (2019, s. 1) göre bu durum tıbbi uygulamalarda insan merkezilikten uzaklaşma olarak ifade edilen tıbbin dehümanizasyonu kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Hekimin duygularından uzaklaşarak hastayı düzeltilmesi gereken mekanik bir aksam olarak görmesi tıbbi dehümanizasyona yol açmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken husus hastanın insani yönü yok sayılmadan, değer, inanç, beklenti ve kaygılarının farkında olarak hastaya yaklaşılması gerektiğidir.

Çalışmada meslekte ve yoğun bakımda toplam çalışma süresi 6 yıldan fazla olanların fiziksel mahremiyete daha az dikkat ettiği görülmektedir. Meslekte ve aynı birimde toplam çalışılan sürenin artmasıyla birlikte yoğun bakım çalışanlarının yılların verdiği deneyim ile hastaları daha iyi anlaması ve mahremiyet beklentilerine hassasiyet göstermesi istenen bir durumdur. Ancak uzun yıllar çalışma sonucu ortaya çıkan tükenmişlik ve buna bağlı olarak gelişen duyarsızlaşma ve hastaların bireyselliğini göz ardı etme durumlarının mahremiyete de olumsuz yansıdığı düşünülmektedir. Uçar ve diğerlerinin (2016, s. 20) de ifade ettiği gibi yoğun bakım üniteleri hastanenin ölümle en sık karşılaşılan, ağır düzeyi yüksek ve ağır hastalara hizmet verilen birimleridir. Bunlara uzun yıllar maruz kalmanın sağlıklı çalışanlarında tükenmişlik ve hastalara karşı duygu eksikliğine neden olması muhtemeldir. Ayrıca Karabey’in (2021, s. 29) çalışmasında da bu araştırmaya benzer şekilde yoğun bakımda 0-1 yıldır çalışan hemşirelerin, 2-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışan hemşirelere göre fiziksel mahremiyet puan ortalamaları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. 36-40 yaş aralığında bulunan yoğun bakım çalışanlarında yaşa bağlı olarak meslekte çalışılan sürenin de artmış olması, birey kavramının silikleşerek hastanın yalnızca tıbbi tedavi/bakımına yönelik hizmetlerinin gerçekleştirilmesine ve dolayısıyla da mahremiyet ihtiyaçlarına karşı bir eksiklik oluşmasına neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada haftalık çalışma süresi 40 saat ve altı olanların fiziksel mahremiyete en az dikkat eden katılımcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada en az haftalık çalışma süresinin 40 saat ve altı olduğu göz önüne alındığında bu durumun hasta ve hasta yakınları ile geçirilen sürenin kısıtlı olmasına bağlı olarak meydana geldiği söylenebilir. Ayrıca hasta ve hasta yakınları ile geçirilen sürenin az olması dolayısıyla kısıtlı sürede mahremiyet ihtiyaçlarının tam olarak anlaşılamadığı söylenebilir. Farklı bir bakış açısıyla İsrail’de hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada (Tabak ve Ozon, 2004, s. 375) yarı zamanlı çalışan hemşirelerin tam zamanlı çalışan hemşirelere kıyasla mahremiyeti korumaya yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun yarı zamanlı çalışan hemşirelerin genellikle klinikte daha az aktivitenin olduğu akşam ve gece vardiyalarında haftada iki veya üç kez çalışmasına bağlı olarak üzerlerindeki baskının daha az olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda kısıtlı bir zaman dilimi olsa da burada geçirilen sürede iş yükünün azaltılarak hasta ile geçirilen

sürenin artırılmasının yoğun bakım çalışanları için mahremiyeti korumaya yönelik teşvik edici bir unsur olacağı söylenebilir.

Sosyal mahremiyet boyutunun demografik değişkenlere göre karşılaştırılması incelendiğinde; bu alt boyutta yer alan yoğun bakım hastasının kültürel değerlerine ve dini inancına uygun şekilde davranılması ifadelerine bekâr olanların evlilerden daha çok, hemşire ve hekimlerin klinik destek personelden daha çok, haftalık toplam çalışma süresine göre ise 61 saat ve üstü çalışanların daha çok dikkat ettiği görülmüştür. Bu durumun klinik destek personelinin hemşirelere kıyasla hasta ile daha az etkileşimde olmasına ve yetki alanlarının sınırlı olmasına bağlı olarak hastaların sosyal mahremiyet ile ilgili ihtiyaçlarını fark edememelerinden ve müdahale edememelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Coğaltay vd. (2017, s. 8) tarafından yapılan bir çalışmada tükenmişliğin evli çalışanlarda bekâr çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Evliliğin getirdiği maddi ve manevi sorumlulukların fazla olması ve bu durumun kişiler üzerinde baskı unsuru oluşturarak tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya yol açtığı söylenebilir. Ortaya çıkan tükenmişlik ve duyarsızlaşma nedeniyle evliler tarafından sosyal mahremiyetin göz ardı edildiği söylenebilir. Yılmaz'a (2020, s. 38) göre sosyal mahremiyetin hastanın kültürüne ve mensup olduğu dine göre davranmak ve bu bağlamda hasta mahremiyetini korumak olduğu düşünüldüğünde bekâr katılımcıların evlilere kıyasla bu durumlara karşı daha hassas olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak; bilinci açık ve bilinci kapalı hastalarda bilgi mahremiyeti ve fiziksel mahremiyete daha çok dikkat edildiği görülmektedir. Bilinci açık ve bilinci kapalı hastalarda en az dikkat edilen boyut ise sosyal mahremiyet olarak tespit edilmiştir. Çalışmada ortaya çıkan boyutların tamamında mahremiyete dikkatin bilinci kapalı hastalara kıyasla bilinci açık hastalarda daha yüksek (istatistiksel olarak anlamlı) olduğu bulunmuştur. Bilgi mahremiyetine dikkat etme noktasında yoğun bakım çalışanlarının bilinçli olduğu anlaşılmaktadır. Bilgi mahremiyetinin korunmamasının yasal durumlara yol açtığı düşünüldüğünde bu durumun yoğun bakım çalışanları üzerinde bir yaptırım gücü oluşturarak bilgi mahremiyetine daha çok dikkat edilmesine teşvik ettiği söylenebilir.

Hemşirelerin tüm boyutlarda hasta mahremiyetine en çok dikkat eden meslek grubu olduğu, yoğun bakımda çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan katılımcılarda psikolojik, fiziksel ve bilgi mahremiyetine dikkat etmenin azaldığı, meslekte toplam çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan katılımcılarda psikolojik ve fiziksel mahremiyete daha az önem verildiği, medeni durumu bekâr olanların psikolojik ve sosyal mahremiyete daha çok dikkat ettiği, 36-40 yaş arası katılımcıların psikolojik ve fiziksel mahremiyete en az dikkat eden yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Haftalık çalışma süresi 61 saat ve üzeri olanların sosyal ve psikolojik mahremiyete en çok dikkat eden katılımcılar olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet hiçbir boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir değişken olmamıştır.

Çalışmada yoğun bakım çalışanlarının mahremiyeti daha çok bilinci açık hastalarda önemseydiği görülmektedir. Buna yönelik olarak her bir yoğun bakım çalışanına eğitim sürecindeyken akademisyenlerce (lisans/lisansüstü eğitim) ve sahada çalışmaya başlamadan önce hastane tarafından bilinci kapalı hastaya yönelik mahremiyet eğitimi verilmelidir.

Yoğun bakımda toplam çalışma süresi ve meslekte toplam çalışma süresi arttıkça yoğun bakım çalışanlarının mahremiyet duyarlılığının azaldığı tespit edilmiştir. Yoğun bakım çalışanlarının zaman zaman diğer birimlere rotasyon yapmaları, farklı ortamlarda bulunmaları, hastalar ile iletişim kurmaya teşvik edilmeleri ve çalışma şartlarının iyileştirilerek motivasyonlarının artırılması sağlanmalıdır. Bu rotasyon Sağlık Bakanlığı'nın ve hastane yönetiminin uygun gördüğü aralıklarla hasta mahremiyeti farkındalık düzeyini arttıracak şekilde düzenlenmelidir.

Ayrıca yoğun bakım ünitelerinde mahremiyeti ifade eden bir ölçek olmamasından dolayı ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Çalışmaya birinci yazar %60 oranında, ikinci yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Aktan, G. G., Eşer, İ. ve Kocaçal, E. (2019). Hemşirelerin hasta mahremiyetini koruma ve sürdürme durumları ile etkileyen faktörler. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 16(4), 301-305.
- Aktaş, Y. ve Arabacı, L. (2016). Yoğun bakımda hasta ve ailesiyle iletişim. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(3), 39-43.
- Alasad, J. ve Ahmad, M. (2005). Communication with critically ill patients. *Issues and Innovations in Nursing Practice*, 50(4), 356-362.
- Can, N. (2020). Hasta mahremiyeti hakkı. *TBB Dergisi*, (147), 184-219.
- Çoğaltay, N., Anar, S. ve Karadağ, E. (2017). Öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörler: cinsiyetin ve medeni durumun etkisine yönelik bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 695-707.
- Doğan, S. (2019). Ben insan değil miyim? Dehümanizasyon ve yaşam sonu döneme yansımaları. *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 50, 1-7.
- Ersoy, G.E. ve Köşger, F. (2016). Empati: tanımı ve önemi. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 38(2), 9-17.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık
- İnsan Hakları Derneği. (1948). *İnsan hakları evrensel bildirgesi*. <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyanname/> adresinden 12 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Karabey, G. (2021). *Yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin hasta mahremiyetine ilişkin bilgi düzeyinin değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Avrasya Üniversitesi
- Karlsson, V., Forsberg, A. ve Bergbom, I. (2012). When patients are conscious during respirator treatment - a hermeneutic observation study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 28, 197-207.
- Kilpia, L. H., Valimaki, M., Dassenb, T., Gasullc, M., Lemonidoud, C., Scotte, A. vd. (2001). Privacy: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 38(6), 663-671.
- Kim, K., Han, Y. ve Kim, J. (2016). Nurses' and patients' perceptions of privacy protection behaviours and information provision. *Nursing Ethics*, 24(5), 598-611.
- Korhan, A. E., Ceylan, B., Üstün, Ç. ve Kırşan, M. (2018). Hemşirelik öğrencileri gözüyle klinik alanda etik sorunlar. *Ege Tıp Dergisi*, 57(2), 75-81.
- Leigh, K. (2001). Communicating with unconscious patients. *Nursing Times*, 97(48), 35-40.
- Mendelson, D., Rees, A. ve Wolf, G. (2018). Medical confidentiality and patient privacy. B. White, F. McDonald, ve L. Willmott (Ed.) *Health law in Australia* içinde (s. 396-433). Thomson Reuters.
- Mevzuat Bilgi Sistemi. (1998). Hasta hakları yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4847&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden 20 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Mevzuat Bilgi Sistemi. (2011). *Yataklı sağlık tesislerinde yoğun bakım hizmetlerinin uygulama usul ve esasları hakkında tebliğ*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=15146&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.

- Mevzuat Bilgi Sistemi. (2016). *Türkiye insan hakları ve eşitlik kurumu kanunu*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 10 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Murray, T. L., Calhoun, M. ve Philipsen, N. C. (2011) Privacy, confidentiality, HIPAA, and HITECH: Implications for the health care practitioner. *The Journal for Nurse Practitioners*, 7(9), 747-752.
- Öcel, Y., Çatı, K., Yorgun, S. ve Bayraktar, F.M. (2022). Health-service-failure scale: developing a scale to determine health service failures. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(2), 389-408.
- Özata, M. ve Özer, K. (2017). Sağlık çalışanlarının hasta mahremiyeti konusundaki tutumlarının incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 1-21.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi.
- Öztürk, H., Bahçecik, N. ve Özçelik, S. K. (2014). The development of the patient privacy scale in nursing. *Nursing Ethics*, 21(7), 1-17.
- Öztürk, H., Sayılıgil, Ö., Müsmül, A. ve Acar, E. N. (2018). The perception of privacy in the emergency department: medical faculty hospital as a case in point. *Konuralp Medical Journal*, 10(1), 26-33.
- Resmi Gazete. (2011). *Hemşirelik yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm> adresinden 11 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Sağlıkta Kalite Standartları- Hastane. (2020). <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/41258/0/skshastane-seti-s-61--09082021pdf.pdf> adresinden 8 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Sağlıkta Kalite Standartları Hastane. (2020). *Yoğun bakım ünitesi*. <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/41258/0/skshastane-seti-s-61--09082021pdf.pdf> adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Sankar, P., Moran, S., Merz, J. F. ve Nora, L. J. (2003). Patient Perspectives on medical confidentiality: a review of the literature. *Journal of General Internal Medicine*, 18(8), 659-669.
- Siegler, M. (1982). Confidentiality in medicine-a decrepit concept", *The New England Journal of Medicine*, 307(24), 1518-1521.
- Soydan, Y. N., Bozkurt, A. S., Aydoğan, S. ve Bal, T. (2016). Yoğun bakımda kişi kavramı ve mahremiyet ilkesi. *Türkiye Klinikleri Journal Medical Ethics Law History-Special Topics*, 2(1), 1-11.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6<sup>th</sup> ed.). Pearson Education.
- Tabak, N. ve Ozon, M. (2004). The influence of nurses' attitudes, subjective norms and perceived behavioral control on maintaining patients' privacy in a hospital setting. *Nursing Ethics*, 11(4), 366-377.
- Tanrıverdi, H. (2012). Hastaların, hasta hakları konusundaki farkındalık düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(3), 101-122.
- Taylan, H. ve Baydoğan, T. (2015). Hasta ve yakınlarının hasta hakları ve "hasta hakları birimi" hakkındaki bilgi düzeylerinin ve faydalanma durumlarının araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 248-256.

- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2024). *Mahremiyet*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 16 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Uçar, N., Aygin, D. ve Uzun, E. (2016). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumunun değerlendirilmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 18-37.
- Vincent, J.L., Artigas, A., Bihari, D., Carrington da Costa, R.B., Edwards,D., Ferdinande, R. vd. (1994). Guidelines for the utilisation of intensive care units. *European Society of Intensive Care Medicine*, 20(2), 163-164.
- Whitehead, J. ve Wheeler, H. (2008). Patients' experiences of privacy and dignity. part 1: A literature review. *British Journal of Nursing*, 17(6), 381-385.
- Yılmaz, A. S. (2020). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin ve bu ünitelerden hizmet alan hastaların hasta mahremiyetine ilişkin görüşleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yüksel, M. (2003). Mahremiyet hakkı ve sosyo-tarihsel gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58(1), 181-213.



## 6 ŞUBAT 2023 KAHRAMANMARAŞ DEPREMLERİ SONRASI KURUMSAL VATANDAŞLIK VE SOSYAL SORUMLULUK BAĞLAMINDA KRİZ YÖNETİMİ: FİRMALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

### CRISIS MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF CORPORATE CITIZENSHIP AND SOCIAL RESPONSIBILITY AFTER THE FEBRUARY 6, 2023 KAHRAMANMARAŞ EARTHQUAKES: A STUDY ON COMPANIES

Dr. Öğr. Üyesi Safa ACAR<sup>1</sup>

Dr. Ahmet SARNIÇ<sup>2</sup>

#### ÖZ

6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri, Türkiye genelinde büyük bir yıkıma neden olmuş ve kriz yönetimi açısından çeşitli çalışmaların önemini ortaya koymuştur. Kurumsal vatandaşlık çerçevesinde, kurumlar kriz dönemlerinde topluma karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğü taşırlar. Söz konusu deprem sonrasında kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) odaklı kriz yönetimi çalışmalarının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, yapılan bu çalışmada, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrasında Türkiye faaliyet gösteren 10 farklı sektörden 20 işletmenin, kurumsal vatandaşlık çerçevesinden kriz yönetimi uygulamalarını incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerine dayanan bu çalışma kapsamında, deprem sonrası kriz yönetimi çalışmaları yürüten işletmelerin kendi internet sitelerinde paylaştıkları kurumsal vatandaşlık davranışı ekseninde KSS faaliyetlerine ilişkin raporları ve medya taramaları incelenmiştir. İçerik analizi yöntemiyle değerlendirilen veriler, söz konusu 20 işletmenin kriz yönetim stratejileri ve KSS uygulamaları üzerine çıkarımlar yapılmasını sağlamıştır. Bulgular, birçok işletmenin deprem sonrasında hızlı bir şekilde harekete geçerek toplum güvenliği, eğitim, istihdam, çevre, temel ihtiyaçlar, toplum sağlığı, sosyal ve ekonomik ihtiyaçların karşılanması gibi alanlarda önemli katkılar sağladığını göstermektedir. İşletmelerin rehabilitasyon projelerine ve kurumsal vatandaşlık uygulamalarına katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma, kriz yönetimi ve KSS kavramlarını bir araya getirerek, kriz dönemlerinde firmaların toplumsal sorumluluklarını nasıl yerine getirdiğini kuramsal olarak irdelemekte ve etkin KSS uygulamalarının toplumsal güvenin yeniden inşasına katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** 6 Şubat Kahramanmaraş Depremleri, Kurumsal Vatandaşlık, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kriz Yönetimi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M20, M14, H12, Q01.

#### ABSTRACT

The February 6, 2023 Kahramanmaraş earthquakes caused great destruction throughout Turkey and revealed the importance of various studies in terms of crisis management. Within the framework of corporate citizenship, institutions are obliged to fulfill their social responsibilities to society during times of crisis. The necessity of crisis management studies focused on corporate social responsibility (CSR) emerged after the earthquake in question. In this context, the study examines the crisis management practices of 20 enterprises from 10 different sectors operating in Turkey within the framework of corporate citizenship after the February 6, 2023 Kahramanmaraş earthquakes. Within the scope of the study based on qualitative research methods, the reports and media scans regarding CSR activities shared by enterprises conducting post-earthquake crisis management studies on their own websites in terms of corporate citizenship behavior are examined. The data evaluated with the content analysis method allows inferences to be made on the crisis management strategies and CSR practices of the 20 enterprises in question. The findings show that many enterprises took rapid action after the earthquake and made significant contributions in areas such as public safety, education, employment, environment, basic needs, public health, and meeting social and economic needs. It is determined that businesses participate in rehabilitation projects and corporate citizenship practices. The study brings together the concepts of crisis management and CSR, theoretically examining how companies fulfill their social responsibilities during crisis periods and emphasizing that effective CSR practices can contribute to the reconstruction of social trust.

**Keywords:** February 6 Kahramanmaraş Earthquakes, Corporate Citizenship, Corporate Social Responsibility, Crisis Management.

**JEL Classification Codes:** M20, M14, H12, Q01.

<sup>1</sup>  Siirt Üniversitesi, Kurtalan Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, safac.ar@hotmail.com

<sup>2</sup>  Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, ahmetsarnic@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Natural disasters that occur in Türkiye test society's solidarity and crisis management skills every time. In this context, the earthquake that occurred in Kahramanmaraş on February 6 offered important lessons not only in terms of its devastating effects, but also in terms of managerial skills and corporate social responsibilities displayed during the crisis. In this context, the business world's adoption of an approach that is not only non-profit but also focuses on social and environmental responsibilities and strengthens its ties with society in crisis situations. Disclosure of Corporate Social Responsibility (CSR), the first topic of study, has increased significantly in recent years and has attracted increasing attention from both academics and practitioners (Huang, Chen, & Nguyen, 2020; Zhang & Yang, 2021). Crisis, which is the second subject of the study, is thought to develop suddenly, except for sudden natural disasters such as floods, earthquakes and fires. Crises occur due to environmental, managerial and structural factors and they show this with some signals in advance. However, not perceiving these signals, not paying enough attention to them, or not realizing that the signals belong to a crisis leaves organizations faced with crises. In this context, the crisis process; it can be evaluated in three general dimensions: before the crisis, during the crisis and after the crisis (Akgemci, 2015, p. 473).

### **Design/methodology/approach:**

The aim of the research is to determine the crisis management practices of companies operating in Türkiye with a focus on Corporate Social Responsibility (CSR) after the February 6, 2023 earthquake, which had a great impact on Turkey and affected almost every area. For this purpose, an analysis is carried out on the practices shared by companies operating in the region on their websites after the earthquake. The analysis performed is a content analysis method with a qualitative pattern. According to the purposeful sampling selection rules, the companies included in the analysis consist only of companies that carry out activities suitable for crisis management within the scope of CSR in the earthquake region and present their activities on public platforms. In this context, a total of 20 companies from various sectors are included in the analysis. The names of the 20 companies included in the analysis are kept confidential, but an analysis is carried out according to their sectoral distribution. In the research, MAXQDA 2020 qualitative analysis program is used to code the practices of companies in the earthquake zone and determine their general distribution. The analysis process first starts with coding and lastly checked by two academicians who are experts in the field of coding. While coding, the basic issues of CSR suggested by Kotler and Lee (2006) are taken into consideration. The main issues expressed (Aktan & Börü, 2007) can be listed as: Community security, Education, Employment, Environment, Social and economic development, Basic needs, Community health. By examining the statements of 20 companies included in the analysis within the scope of the basic topics, information on which basic topics a CSR and crisis management practice is carried out. The study seeks answers to two basic problems. These basic problems are, which sectors are the companies that apply crisis management with a focus on CSR in the earthquake zone?, and which CSR issue did the companies that implemented crisis management with a focus on CSR in the earthquake zone carry out their activities in accordance with?.

### **Findings:**

According to the findings, the aid provided by the 20 businesses in which the research is conducted in the context of their corporate social responsibilities is not short-term or one-time aid. The common point of the 20 businesses is the continuity of aid until life in the earthquake zone returned to normal. In this context, in addition to temporary aid such as tents and heaters, permanent aid has also been provided, such as prioritizing employment for disaster victims and providing some of the financial aid for children in the earthquake zone to continue their education.

### **Conclusion and Discussion:**

As a result, the research is conducted over 20 businesses which are leading companies in Türkiye in the food, consumer goods, e-commerce, clothing, home textile, white goods, petroleum products, tourism, transportation, electronics and technological sectors. These 20 businesses, which are actively operating in Türkiye, voluntarily provided various assistance to the recovery process, including disaster victims, in the earthquake zone, after the February 6 Kahramanmaraş earthquake. As a result of the research, it is determined that most companies engage in activities appropriate to different basic issues. Sectors such as clothing, food and e-commerce are mostly engaged in activities to meet basic needs.

## 1. GİRİŞ

Afetler, can ve mal kaybı sebebiyle toplumun siyasi, sosyal, ekonomik, kültürel ve birçok yönden yıkımlar yaşadığı, mevcut düzenin sürdürülemediği olaylar olarak bilinmektedir. Toplumların tüm bu alanlardaki yaşadığı kayıplarla baş edebilmesi; o toplumun gelişmişlik seviyesi ile yakından ilgili olup ekonomik büyümeyi hedefleyen kalkınma süreçlerini sekteye uğratmaktadır. Afetin ortaya çıkaracağı hasar, afet sırasında ve afetten hemen sonra meydana gelmektedir. Genel olarak afette etkilenen bölgedeki fiziki mekân ve şartlar tamamen veya kısmen yok olabilmektedir. Bu durumun olağan hayatın gerektirdiği temel hizmetlerin aksamasına ve yaşam koşullarına doğrudan zarar vereceği açıktır.

Afetlerin toplumlar üzerindeki etkisi yalnızca can ve mal kaybıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda bu kayıplarla başa çıkma sürecinde kurumlar ve işletmeler de kritik roller üstlenmektedir. Bu süreçte, işletmelerin kurumsal vatandaşlık yaklaşımıyla hareket etmeleri, afet sonrası iyileşme sürecine katkı sağlarken toplumsal güvenin yeniden inşasına da önemli bir destek sunmaktadır. Kriz dönemlerinde kurumların hızlı ve etkili müdahaleleri, sadece fiziksel hasarların onarılmasını değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik istikrarın yeniden tesis edilmesini de sağlamaktadır. Dolayısıyla, afet yönetimi sürecinde KSS'nin kurumsal vatandaşlık anlayışıyla birleştirilmesi, toplumun uzun vadeli iyileşme sürecine katkı sunmakla kalmaz, aynı zamanda kurumların toplumsal algılarını da güçlendirebilir.

Yapılan bu çalışmada temel amaç, kriz dönemlerinde işletmelerin toplumsal sorumluluklarını nasıl yerine getirdiğini kuramsal olarak irdelemek ve etkin KSS uygulamalarının toplumsal güvenin yeniden inşasına katkıda bulunabileceğini vurgulamaktır. Bu bağlamda, kriz yönetimi ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının entegre edilmesinin, sadece afet sonrası iyileşme süreçlerinde değil, aynı zamanda toplumun genel refahında da önemli bir rol oynadığı ortaya konmaktadır. Çalışma, işletmelerin kriz anında sergiledikleri sosyal sorumluluk yaklaşımlarının, uzun vadeli toplumsal iyileşme süreçlerine olan katkısını anlamak ve bu alandaki boşlukları doldurmak için önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada kullanılan nitel yöntemler, deprem sonrası kriz yönetimi çalışmaları yürüten işletmelerin kendi internet sitelerinde paylaştıkları KSS faaliyetlerine ilişkin raporların ve medya taramalarının incelenmesini içermektedir. Bu veri toplama süreci, özellikle KSS odaklı kriz yönetimi uygulamalarının detaylarına ulaşmak ve bu uygulamaların etkinliğini değerlendirmek için zengin ve çeşitli kaynaklara dayandırılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve işletmelerin kriz yönetim stratejileri ile KSS uygulamaları üzerine çıkarımlar yapılmıştır. Bu analiz süreci, her bir işletmenin kriz anında nasıl bir tutum sergilediğini, hangi alanlarda aktif rol aldığını ve uzun vadeli projeler geliştirme konusundaki yaklaşımlarını anlamayı mümkün kılmıştır.

Kahramanmaraş Pazarcık merkezli meydana gelen 6 Şubat 2023 depremlerinin "Asrın Felaketi" olarak nitelendirilmesinin en temel sebebi ise 11 farklı ili ciddi şekilde etkilemesi olmuştur. Söz konusu depremler sonrasında, Türkiye'de faaliyet gösteren 10 farklı sektörden 20 işletmenin incelendiği bu çalışmada, kurumsal vatandaşlık bakış açısıyla kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) odaklı kriz yönetimi uygulamaları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ilk aşamasında, doğal afetler ve kriz yönetimi ile kurumsal sosyal sorumluluk kavramları teorik olarak ele alınmış, bu kavramların birbiriyle ilişkisi derinlemesine irdelenmiştir. Doğal afetlerin toplumlar üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler ve bu etkilerle başa çıkmak için kriz yönetimi stratejilerinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca, kurumların bu süreçte üstlendiği sosyal sorumlulukların, toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesi ve iyileşme süreçlerinin hızlandırılmasındaki rolü tartışılmıştır. Teorik çerçeve, kriz yönetimi ve KSS kavramlarının birbirini nasıl tamamladığını ve bu kavramların etkili bir şekilde bir araya getirilmesinin toplum üzerindeki olumlu etkilerini anlamayı amaçlamaktadır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kurumsal Vatandaşlık Davranışı

Politik, ekonomik ve teknolojik gelişmeler dünyada herkesin birbiriyle olan bağıını güçlendirirken; bağlılığını artırmaktadır. Yaşam seviyesinin artması ve sürdürülebilir olması adına bireylere yönelik olduğu gibi örgütlere de önemli sorumluluklar düşmektedir. Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere Avrupa Birliği, Dünya Bankası gibi büyük ölçekli kuruluşlar günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk kavramına fazlasıyla önem verir bir hale gelmişlerdir. Aslında bunun temel sebebi; sürdürülebilir ekonomik gelişme için örgütlerin içinde yaşadıkları ve etkin oldukları topluma ilişkin bilgi ve ilgilerini geliştirme istekleridir.

Toplumsal gelişim ile örgütsel gelişimler paralellik göstermektedir. Sürdürülebilir kalkınma kavramının önem kazandığı günümüzde örgütlerin kalkınmadaki rolleri de önem kazanarak artmaktadır. Örgütlerin sürdürülebilir kalkınmaya yönelik faaliyetleri yalnızca toplumsal düzene yönelik katkılardan dolayı değil aynı zamanda örgütlerin devamlılığı içinde gerekmektedir. Bu noktada kurumsal vatandaşlık kavramı ortaya çıkarak, sürdürülebilir kalkınmanın yanı sıra sürdürülebilir bir örgüt için örgütlerin bir vatandaş olarak sorumluluklarını tanımlamaktadır. 90'lı yılların başında ortaya çıkan kavram, sürdürülebilir kalkınma ve kurumsal sürdürülebilirlik için örgütün bir bireyin vatanda olarak sorumlulukları gibi sorumluluk taşıması gerektiğini vurgulamaktadır (Sarıkaya ve Kara, 2007: 228). Diğer taraftan kurumsal vatandaşlık yaklaşımı, yönetim literatüründe örgütlerin sosyal sorumluluk rolleri gereği ortaya çıkan bir kavramdır. Kurumsal vatandaşlık işletmelerin faaliyetleri esnasında tüm yasal, etik ve sosyal kurallara uyması ve toplumla arasındaki kontratın gereği olarak kendisinden beklenenleri yerine getirmesini ifade etmektedir. Nasıl bir bireyin toplum içinde “vatandaşlık” (yurttaşlık) ödevleri var ise işletmelerin de (geniş anlamda tüm organizasyonların) paydaşlara karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır (Aktan ve Börü, 2007: 15). Bu bağlamda literatürde örgütlerin yerine getirmesi gereken dört temel sorumluluk, aynı zamanda kurumsal vatandaşlık anlayışının boyutlarını da oluşturmaktadır (Okumuş, 2013: 16).

- *Ahlaki (Etik) Boyutu*; örgütler ekonomik olarak katlandıkları risk haricinde ahlaki normlara uyum sağlama karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticilerin kendilerinin benimsedikleri ve örgütlerine yansıttıkları bu normlar, kişisel değer sistemlerinin, ahlaki olarak yerinde olup olmadığının ortaya konmasıdır (Karalar, 2010: 44-45). Kurumların karşı karşıya kaldıkları bu riski iyi yönetebilmeleri, iş dünyasındaki varlıklarını sürdürebilmelerinde önemli rol oynamaktadır.
- *Ekonomik Boyutu*; temel varlık sebeplerinden birisi de karlılık olan örgütler dolaylı veya dolaysız yollarla hizmet etmektedirler. Yaptıkları yatırımlar ve oluşturdukları katma değerler ekseninde toplumlara hizmet etmeleri aslında örgütlerin birer sorumluluğudur. Önemli sorumluluklarından biriside, çalışanlarına daha iyi bir ücret ya da kârdan hisse vererek ekonomik olarak katkıda bulunmuş olmaktadır. Çalışanlar emeklerini kuruma belirli bir ücret karşılığında kiraya veren kimselerdir ve amaçları da kurumda rahat ve huzur içinde belirli bir iş doyumuyla çalışıp adil bir ücret almaktır (Kumkale, 2011, s. 25-27). Bu nedenle de kurumların çalışan hakları konusunda hassas ve adil davranmaları, kurumun topluma katkı boyutunda ekonomik açıdan hizmetidir.
- *Hukuki (Yasal) Boyutu*; örgütlerin topluma ve çevreye karşı hukuki sorumlulukları da vardır. Bu yasal çerçeve bir bakıma örgütler için ahlaki normları da oluşturmuş ve örgütsel faaliyetlerin tamamının yasal ve kanuni düzenlemeler ekseninde devam ettirilmesi anlamını taşımaktadır. Toplum ve kurum yasal çerçevede bir anlaşmaya girerek kurumların ekonomik amaçlarını takip edebileceği konusunda anlaşmıştır. İşletmelerin ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirirken uyması gereken ilke ve değerler yasa koyucular tarafından oluşturulmuş olmaktadır (Çam, 2010, s. 20). Diğer taraftan tüketiciyi, çevreyi, rekabeti ve hissedarları koruyan yasaların varlıkların yanı sıra eşitliği ve güvenliği sağlayan yasaların olması bizlere sosyal sorumluktaki hukuki boyutun önemini göstermektedir.
- *Sosyal Sorumluluk Boyutu*; özellikle kurumların yaptıkları işlerin sosyal etkilerini de dikkate almasını ifade eden sosyal sorumluluk kavramı endüstri devriminden sonra önem kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde ekonomik faaliyetler bireyden kurumlara doğru bir geçiş gösterirken, toplumların refah seviyesinin en önemli ölçütlerinden biri de kurumların başarısı olarak görülmektedir. Bu durum kurumlarla toplumu ayrılmaz bir bütün haline getirirken, kurumların toplumun yararını gözetmeleri kaçınılmaz bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumun gerek ekonomik ve gerekse insan kaynaklarına karşı bir kamusal duruş sergileyerek, bu kaynaklarını sadece özel kişi ve firmaların dar alanda belirlediği menfaatleri için değil, geniş sosyal sonuçları için kullanıldığını görme istekliliği sosyal sorumluluk olarak ifade edilmektedir (Atlığ, 2006, s. 26).

## 2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kavramsal olarak KSS, sorumluluk odaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Sorumluluk kavramı, “kişinin kendi davranışlarını veya yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi; sorum, mesuliyet, uhde” olarak tanımlanabilir (TDK, 2023). KSS'nin açıklanması son yıllarda önemli ölçüde artmış ve hem akademisyenlerin hem de uygulayıcıların artan ilgisini çekmiştir (Huang vd., 2020; Zhang ve Yang, 2021). KSS kavramı, bir şirketin sahip olduğu ekonomik sorumluluğunun ötesine geçmesini ve sosyal sorumluluğa da sahip olmasını öne süren bir yaklaşımdır (Ahn ve Park, 2018, s. 119). KSS ile diğer terimler arasında oluşan ilişkinin tam olarak netleştirilebilmesi için fikrin tarihsel olarak ilk ortaya çıktığı yer ifade edilmelidir. Kavramın ilk kökenleri Büyük Buhran (Great Depression) dönemine kadar gitmektedir. Bahsi geçen dönemde Berle (1954) tarafından “güvene

dayalı güçler olarak kurumsal güçler” olarak kurumsal sorumluluktan bahsedilmektedir. Ancak KSS kavramını ilk kez kullanan kişi H.R. Bowen'dir. Bowen, 1953 yılında yazdığı “Social Responsibilities of the Businessman-İş Adamlarının Sosyal Sorumlulukları” kitabında ilk kez sosyal sorumluluk terimini kullanmıştır. Bu kapsamda kavramı, iş adamlarının KSS politikalarını izleme, bu konuda kararlar alma ve toplumun amaç ve değerleriyle örtüşen faaliyetleri yapma yükümlülüğü olarak tanımlamıştır (Sheehy ve Farneti, 2021, s. 4). KSS ile ilgili olarak ilk yayın olan Bowen'in kitabı, KSS'nin iş sektörünün topluluklara ve genel olarak bütün topluma karşı taşıdığı yükümlülüklerinden birisi olması gerektiğini vurgulamaktadır (Himmetoğlu, 2023, s. 892).

KSS kavramı Avrupa Komitesi Komisyonu tarafından (2006) “şirketlerin sosyal ve çevresel kaygıları ticari faaliyetlerine ve paydaşlarıyla olan etkileşimlerine gönüllü olarak entegre ettiği bir kavram” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çerçevesinde, işletmeler toplumun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla asgari düzeydeki yasal gerekliliklerin ve toplu sözleşmelerden kaynaklı olan yükümlülüklerinin ötesine geçmeye karar vermektedirler. Bunu sağlamak amacıyla her büyüklükteki işletme, KSS aracılığıyla ekonomik, sosyal ve çevresel hedeflerin yerine getirilmesi için katkıda bulunabilmektedir (Commission of the European Communities, 2006).

Bu konudaki en önemli ve ilk tanımlardan biri Bowen (1953) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre KSS, “İşadamlarının, toplumumuzun hedefleri ve değerleri açısından arzu edilen politikaları izleme, kararları alma veya eylem çizgilerini takip etme yükümlülüklerini ifade eder.” şeklinde ifade edilmiştir (Carroll, 1999, s. 270). Bu yönüyle KSS, toplumun beklentilerini karşılama amacıyla bazı faaliyetlerin yapılması vurgulanmaktadır.

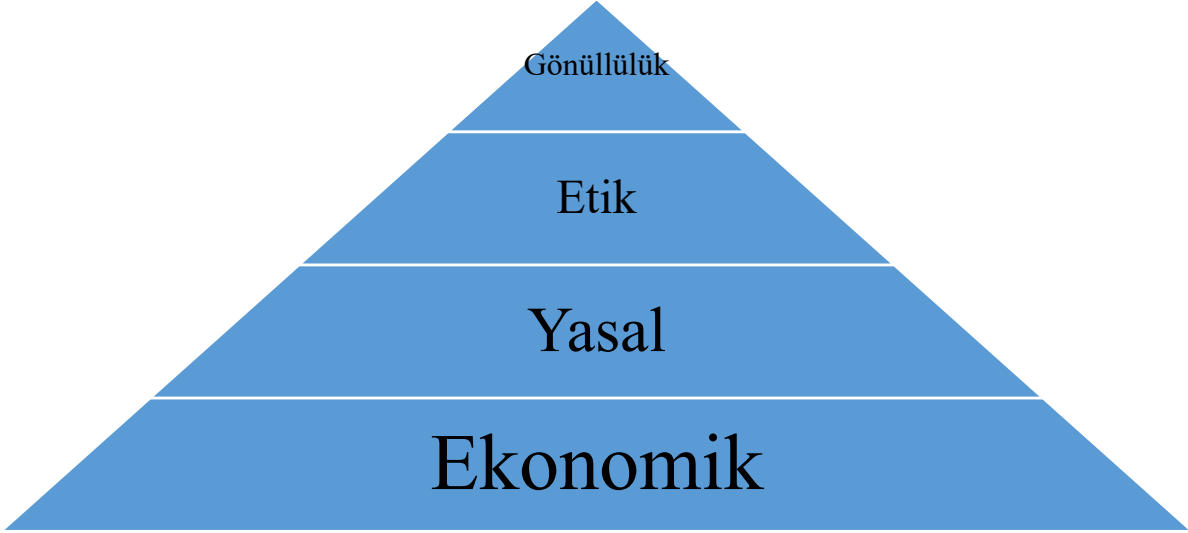
KSS tanımlarını genel odak noktaları yönüyle değerlendiren Mackey ve arkadaşları'na (2007, s. 818) göre KSS, “sosyal ve çevresel şartları iyileştirmek için tasarlanmış gönüllü firma eylemlerine odaklanmaktadır.” ifade edilmiştir. Bu yönüyle KSS, “işletmelerin topluma karşı kar elde etmenin çok ötesinde sorumlulukları olduğunun kabul edilmesiyle birlikte gelişmiştir” (Grosbois, 2016, s. 245).

Eren (2002, s. 99) ise KSS kavramını geniş bir perspektiften değerlendirerek; “bir kurumun ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, kurum içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesidir” olarak tanımlamıştır. Bu yönüyle işletmenin toplumun çeşitli ihtiyaçlarına odaklanarak faaliyetlerini sürdürmesinin önemi vurgulanmaktadır. KSS; işletmelerin zorunlu olarak yapmakla yükümlü oldukları faaliyetlerinin yanında çeşitli girişim ve projelerle bu ihtiyacı gidermeleri için oluşturulmuş bir mekanizmadır (Mamo vd., 2023, s. 2).

Bu dört KSS tanımı, ortak bir çerçevede şirketlerin sosyal sorumluluklarının önemini vurgulamakta, ancak farklı boyutlara odaklanmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun (2006) tanımı, şirketlerin sosyal ve çevresel kaygıları ticari faaliyetlerine gönüllü olarak entegre etmelerini ön plana çıkarırken, Bowen'in (1953) tanımı ise iş adamlarının toplumsal değerlere uygun politikalar izleme yükümlülüğüne odaklanır. Mackey ve arkadaşlarının (2007) tanımı, KSS'yi sosyal ve çevresel şartları iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilen gönüllü firma eylemleri olarak tanımlar. Buna karşılık Eren (2002), KSS'yi hem ekonomik hem de yasal sorumluluklara uygun, geniş kapsamlı bir strateji olarak görür. Ortak noktaları, her bir tanımın şirketlerin ekonomik çıkarlarının ötesine geçerek toplumsal beklentilere cevap vermesidir. Ancak farklılıkları, bazı tanımların daha gönüllü ve sosyal odaklı olmasına karşılık, diğerlerinin daha geniş ve yasal çerçeveye vurgu yapmasıdır. Bu çalışmada ise belirtilen tanımlardan farklı olarak Carroll (1979) tarafından oluşturulan KSS piramidi çerçevesinde bir bakış açısı benimsenmiştir.

Carroll (1979, s. 500), KSS kavramını, “belli bir zamanda toplumun işletmeden ekonomik, yasal, etik ve gönüllü beklentileri” şeklinde tanımlayarak işletmelerin topluma karşı sorumluluklarını dört farklı odak noktasında karşılayabileceklerini ifade etmiştir. Carroll'a göre işletmelerin sorumlulukları ekonomik sorumlulukların ötesindedir. KSS kavramı bu yönden değerlendirilmiş ve ekonomik, yasal etik ve gönüllülük olmak üzere dört alt başlıkta toplanmıştır. Bu kapsamda Kurumsal sosyal sorumluluk piramidi Şekil 1'de yer almaktadır (Üner ve Baş, 2018, s.308).

Şekil 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi



Kaynak: (Üner ve Baş, 2018, s. 309).

Şekil 1'de yer alan Carroll'un Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Piramidi, işletmelerin dört temel sorumluluğunu sıralayan bir modeldir. Bu piramit, en alttan başlayarak ekonomik, yasal, etik ve gönüllü (hayırseverlik) sorumlulukları içerir. Ekonomik sorumluluk, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için kârlı olmalarını ifade eder. Yasal sorumluluk, işletmelerin kâr ederken yasalara ve düzenlemelere uygun hareket etme zorunluluğunu vurgular. Etik sorumluluk, yasal yükümlülüklerin ötesine geçerek toplumun doğru ve adil olarak kabul ettiği değerlere uygun davranmayı gerektirir. Son olarak, gönüllü sorumluluk ise topluma katkı sağlamak amacıyla hayırseverlik ve toplumsal projelere katılımı kapsar. Carroll'un piramidi, KSS'nin çok katmanlı yapısını ve işletmelerin hem ekonomik hem de toplumsal beklentileri dengeleyerek sorumluluk alması gerektiğini ortaya koyar.

Genel bir değerlendirme ile KSS, işletmelerin sadece ekonomik hedeflerle değil, aynı zamanda toplumun sosyal ve çevresel ihtiyaçlarına da cevap vermesi gerektiğini ifade eder. Ortak bir tanımlama ile KSS, şirketlerin ekonomik hedeflerinin yanında sosyal ve çevresel hedefler de belirleyerek toplumun ihtiyaçlarına yönelik faydalı faaliyetlerde bulunması için önemli bir taahhüdüdür. Özellikle sadece ekonomik hedeflerle hayatını devam ettirmeyi düşünen şirketlerin yeni dönemde çok geride kalacağı düşüncesi çok doğru bir yaklaşım olacaktır. KSS ile sadece şirketin yatırımcıları ve müşterileri değil aynı zamanda çalışanlar, tedarikçiler ve toplum da paydaş olarak kabul edilmelidir. Şirketin her paydaşa olan çevresel ve sosyal etkisi dikkatle incelenmelidir.

### 2.3. Kriz Kavramı ve Krizin Özellikleri

Kriz kelimesi etimolojik olarak Yunanca kökenli olup Eski Yunanca'da "krinein" yani karar vermek, ayırmak; Türkçe'de aniden ortaya çıkan bozukluk, buhran, bunalım (TDK, 2022); Oxford sözlüğünde ise mevcut durumun daha iyiye ya da daha kötüye doğru gitmesine yol açan bir dönüm noktası (Oxford English Dictionary, 2022) olarak açıklanmıştır. Kriz, bir örgütün vizyonuna ulaşmasında başarısını, örgütün devamlılığını engelleyen, acil müdahale gerektiren olağandışı ve beklenmeyen olaylar olarak tanımlanabilir.

İşletme yönetimi yönüyle krizin herkes tarafından kabul gören bir tanım yapmak oldukça zordur. Yönetim ile ilgili literatürde kriz kelimesinin yerine; endişe, panik, stres ve felaket odaklı kavramların kullanılması, kriz ile ilgili geniş çaplı bir tanımlamanın yapılmasını olduğundan daha fazla zor hale getirmektedir. Bu açıklamalardan hareketle, kriz kavramının çok geniş çaplı bir kullanım alanına sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Kriz, krize neden olan faktörler karşısında kuruluşların yönetim ve organizasyon süreçlerinde işlevsizliğe neden olan sorunlara yönelik çözümlerin yetersiz kalması sonucu ortaya çıkan ve plansız bir şekilde oluşan gerilim durumudur (Tutar, 2000, s. 16).

Kriz genel olarak hızlı bir biçimde ortaya çıkan, örgütlerin finansal durumunu, varlığını, örgüt içerisindeki işgörenlerin psikolojisini olumsuz yönde etkileyen, sistematik bir şekilde tedbir alınmasını gerektiren olaylardır.

Örgütlerdeki yöneticiler ve işgörenler arasında karmaşaya, şok edici etkilere, beklenmedik gelişmelere, korkuya, panik durumunun oluşmasına, zamanın sıkışmasına, şaşkınlığa, gelecek konusunda endişelerin artmasına neden olur (Okumuş, 2003, s. 204).

Bu tanımlar ışığında, bir olayın kriz olduğunun söylenebilmesi için yerine getirilmesi gereken bir dizi koşul vardır. İlk olarak, önemli bir değişim riski olmalı; ikinci olarak, söz konusu olayın yönetilemeyeceğine dair bir algı olmalı ve son olarak, olay kurumun varlığını tehdit etmelidir. Dolayısıyla rutin gelişmeleri ve sorunları kriz olarak değerlendirmek doğru değildir (Balaban, 2018, s. 6). Ayrıca krizleri olağan durumlardan ayıran bazı özellikleri vardır. Bunlar; (Topaloğlu, 2019, s. 9-10).

- Örgütlerde kriz öncesinde, krize ilişkin bazı belirtiler ortaya çıkmaktadır. Ancak, fark edilemeyen ve beklenmeyen bu kriz için, örgütün ve paydaşlarının krizin belirti ve semptomlarını öngörememiş olması lazımdır.
- Acil cevap verme zorunluluğu da krizi olağan durumlardan ayıran en önemli özellik olarak ifade edilmektedir. Krize karşı hızlı yanıt vermenin yanı sıra hızlı tepki göstermek de bir zorunluluktur. Kriz durumu, acil bir şekilde adapte olmayı gerektiren değişiklikler olarak tanımlanabilmektedir.
- Kriz anında örgütün yönetim ekibi, sınırlı kaynaklar nedeniyle ulaşılabilecek planları ve yürütülecek faaliyetleri tanımlayamayabilir.
- Krize neden olan olaya tepki vermek için çok az zamanın olması ve mevcut kısıtlı zamanda gerekli cevapların verilmemesi, krizin derinleşmesi ve ilerlemesine sebebiyet verebilmektedir.
- Krizin kaynağı olan durumla ilgili eldeki bilgiler güvenilemeyecek kadar belirsiz ise dürüst ve net kararlar alabilmek ve kurumu bu kararların arkasında sağlam bir şekilde tutabilmek gerekir.
- Kriz, örgüt içerisindeki iş gücüne ve sahip olduğu tüm kaynaklara karşı tehlikeler barındırır.

#### 2.4. Doğal Afetlerde KSS Odağında Kriz Yönetimi

Kriz durumlarını olağan dönemlerden ayıran temel özellik, ortaya çıkan problemlere hızla reaksiyon gösterebilme gerekliliğidir. Kriz döneminde ortaya çıkan belirsizlik ortamı, yönetimleri az zamanda ve sınırlı imkânlar içerisinde kalmaya zorlamasının yanı sıra, yöneticilerin yetersiz kalmalarına da neden olmaktadır. Ayrıca kriz, yönetsel örgütlenmelerin, değerlerini, amaçlarını, iş görme yöntemlerini de değişime uğratmaktadır. Bu durum, iyi değerlendirildiğinde, örgütsel değişim ve yeniden yapılanma için fırsatlar sunabilmektedir (Aktel ve Çağlar, 2007, s. 149).

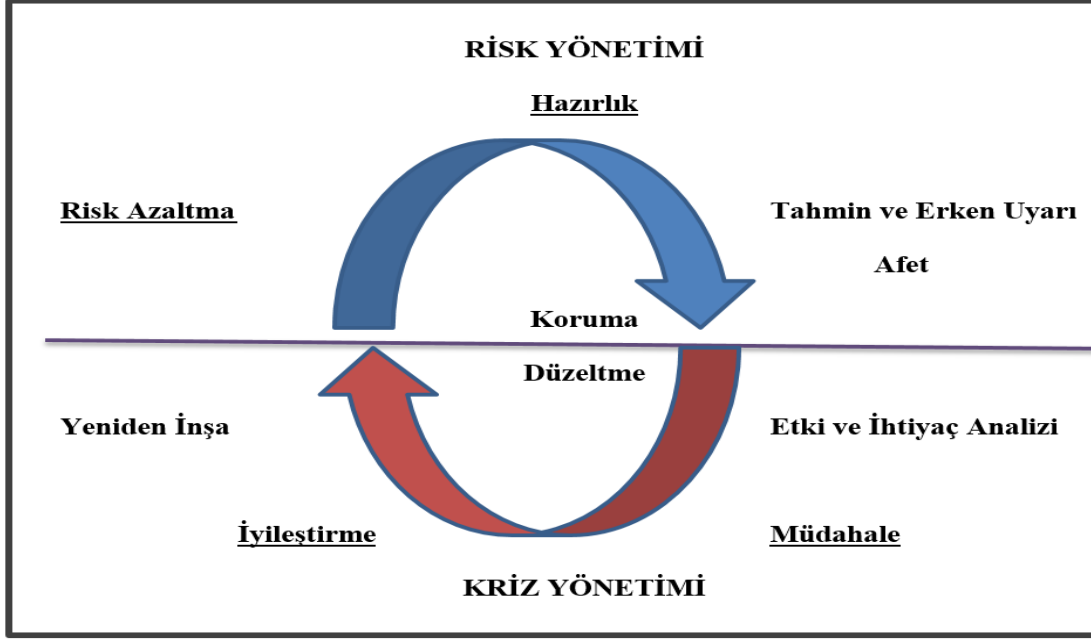
Doğal afetlerin neden olduğu krizleri diğer krizlerden ayıran temel unsur, bu tür krizlerin belirli bir sürece göre yavaş yavaş gelişmeyip aniden ortaya çıkması ve kurumların erken uyarı ve önleme sistemlerini etkisiz hale getirmesidir. Doğal afetlerin neden olduğu krizler ise çoğunlukla olumsuz unsurlar içeren, sosyal, siyasal, ekonomik ve doğal yaşam üzerinde uzun süreli etkileri olan, aniden ortaya çıkan, kolayca önlenemeyen, insanları ve belli bir bölgeyi etkileyen olaylar sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Yavaş, 2001, s. 120).

Aslında krizin ana nedenleri yetersiz yönetim yapıları ve uygulamaları ya da çevredeki değişimlere ayak uyduramamaktır. Bu sorunlar ilgili kuruluş tarafından çözülebilsede, ani ve beklenmedik doğal afetler yalnızca en iyi hazırlanmış kurumları yok etmekle kalmaz. Aynı zamanda hizmet sektörünün elektrik, iletişim ve diğer altyapı yatırımlarını da olumsuz etkiler ve kuruluşlar bu kontrol edilemeyen afetlere karşı korumasız kalır (Pekcan, 2007, s. 8). Bu nedenle kuruluşların faaliyetlerini doğa ve insan üzerine odaklamaları hem kuruluşlar hem de insanlık için uygun olacaktır (Karacan, 2001, s. 20).

Afetlerin krize yol açma koşulları, afetlerin büyüklüğüne ve etkisine bağlı olarak değişmektedir (Bilici, 2021, s. 2119). Bu alandaki genel görüşlerin keşiştiği nokta, bir afetin kriz olarak değerlendirilebilmesi için yerleşim alanlarında meydana gelmesi ve can ve mal kaybına ya da bunlardan en az birine neden olması gerektiğidir (Yılmaz, 2004, s. 8).

Afet yönetimi ise bir afetin meydana gelmesini önlemek veya afetin yol açtığı zararı en aza indirmek amacıyla ulusal düzeyde risk ve kriz yönetimi çerçevesinde faaliyetlerin koordine edilmesidir. Bu süreç, afet öncesi, sırası ve sonrasında gerekli yasal ve kurumsal düzenlemelerin yapılması ve etkin bir uygulama için toplumun kurum ve kuruluşları ile ulusal ve yerel kaynakların yönetilmesini kapsar. (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000, s. 6-18). Afet yönetimi çok paydaşlı bir yönetim alanıdır. Afetten etkilenenler, kamu kurumları, yerel ve bölgesel kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, finans kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları afet yönetim sisteminin parçalarıdır (Coppola, 2015, s. 9).

Şekil 2. Doğal Afet Kriz Yönetimi



Kaynak: (Kadıoğlu, 2011, s. 51).

Şekil 2’de doğal afet kriz yönetim sistemi gösterilmektedir. Doğal afet kriz yönetimi, afet sonucunda meydana gelecek olayları önceden tahmin etmek veya zararı azaltmak amacıyla afet öncesinde, sırasında ve sonrasında yapılacak faaliyetlerin planlanması ve uygulanması sürecini kapsar. Etkin afet yönetimi risk azaltma, hazırlık, müdahale ve iyileştirme aşamalarından oluşur. Bu aşamalar bazen birbiriyle örtüşebilir, bazen de eş zamanlı olarak yürütülmesi gerekebilir. Bu nedenle bu dört aşama bir bütün olarak ele alınmalıdır (Yağcı, 2008, s. 3).

Doğal afet kriz yönetiminin tüm aşamaları bir bütün olarak ele alınmalı ve doğal afet öncesinde, sırasında ve sonrasında etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Bu aşamaların doğrusal olmadığı, döngüsel bir ilişki yapısına sahip olduğu unutulmamalıdır. Doğal afet öncesinde hazırlık ve zarar azaltma faaliyetleri etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Doğal afet sırasındaki müdahale ve afet sonrasındaki iyileştirme faaliyetlerinden sonra, kazanılan deneyime dayanarak hazırlık ve zarar azaltma aşamalarına devam edilmelidir. Şekil 1’de gösterilen doğal afet yönetim döngüsü, her bir aşamada gerçekleştirilen faaliyetlerin bir sonraki aşamada gerçekleştirilecek faaliyetlerin başarısını etkileyeceğini de açıklamaktadır. Bu nedenle doğal afet yönetim sistemi kapsamlı, bütünlük veya entegre afet yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Kadıoğlu, 2011, s. 52).

### 3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Günümüz işletmelerinde temel bir unsur olarak ele alınan KSS ulusal ve uluslararası küresel düzlemde işletmelerin rutin faaliyetlerine yön verebilen ve tüm paydaşlarıyla ilişkilerini etkileyebilen bir kavramdır. İşletmeler faaliyetlerini devam ettirirken yalnızca maliyet olgusu ile hareket etme düşünceleri sosyal ve çevresel alanda ortaya çıkan olumsuzluklar nedeniyle zamanla yerini daha fazla sorumluluk gerektiren toplumsal çevreye faydalı sonuçlar sunabilme girişimlerine bırakmıştır. Kısa süre içerisinde KSS girişiminde bulunmak işletmeler için maliyet artırıcı bir faktör olarak ele alınsa da uzun süreçte güvenilir ve sorumlu bir işletme imajı ortaya çıkartarak sürdürülebilir bir organizasyon hedefine ulaşılmasına imkân sağlamaktadır.

Seyitoğulları ve Bilen (2020) yaptıkları çalışmada KSS'nin işletmeler ile toplum arasındaki ilişkinin daha iyi bir şekilde anlamlandırılmasına katkı sağladığını ve işletmeler açısından daha iyi bir imaj oluşturduğunu belirtmişlerdir. Geethamani (2017) ise KSS faaliyetlerinin ek bürokrasi getireceğini ve aynı zamanda işletmelerde mali açıdan yükler ekleyeceğini belirtmiştir.

Diğer taraftan Özdemir ve Uçar (2020) yaptıkları çalışmada; özellikle işletmelerin karşılaşma ihtimallerinin yüksek olduğu kriz dönemlerinde çalışanların ve yöneticilerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu, bu söz konusu



yükseklik düzeyine bağlı olarak çevresel uyum yeteneğinin azaldığını ve bu süreç içerisinde işletmelerin KSS faaliyetlerini yerine getirmelerine engel olacağını tespit etmişlerdir.

Çerçi vd. (2023), yaptıkları çalışmada kurumsal kabul ve kriz dönemleri arasındaki etkileşimi incelemişlerdir. Bu kapsamda kriz dönemlerinde, şirketlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine odaklanarak ve kurumsal vatandaşlık sergileyerek toplumun güvenini kazanma ve takdirini artırma potansiyeli bulunduğu ifade edilmiştir. 6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye'de yaşanan büyük deprem felaketinde, şirketlerin ve diğer aktörlerin sosyal sorumluluk çalışmalarının kurumsal kabul üzerinde önemli etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. Araştırmalar, sosyal medya kullanıcılarının bu tür faaliyetlerin kurumsal kabulü etkilediğini ve iş yeri seçimleri, satın alma kararları gibi alanlarda belirleyici rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, sosyal sorumluluk çalışmalarının kitle iletişim araçları ve sosyal medyada doğru bir şekilde duyurulmasının etkili bir strateji olduğu, özellikle Instagram ve Twitter gibi platformların yoğun kullanımının bu süreçte önemli olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, kuruluşların toplum ihtiyaçlarına duyarlı sosyal sorumluluk çalışmaları yaparak güven oluşturmalarının ve kurumsal kabul sağlamasının yararlı olacağını işaret etmektedir.

Sezer (2014) ise yapmış olduğu çalışmasında ise 1914 yılında meydana gelen Burdur – Isparta depremlerinde Hilal-i Ahmer Cemiyetinin yardımlarını araştırmıştır. Söz konusu araştırmada Hilal-i Ahmer Cemiyetinin başta çadır, yiyecek ve giyecek gibi temel ihtiyaçlara ek olarak afetzedelere yönelik para yardımları yaptığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan Duruel (2023) ise 6 Şubat depremleri sonrasında, sivil toplum kuruluşlarının başta arama kurtarma faaliyetlerine destek olmak üzere, barınma, beslenme, giyim, acil sağlık müdahaleleri, ısınma gibi depremzedelerin hayata tutunmaları için gerekli olan malzemelere deprem sonrasında ağırlık verildiği sonucuna ulaşmıştır. Ata (2023) tarafından hazırlanan çalışmada, bu depremleri kriz yönetimi perspektifinden incelemeyi hedeflemekte olup, krize neden olan faktörler ve kriz yönetimi aşamaları üzerine odaklanmaktadır. Kahramanmaraş depremlerinin kriz yönetimi bağlamında ele alınarak, krize yol açan unsurlar ve yönetim süreçleri detaylandırılmıştır. Taşkıran (2024) ise Fortune 500 listesinde yer alan işletmelerden oluşan örneklem ile Kahramanmaraş depremlerine yönelik yapmış olduğu çalışmasında ise; işletmelerinde öncelikli olarak barınma, konaklama, yiyecek ve giyecek gibi temel ihtiyaçlara önem verdiklerini tespit etmiştir.

Taşkın ve Boran (2024), hazırladıkları çalışmada 6 Şubat 2023'te Kahramanmaraş'ta gerçekleşen deprem sonrası, 5 ulusal haber sitesinde sosyal medya kullanıcıları tarafından boykot edilen ve ardından depreme ilişkin içerik paylaşan dört markanın (Netflix, Starbucks, Disney, Spotify) kriz iletişimini incelemiştir. İçerik analizi yöntemiyle, bu markaların Twitter ve Instagram hesaplarındaki kriz iletişimi uygulamaları değerlendirilmiştir. Sonuçlar, markaların depremin ilk anlarında ve sonrasında sosyal medyayı kullanmaktan kaçındığını ve duyarsızlık algısına yol açan bir kriz yönetimi stratejisi benimsediğini göstermiştir.

Yıldırım (2024), yaptığı çalışmada 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremlerinde Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), kriz yönetimini web sitesi üzerinden yayınladığı 41 basın bültenini nitel analiz yöntemiyle Maxqda 2020 programı kullanarak incelemiştir. Elde edilen bulgular, AFAD'ın depremin hemen ardından web sayfası aracılığıyla bilgilendirmeye başladığını ve bültenlerin "resmî güncellemeler" ve "kamuoyu açıklaması" çerçevesinde kullanıldığını ortaya koymuştur. Ancak, basın bültenlerinde kriz iletişiminin temel unsurları olan sorumluluk alma, iyi niyet göstergeleri ve iyi dileklerin eksik olduğu belirlenmiştir. AFAD, iletişimde ağırlıklı olarak istatistiksel ve koordinasyon temalarına odaklanmıştır.

Özdemir (2024), yaptığı çalışmada kriz iletişimde Twitter/X platformunun rolünü incelemektedir. Kahramanmaraş depremleri örneği üzerinden yapılan nitel araştırma, sosyal medyanın kriz anındaki önemini, etkinliğini ve uygulanabilirliğini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmada, 6-13 Şubat 2023 tarihleri arasında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) resmi X hesabından yapılan 182 tweet incelenmiştir. İçerik analizi yöntemiyle, tweet'ler içerik, paylaşım sıklığı ve etkileşim oranı açısından değerlendirilmiştir. Bulgular, AFAD'ın tweet'lerinin dört ana temaya ayrıldığını göstermektedir: "süreç bilgileri, destek hizmetleri, duyurular ve dezenformasyon ve iletişim." Krizin başlangıç döneminde en çok paylaşılan içerik arama ve kurtarma operasyonları üzerine olmuştur. Ayrıca, "dezenformasyon ve iletişim" teması en az paylaşıma sahipken, kullanıcı etkileşimi en yüksek olan tema olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, kriz sırasında güvenilir iletişim kanalları ve doğrulanmış bilgilerin öneminin arttığını ve kurumsal sosyal medya hesaplarının dezenformasyonla mücadeledeki önemli rolünü doğrulamaktadır.

İsraeli (2017)'nin 7.8 şiddetli Nepal depremi sonrasında uluslararası yardımları incelediği çalışmasında ise Nepal Hükümetinin S4 yardım kodu ile uluslararası yardım talebinde, afetzedelere yönelik olarak çadır, giyecek, yiyecek başta olmak üzere temel ihtiyaçlara ağırlık verildiği belirtmiştir. Calais vd.(2022)'nin 2021 yılında 7.2 şiddetli Haiti merkezli Nippes depremi sonrası, yardımlaşmaya yönelik sosyal medya paylaşımlarını inceledikleri

çalışmada ise sosyal medya kullanıcılarının barınma ve konaklama desteği, yiyecek ve giyecek desteği üzerine paylaşımlarının ağırlıklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yang vd (2024), bir firmanın kriz sonrası kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) eylemlerinin medya itibarını nasıl iyileştirdiğini araştırmıştır. Bu çalışmaya göre, Godfrey ve diğerlerinin (2009) çalışmasına göre, KSS faaliyetleri iki türde sınıflandırılmaktadır: Teknik KSS (TKSS) ve Kurumsal KSS (KKSS). Araştırma, 2011-2018 yılları arasında Çin'de 161 halka açık firmayı inceleyerek, TKSS ve KKSS faaliyetlerinin kriz sonrası medya itibarını olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Ancak, TKSS 'nin yoğunluğu medya itibarını olumsuz etkilerken, KSS'nin etkisi pozitifdir. Yüksek sorumluluk alınan krizlerde, TKSS'nin etkileri daha belirgin, KKSS'nin etkisi ise zayıf olmaktadır. Bu çalışma, firmaların kriz sonrası medya itibarını yönetmeleri için yeni teorik bilgiler sunmuştur.

Kriz yönetimi ve KSS odağında yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların bazı ortak ve farklı yönleri olduğu tespit edilmiştir. Ortak yönlerden biri, kriz dönemlerinde sosyal medya ve iletişim araçlarının önemini vurgulayan çalışmalardır. Özdemir (2024) ve Taşkın ve Boran (2024) gibi çalışmalar, sosyal medya platformlarının kriz iletişimindeki rolünü ve etkileşimini detaylandırırken, bu araçların etkinliğini ve kullanıcı etkileşimini incelemektedir. Ayrıca, Seyitoğulları ve Bilen (2020) ve Geethamani (2017) gibi çalışmalar, KSS'nin şirketler için olumlu bir imaj oluşturma potansiyelini ve bürokratik mali yükler getirebileceğini ele almaktadır. Kriz dönemlerinde sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkilerini araştıran Çerçi vd. (2023) ile Sezer (2014) gibi çalışmalar, toplumun güvenini kazanma ve afetlerde yardım sağlama konularındaki etkileri ortaya koymaktadır. Farklı yönlerden ise, bazı çalışmalar kriz iletişiminin belirli temalar etrafında toplandığını, bazıları ise KSS'nin kriz sonrası medya itibarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Yang vd. (2024) gibi çalışmalar, KSS faaliyetlerinin kriz sonrası medya itibarını nasıl iyileştirdiğini ve farklı türdeki KSS faaliyetlerinin etkilerini vurgularken, Yıldırım (2024) ve İsraili (2017) gibi çalışmalar ise uluslararası yardımların ve resmi bültenlerin kriz yönetimi üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Bu farklı perspektifler, kriz yönetimi ve KSS'nin organizasyonlar için nasıl stratejik bir rol oynadığını ve çeşitli kriz senaryolarında hangi unsurların öne çıktığını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

## 4. ARAŞTIRMA

### 4.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın amacı, Türkiye'de büyük bir etkisi olan ve neredeyse her alanı etkileyen 6 Şubat 2023 depremi sonrasında Türkiye'de faaliyet gösteren firmaların KSS odağında kriz yönetimi uygulamalarının neler olduğunu tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda depremin ardından bölgede faaliyet gösteren firmaların kendi internet sitelerinde paylaştıkları uygulamalara yönelik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz nitel desene sahip olan içerik analizi yöntemidir. İçerik analizi yapılırken temel amaç mevcut durumu ortaya koymaktır. Bu doğrultuda firmaların yaptıkları faaliyetler içerik analizi ile değerlendirilerek mevcut durumları ortaya konmaya çalışılmıştır. İçerik analizi, "metin içinde tanımlanan belirli karakterlerden sistematik ve tarafsız sonuçlar çıkarmak için kullanılan bir araştırma tekniği" olarak tanımlanabilir (Koçak ve Arun, 2006, s. 22).

Analiz kapsamına alınan firmalar amaçlı örnekleme seçim kurallarına göre sadece deprem bölgesinde KSS kapsamında kriz yönetimine uygun faaliyetler yapan ve faaliyetleri halka açık platformlarda sunan firmalardan oluşmaktadır. Amaçlı örnekleme de araştırmacı hangi birimlerin seçileceğine kendisi karar vermektedir (Koçak ve Arun, 2006, s. 25-26). Bu kapsamda çeşitli sektörlerden toplamda 20 firma analiz kapsamına alınmıştır. Analize dâhil edilen 20 firmanın isimleri gizli tutulmuş ancak sektörel dağılımlarına göre bir inceleme gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, firmaların deprem bölgesinde yaptıkları uygulamaların kodlanması ve genel dağılımının tespit edilmesi amacıyla MAXQDA 2020 nitel analiz programı kullanılmıştır. Analiz süreci ilk olarak kodlama yapma ile başlamıştır. Kodlama alanında uzman iki akademisyen tarafından yapılarak en son kontrol edilmiştir. Kodlama yapılırken Kotler ve Lee (2006) tarafından önerilen KSS'nin temel konuları dikkate alınmıştır. İfade edilen temel konular (Aktan ve Börü, 2007);

- Toplum güvenliği
- Eğitim
- İstihdam
- Çevre
- Sosyal ve ekonomik gelişme

- Temel ihtiyaçlar
- Toplum sağlığı,

olarak sıralanabilir. Temel konular kapsamında analize dâhil edilen 20 firmanın ifadeleri incelenerek hangi temel konu ile ilgili bir KSS ve kriz yönetimi uygulaması yapıldığına dair bilgiler araştırılmıştır. Bu temalar ışığında, her firmanın KSS kapsamındaki faaliyetleri ve açıklamaları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bu karşılaştırma, firmaların deprem sonrası kriz yönetimi süreçlerindeki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Çalışma iki temel sorunsala cevap aramaktadır. Bu temel sorunsallar;

- 1) Deprem bölgesinde KSS odağında kriz yönetimi uygulayan firmalar hangi sektörlerdendir?
- 2) Deprem bölgesinde KSS odağında kriz yönetimi uygulayan firmalar hangi KSS konusuna uygun olarak faaliyetlerini yapmışlardır?

Araştırma sorularını yanıtlamak amacıyla yapılan analizler kapsamında, KSS temel konularının dağılımı ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve bu inceleme sonucunda firmaların KSS uygulamalarındaki odak noktalarını netleştirmek için bir kod-alt kod modeli geliştirilmiştir. Kod-alt kod modeli, belirli KSS faaliyetlerinin nasıl gruplandırılabileceğini ve bu faaliyetlerin hangi temel konularla ilişkili olduğunu göstermektedir. Devamında ise kodların birlikte nasıl oluştuğu analiz edilmiş ve bu analizle, firmaların deprem bölgesinde gerçekleştirdikleri faaliyetler toplu olarak değerlendirilmiştir. Bu yöntemsel süreç, firmaların KSS yaklaşımlarını ve kriz yönetimi stratejilerini daha sistematik ve anlaşılır bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Yapılan içerik analizi çerçevesinde elde edilen verilere uygulanan analiz sürecine ilişkin bilgiler Şekil 3'te sunulmuştur.

Şekil 3. Araştırmanın Akışı Diyagramı



Not: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

#### 4.2. Geçerlik ve Güvenilirlik

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen araştırma verilerinin analiz edilmesi ve yorumlanması sürecinde firmaların yaptıkları faaliyetler detaylı bir şekilde incelenmiştir. Firma faaliyetleri 7 KSS temel konusu odağında kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Verilerin analizi sürecinde geçerlik ve güvenilirliğin sağlanabilmesi amacıyla firmaların yaptıkları faaliyetler alanında uzman 2 farklı araştırmacının görüş birliğine uygun bir biçimde analiz edilmiştir. Bu noktada Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen formül kullanılmıştır. Bu formüle göre “[güvenilirlik = (görüş birliği)/(Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100] ve sonucun %90’a yakın veya üzerinde olduğunda kabul edilebilir olduğunu önermişlerdir” (Şahin ve Kaya, 2020, s. 802-803). Bu formüle göre 2 araştırmacının görüşlerinin uyum yüzdesi %93 olarak belirlenmiştir.

### 4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, bazı sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu sınırlılıklar, deprem bölgesinde faaliyet gösteren firmaların her uygulamayı paylaşmamasıdır. Bu doğrultuda bazı firmalar deprem bölgesindeki uygulamaları kendi web siteleri dâhil herhangi bir dijital mecrada paylaşmamıştır. Bu sebeple deprem bölgesinde KSS odağında yapılan kriz yönetimi uygulamalarının tamamın ulaşma ihtimali bulunmamaktadır. Bu sınırlılık çalışmayı sadece dijital mecralarda yaptıkları faaliyetleri sunan firmalar üzerinden yapılmasının sebebidir.

## 5. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular çalışmanın bu bölümünde ve araştırma sorularına uygun olarak sunulmaktadır.

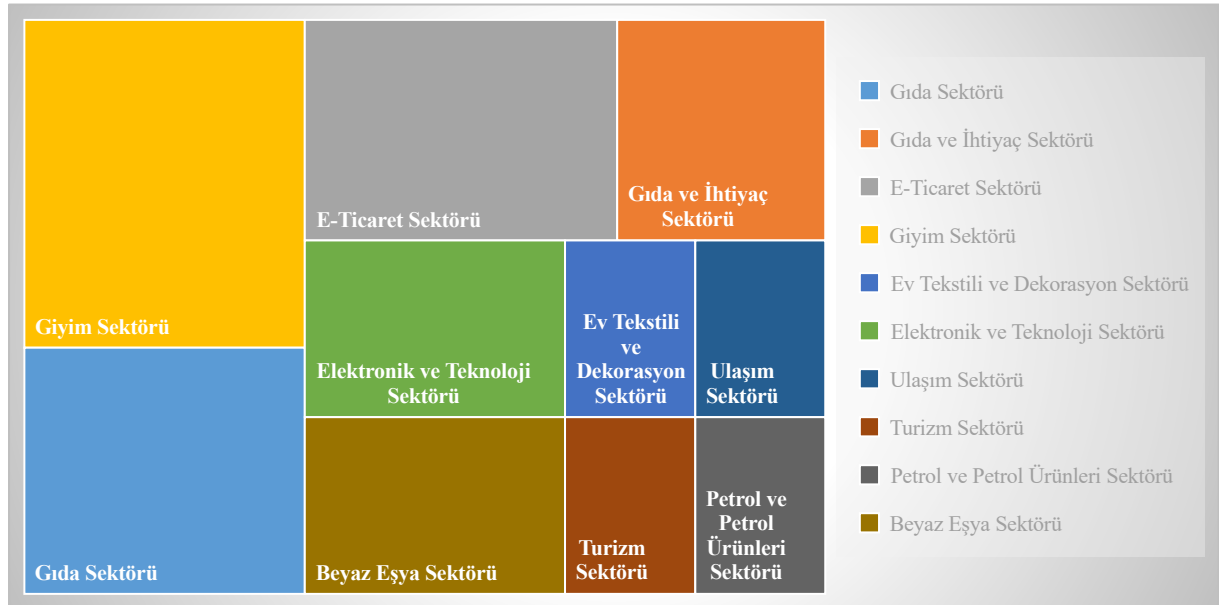
Araştırmanın birinci sorunsalı olan “Deprem bölgesinde KSS odağında kriz yönetimi uygulayan firmalar hangi sektörlerdendir?” sorusuna yönelik elde edilen bulgular şu şekildedir;

Analiz kapsamında olan firmaların sektörel dağılımları hangi sektörün deprem bölgesinde hangi faaliyetleri yaptığı ile ilgili çeşitli bilgiler içermektedir. Bu kapsamda analize dâhil edilen firmaların sektörel dağılımları Tablo 1 ve Şekil 4’te yer almaktadır.

**Tablo 1.** Araştırma Yapılan İşletmeler ve Faaliyet Alanları

Firma ismi	Faaliyet Alanı	Firma İsmi	Faaliyet Alanı
İşletme 1	Gıda	İşletme 13	Ev Tekstili ve Dekorasyon
İşletme 2		İşletme 14	Elektronik ve Teknolojik
İşletme 3		İşletme 15	
İşletme 4	Gıda ve İhtiyaç	İşletme 16	Ulaşım
İşletme 5		İşletme 17	Turizm
İşletme 6	E-Ticaret	İşletme 18	Petrol ve Petrol Ürünleri
İşletme 7		İşletme 19	Beyaz Eşya
İşletme 8		İşletme 20	
İşletme 9	Giyim		
İşletme 10			
İşletme 11			
İşletme 12			

**Şekil 4.** Firmaların Sektörel Dağılımı

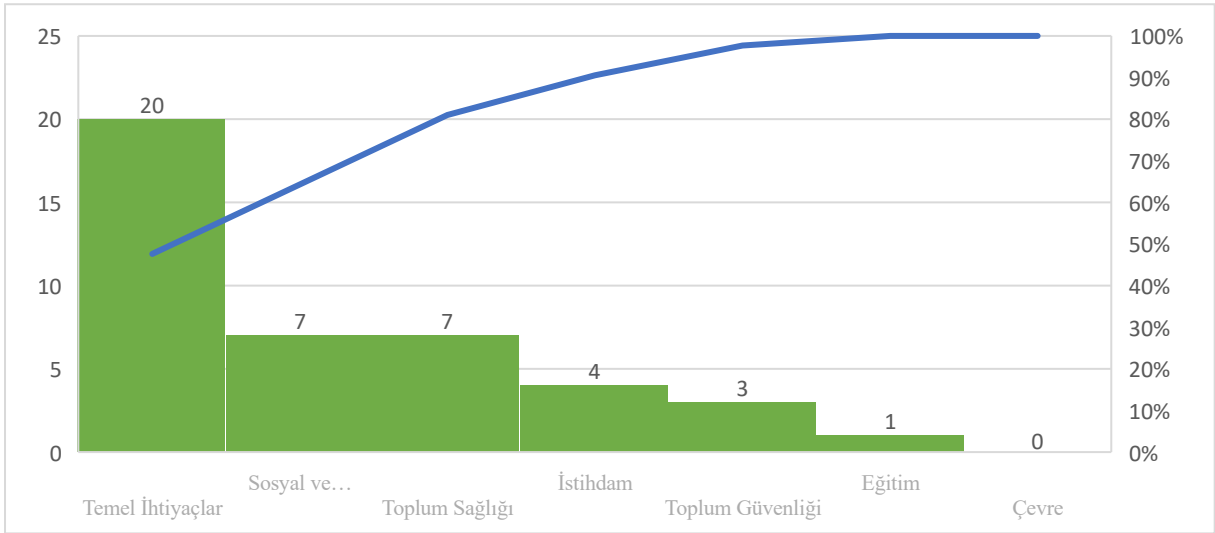


Firmalar ile ilgili yapılan inceleme de analiz kapsamına giren ve KSS odağında kriz yönetimi uygulamalarını yapan ve paylaşan firmaların sektörel dağılımları Tablo 2 ve Şekil 3'te gösterilmektedir. Bu bilgilere göre en fazla gıda (4), giyim (3) ve e-ticaret (3) sektöründe faaliyet gösteren firmalar yer almıştır. Bunların yanında 2'şer firma gıda ve İhtiyaç sektörü, Beyaz Eşya sektörü ve Elektronik ve Teknoloji sektöründe faaliyet göstermekte; 1'er firma ise Ev Tekstili ve Dekorasyon, Ulaşım, Turizm ve Petrol ve Petrol Ürünleri sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

Araştırmamızın ikinci sorusu olan "Deprem bölgesinde KSS odağında kriz yönetimi uygulayan firmalar hangi KSS konusuna uygun olarak faaliyetlerini yapmışlardır?" sorusuna yönelik olarak MAXQDA 2020 nitel analiz programında bazı analizler gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre analiz kapsamında faaliyet gösteren firmaların KSS temel konularına göre yaptıkları faaliyetler ayrıştırılarak kodlanmıştır. Bu kodlama sonucunda KSS temel konularına ilişkin firmaların yaptıkları davranışların dağılımlarına ulaşılmıştır. Bu dağılım Şekil 5'te yer almaktadır.

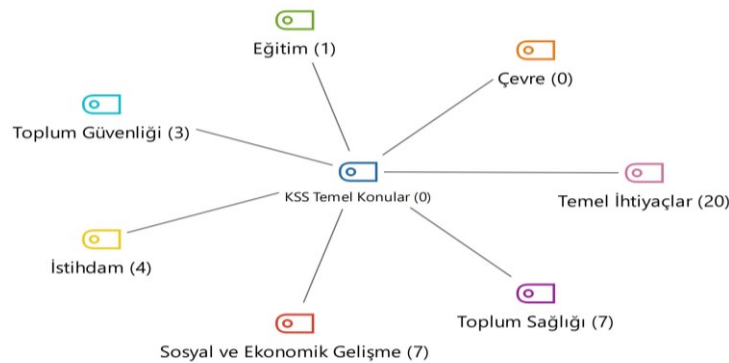
Şekil 5. KSS Temel Konularının Dağılımı



Şekil 5'te yer alan veriler incelendiğinde firmaların uygulamalarının deprem bölgesinin ihtiyacına göre şekillendiği söylenebilir. Bu kapsamda firmalar Temel İhtiyaçlar odağında 20 faaliyet gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde elde edilen verilere göre firmalar, Sosyal ve Ekonomik Gelişme ve Toplum Sağlığı odaklı 7'şer faaliyet yapmışlardır. Devamında ise istihdam odaklı 4 faaliyet, toplum güvenliği odaklı 3 faaliyet ve eğitim odaklı ise sadece 1 faaliyet yapıldığı tespit edilmiştir. Çevre ile ilgili herhangi bir faaliyet yapılmamıştır.

KSS temel konulara yönelik olarak yapılan Kod-alt kod - Bölümler modeli uygulamasının sonucunda elde edilen bulgular Şekil 5 kapsamında öne sürülen verilerin özet bir görüntüsünü sunmaktadır. Bu kapsamda Kod-alt kod modeline ilişkin veriler Şekil 6'da yer almaktadır.

Şekil 6. KSS Temel Konuları Kod-Alt kod- Bölümler Modeli Dağılımı



Şekil 6'da sunulan kod-alt kod-bölümler modelinde, kurumsal vatandaşlık ve kriz yönetimi perspektifinden firmaların, kriz dönemlerinde en fazla temel ihtiyaçlar (20), toplum sağlığı (7) ve sosyal ve ekonomik gelişme (7) alanlarına yönelik faaliyetlerde bulunduğu görülmektedir. Bu bulgular, firmaların kriz yönetimi sürecinde, öncelikli olarak afet mağdurlarının acil ihtiyaçlarına yönelik (gıda, barınma, ısınma gibi) yardım sağladığını göstermektedir. Ayrıca, toplum sağlığını desteklemek ve sosyal ile ekonomik gelişimi teşvik etmek amacıyla yapılan katkılar, uzun vadeli kriz yönetimi stratejilerinin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, kurumsal vatandaşlık sorumluluğu çerçevesinde, şirketlerin kriz anında hem kısa vadeli hem de uzun vadeli iyileştirme çabalarını dengelemeye yönelik stratejiler geliştirdiklerini ortaya koymaktadır.

Analiz kapsamında yapılan kodlama uygulamasının ardından sektörel olarak hangi KSS temel konularına yönelimin olduğunu tespit etmek amacıyla sektörel dağılım esaslı çapraz tablo oluşturulmuştur. Tablo kapsamında sektörler ve KSS temel konuları ilişkisinin gösterilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ortaya çıkan bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

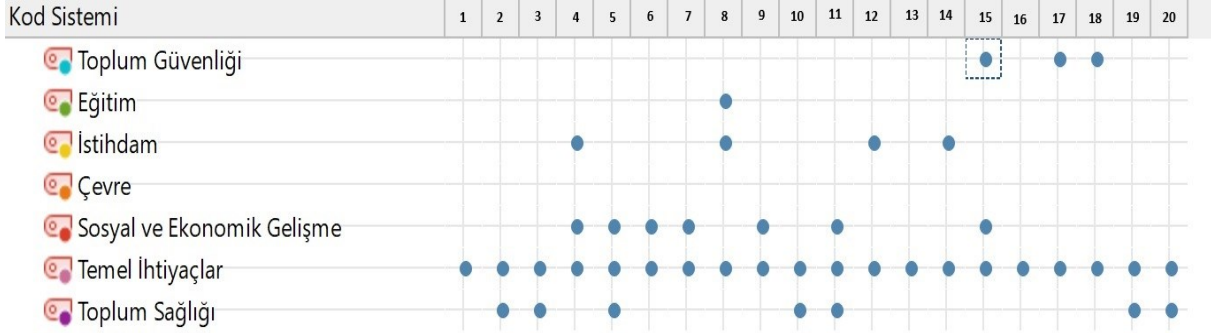
**Tablo 2.** KSS Temel Konuların Sektörel Dağılımı

	Beyaz Eşya	Elektronik ve Teknoloji	E-Ticaret	Ev tekstili ve Dekorasyon	Gıda	Gıda ve İhtiyaç	Giyim	Petrol ve Petrol Ürünleri	Turizm	Ulaşım	Toplam
Toplum Güvenliği	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
Eğitim	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
İstihdam	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	4
Çevre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sosyal ve Ekonomik Gelişme	0	1	2	0	0	2	2	0	0	0	7
Temel İhtiyaçlar	2	2	3	1	3	2	4	1	1	1	20
Toplum Sağlığı	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	7
TOPLAM	4	5	7	1	5	6	9	2	2	1	42

Tablo 2 incelendiğinde, kurumsal vatandaşlık ve kriz yönetimi perspektifinden, farklı sektörlerin kriz dönemlerinde çeşitli alanlarda faaliyette bulunduğu gözlemlenmiştir. Giyim, gıda ve e-ticaret sektörleri, temel ihtiyaçları karşılamaya yönelik öncelikli faaliyetlerde bulunmuştur. Giyim sektöründeki firmalar, toplamda 9 farklı faaliyet gerçekleştirmiş olup, bunların 4'ü Temel İhtiyaçlar, 2'si Sosyal ve Ekonomik Gelişme, 2'si Toplum Sağlığı ve 1'i İstihdam alanına odaklanmıştır. Bu yaklaşım, giyim sektörünün, kriz anında acil ihtiyaçları karşılamının yanı sıra, uzun vadeli sosyal ve ekonomik iyileştirme çabalarına da katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. E-ticaret sektörü, kriz sürecinde 3 faaliyet ile Temel İhtiyaçlar, 2 faaliyet ile Sosyal ve Ekonomik Gelişme, 1 faaliyet ile Eğitim ve 1 faaliyet ile İstihdam alanlarına yönelik katkılarda bulunmuştur. Bu durum, e-ticaret sektörünün hem acil yardım sağlama hem de eğitim ve istihdam gibi daha uzun vadeli destek alanlarında etkin olduğunu göstermektedir. Gıda ve ihtiyaç sektöründeki firmalar, 5 faaliyetle çeşitli alanlara hizmet etmiştir: 2 faaliyeti Sosyal ve Ekonomik Gelişme, 2 faaliyeti Temel İhtiyaçlar ve 1 faaliyeti İstihdam odağında gerçekleşmiştir. Gıda sektörü, Temel İhtiyaçlar ve Toplum Sağlığı alanlarına ağırlık vermiştir, bu da kriz anında gıda sektörünün temel sağlık ve ihtiyaçlar konusunda kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Elektronik ve teknoloji sektörü, toplamda 5 faaliyet gerçekleştirmiş olup, bu faaliyetlerin 2'si Temel İhtiyaçlar, 1'i Sosyal ve Ekonomik Gelişme, 1'i İstihdam ve 1'i Toplum Güvenliği alanına yönelik olmuştur. Bu durum, elektronik ve teknoloji sektörünün acil ihtiyaçların yanı sıra, toplum güvenliğini destekleme ve istihdam yaratma gibi alanlarda da katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kriz yönetimi ve kurumsal vatandaşlık sorumluluğu çerçevesinde, farklı sektörlerin çeşitli alanlarda kapsamlı bir yaklaşım benimsediğini ve afet yönetiminde hem acil hem de uzun vadeli stratejik yardımlar sunduğunu ortaya koymaktadır.

KSS temel konuların firmalar bazında dağılımlarına ilişkin veriler Şekil 7'de sunulmuştur. Bu verilerden elde edilen bulgular ile hangi firmanın hangi KSS temel konusuna odaklandığına ilişkin önemli bilgiler elde edilebilir.

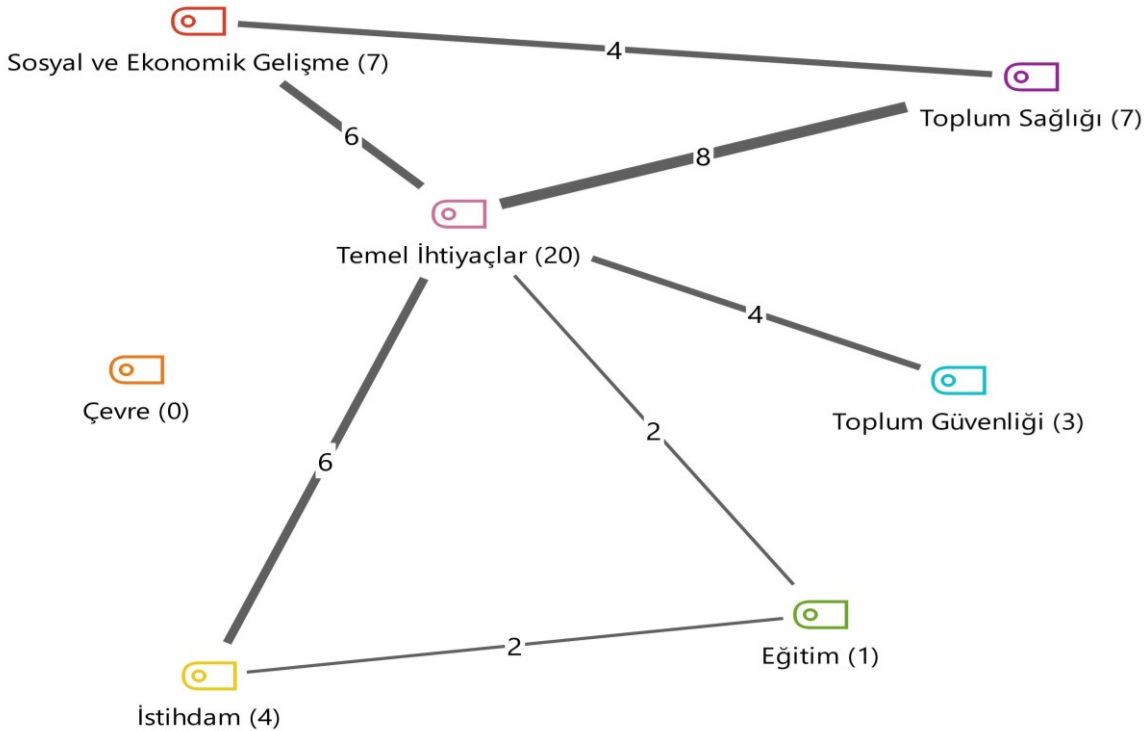
Şekil 7. KSS Temel Konuların Firmalar Bazında Dağılım



Şekil 7’de yer alan bulgulara göre temel KSS konuları arasında en fazla faaliyeti yapmış olan firmalar 4(3), 5 (3), 8 (3), 11 (3) ve 15 (3) nolu firmalardır. Bu firmalar, temel ihtiyaçlar, sosyal ve ekonomik gelişme, istihdam ve toplum güvenliği kapsamındaki faaliyetleri yapmışlardır.

MAXQDA programı aracılığıyla Kod birlikte oluşum modeli (Kod yakınlığı) analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile kodlanmış temaların birlikte oluşma sıklığına ilişkin verilere ulaşılabilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen görsel Şekil 8’de sunulmuştur.

Şekil 8. KSS Temel Konuları Kod Birlikte Oluşum Modeli Dağılımı



Şekil 8’de sunulan bilgilere göre firmaların faaliyetlerinde en sık düzeyde yer alan temel ihtiyaçlar faaliyeti ile toplum sağlığı faaliyeti 8 kez birlikte yer alarak en sık birlikte oluşum gösteren kodlar olmuştur. Bunun yanında temel ihtiyaçlar faaliyeti, sosyal ve ekonomik gelişme ile ve istihdam ile 6’şar kez birlikte oluşum sergilemiştir. Bu verilerden elde edilen bulgulara göre firmaların faaliyetleri temel ihtiyaçlar, toplum sağlığı, sosyal ve ekonomik gelişme ve istihdam odağında gerçekleştirdiği ve bu faaliyetleri genel olarak birlikte yaptıkları düşünülebilir.

Araştırma kapsamında yer alan firmaların depreme yönelik olarak yapmış oldukları yardımlar genel bir değerlendirme yapılabilmesi için Tablo 3'te bir arada sunulmuştur.

**Tablo 3.** Araştırma Yapılan İşletmeler ve Depreme Yönelik Yaptıkları Yardımlar

İşletme Adı	6 Şubat Depremine Yönelik Yaptığı Yardımlar
İşletme 1 (Gıda Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afetzede vatandaşların günlük ihtiyacı olan besin öğelerinin bir kısmını karşılamasına yardımcı olabilmek için içeriğinde 11 farklı vitamin ve 5 mineral bulunan ve ambalajında para ile satılmaz yazılı bisküvi yardımında bulundu.</li> </ul>
İşletme 2 (Gıda Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bölgedeki vatandaşlara ve yardım ekiplerine ulaşması için Türk Kızılay'ı yardımıyla ürünlerini deprem bölgesine gönderdi. Ayrıca afetzedeler için demir ve Çinko ile bağımsızlık sistemine; B1, B2 ve B3 vitaminleri ile de enerji oluşumuna destek verici bisküvi yardımında bulundu.</li> </ul>
İşletme 3 (Gıda Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem bölgesine süt, meyve suyu, su, havlu ve hijyen malzemeleri başta olmak üzere yardımlarda bulunmuştur.</li> </ul>
İşletme 4 (Gıda ve İhtiyaç Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bağış yapmak isteyen yardımseverlerin oluşturdukları temel ihtiyaç malzemeleri siparişlerini, AFAD koordinasyonunda, herhangi bir ticari amaç olmaksızın deprem bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Oluşturduğu "Kızılay İyilik Kart" içerisinde bağış tutarları yüklü olan dijital kodla Türkiye Kızılay Derneği aracılığıyla ihtiyaç sahiplerine ulaştırdı.</li> <li>İskenderun ve Kahramanmaraş'ta Kızılay koordinasyonunda 20 binden fazla kişiye sıcak yemek servisi yapmıştır.</li> <li>Depremden etkilenen illerdeki üreticilere öncelik vereceklerini bildirdi.</li> </ul>
İşletme 5 (Gıda ve İhtiyaç Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem ardından bölgedeki yerel üreticiler için "Üretime Doğrudan Destek Projesi" ile ürünleri deprem bölgelerinde bulunan üreticilerden almaya öncelik verdiklerini bildirdi.</li> <li>Kamu kurumları ile organize bir şekilde, temel ihtiyaç ürünlerinin bulunduğu gıda, hijyen malzemeleri, ısıtıcı, battaniye gibi malzemeleri ihtiyaç sahiplerine ulaştırdı.</li> <li>Adana, Mersin ve Kahramanmaraş'ta kurduğu mutfaklardan, her gün ortalama 10 bin kişiye sıcak yemek dağıtımını yapmıştır.</li> <li>Yardımseverler tarafından verilen yardım siparişleri AFAD'ın koordinasyonunda, herhangi bir ticari amaç olmaksızın deprem bölgelerine ulaştırılmıştır.</li> </ul>
İşletme 6 (E-Ticaret Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ticaret Bakanlığı'nın başlattığı "Deprem Yardımlaşma Seferberliği" ne katılarak, gıda ve temel ihtiyaç malzemelerini AFAD koordinasyonunda deprem bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Yardım yapmak isteyenlere yönelik, "Dijital Deprem Yardım Kartları" nı deprem bölgesine ulaştırmıştır.</li> <li>Deprem bölgesindeki yemek dağıtım noktalarını dijital platformlar üzerinden belirlemiştir.</li> <li>8 Mart Dünya Kadınlar Günü kapsamında Mart 2023 boyunca dijital platformlar üzerinden yardım pedi paket ve kadın hijyen paketlerini deprem bölgesindeki ihtiyaç sahiplerine ulaştırdı.</li> </ul>
İşletme 7 (E-Ticaret Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>AFAD koordinasyonunda kıyafet, ısıtıcı ve hijyen ürünleri başta olmak üzere yardımlarda bulundu.</li> <li>Depremzedeler için yemek dağıtımını yaptı.</li> <li>Kayseri, Gaziantep ve Adana'daki depolarını, aktarma merkezlerini ve şubelerini acil ihtiyaç malzemelerin dağıtımını için hazır hale getirdi.</li> <li>"Dijital Destek Kartları" ile Kızılay koordinasyonunda deprem bölgesine bağışları ulaştırdı.</li> <li>Kurye araçlarını, yardımların dağıtımını için yönlendirdi.</li> <li>Dijital platformlardan alışveriş yapacak tüketicileri "Siparişin Umut Olsun Projesi" ile öncelikli olarak deprem bölgesindeki satıcılara yönlendirdi.</li> </ul>
İşletme 8 (E-Ticaret Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Deprem Bölgesine Ticaret ve Teknoloji Gücü" programı başlattı ve 9 ay içerisinde 2400 yeni işletmeye e-ticaret imkanı sağladı.</li> <li>"Bir Gülüş Yeter" projesi ile tüm faaliyetlerini 2 yıl boyunca Deprem Bölgesindeki çocukların kitap, oyuncak ve eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere aktarılacağını bildirdi.</li> <li>Ticaret Bakanlığı'nın başlatmış olduğu Deprem Yardımlaşma Seferberliğine ise tam destek sağladı.</li> </ul>
İşletme 9 (Giyim Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depremden etkilenen çocuklar ve yetişkinler için mont, kazak, kalın çorap, atkı, bere, eldiven, bebek bezi, hijyen malzemesi gibi yardımlarda bulunmuştur.</li> <li>Gönüllülerden oluşan bir ekip çalışma bölgelerinde arama kurtarma ve iyileşme aşamalarında fiziki olarak yer almıştır.</li> <li>İçlerinde bağış tutarları yüklü olan dijital kartları ihtiyaç sahiplerine ulaştırdı.</li> </ul>
İşletme 10 (Giyim Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>İçerisinde giyim, ayakkabı ve battaniye bulunan kışlık temel ihtiyaçları deprem bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Malatya'da bulunan tekstil fabrikalarını yemek ve ısınma ihtiyaçlarının giderilmesi için afetzedelere açtı.</li> <li>Depremden etkilenen ve tedavisi süren depremzedeler için Türk Kızılay'ı koordineli bir şekilde kan bağışı kampanyası başlattı.</li> </ul>



İşletme Adı	6 Şubat Depremine Yönelik Yaptığı Yardımlar
İşletme 11 (Giyim Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kışlık giysi, battaniye ve temel ihtiyaçları deprem bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Hava koşullarına karşı korumalı, kabinli jeneratörleri deprem bölgesine gönderdi.</li> <li>Deprem bölgesinden gelen hayvanları gerekli sağlık kontrollerini yaptıktan sonra barınaklara yerleştirerek bakımını üstlendi.</li> <li>Depremzedelerin barınma ihtiyaçlarına yönelik konteynerler gönderdi.</li> </ul>
İşletme 12 (Giyim Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afetzedelere yönelik ayakkabı, çorap, atkı, bre, mont, su, gıda ve diğer temel ihtiyaçları deprem bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Deprem sonrasında istihdam seferberliği kapsamında işe alım süreçlerinde afetzedelere öncelik vermiştir.</li> </ul>
İşletme 13 (Ev Tekstili ve Dekorasyon Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Başta battaniye ve yorgan olmak üzere acil temel ihtiyaçları deprem bölgesine ulaştırdı.</li> </ul>
İşletme 14 (Elektronik ve Teknolojik Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem Bölgesindeki elektronik ihtiyaçları (ısıtıcı, power bank, pil, şarj aleti vb) gidermeye yönelik yardımlarda bulundu.</li> <li>Depremden etkilenen çalışanlarına yönelik yardımlarda bulundu.</li> </ul>
İşletme 15 (Elektronik ve Teknoloji Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem Bölgesindeki elektronik ihtiyaçları (ısıtıcı, power bank, pil, şarj aleti vb) gidermeye yönelik yardımlarda bulundu.</li> <li>Barınma ve güvelik için konaklama alanları oluşturdu.</li> <li>10.000 kişi kapasiteli seyyar mutfaklar kurdu.</li> <li>200 kişilik arama – kurtarma ve iş makinelerini deprem bölgesine gönderdi.</li> <li>Arama – kurtarma ve iletişimin devamlılığı için jeneratör ve elektrik alt yapı desteğinde bulundu.</li> <li>"Akıllı Telefon Bağış Projesi" kapsamında deprem bölgesindeki kadınlar öncelikli olmak üzere Mart 2023 boyunca, bağışlanan akıllı telefon kadar akıllı telefon bağışında bulundu.</li> </ul>
İşletme 16 (Ulaşım Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deprem Bölgelerinde kısa mesafe ulaşımın kolayca sağlanabilmesi için Diyarbakır, Adana ve Gaziantep'te Scooterları ücretsiz kullanıma açtı.</li> </ul>
İşletme 17 Turizm Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depremde dışarıda kalmak zorunda olan depremzedelere, ücretsiz konaklama hizmetinde bulundu.</li> </ul>
İşletme 18 (Petrol ve Petrol Ürünleri Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arama – Kurtarma ve ilkyardımların kesintisiz devam edebilmesi için AFAD koordinesinde karşılıksız yakıt ikmali sağladı.</li> <li>Bölgeye gelen yardımların kesintisiz ve hızlı devamı için yardım uçaklarına ve gemilerine karşılıksız yakıt ikmali sağladı.</li> <li>Isınma ve aydınlatmanın devamlılığı için yakıt ikmali sağladı.</li> <li>Deprem Bölgesi için topladıkları gıda, kışlık giysi vb yardım kolilerini ihtiyaç sahiplerine ulaştırdı.</li> <li>Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Karayolları Genel Müdürlüğü başta olmak üzere kamu araçlarına yakıt desteği sağladı.</li> </ul>
İşletme 19 (Beyaz Eşya Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arama kurtarma ekiplerini Deprem Bölgesine gönderdi.</li> <li>İnsani yardımları ulaştırmak için Hatay, Adıyaman ve Kahramanmaraş'ta koordinasyon ve operasyon merkezleri kurdu.</li> <li>Çadır, gıda, battaniye, kıyafetin yanı sıra ısıtıcı, eski çamaşır makinesi tamburlarından oluşturulan sobaları, solar panelleri ve jeneratörleri Deprem Bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Kurulan sahra hastanelerinde soğuk zincir ilaçların muhafazası için buzdolabı teminini sağladı.</li> <li>Mobil tırlar ile depremzedelerin çamaşırları için yıkama ve kurutma hizmeti verdi.</li> </ul>
İşletme 20 (Beyaz Eşya Sektörü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arama kurtarma ekiplerini Deprem Bölgesine gönderdi.</li> <li>Gıda, battaniye ve ısıtıcılar başta olmak üzere yardımları Deprem Bölgesine ulaştırdı.</li> <li>Konteyner ve çadır kentlere; televizyon, fırın, buzdolabı, klima, deterjan ve yumuşatıcılar da dâhil olmak üzere çamaşır yıkama ve kurutma makineleri tedarik etti.</li> </ul>

Tablo 3 kapsamında analiz kapsamına dâhil edilen firmaların deprem bölgesinde yaptıkları bütün faaliyetler bir arada verilmiştir. Toplamda 10 farklı sektörde 20 firmanın deprem bölgesinde yaptıkları faaliyetler incelendiğinde çoğu firmanın temel ihtiyaçlar sosyal ve ekonomik faaliyetler gibi noktalarda odaklandığı görülebilmektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın yapıldığı 20 işletme; gıda, ihtiyaç, e-ticaret, giyim, ev tekstili, beyaz eşya, petrol ürünleri, turizm, ulaşım, elektronik ve teknolojik sektörlerinde ülkemizde öncü firmalardır. Türkiye'de aktif faaliyet gösteren söz konusu 20 işletme 6 Şubat Kahramanmaraş depremi sonrasında kendi istekleri ile Deprem Bölgesinde afet mağdurlarının da içerisinde bulunduğu iyileştirme sürecine çeşitli yardımlarda bulunmuşlardır. Araştırma sonucunda çoğu firmanın farklı temel konulara uygun faaliyetlerde bulunduğu tespit edilmiştir. Giyim, Gıda ve E-ticaret gibi sektörler daha çok temel ihtiyaçları karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunmuştur.

Araştırmaya konu olan 6 Şubat depremi göz önüne alındığında öncelikli olarak örgütlerin kendi içlerinde oluşturmuş olduğu ve eğitimlerle desteklediği arama kurtarma ekiplerini deprem bölgesine yönlendirmek olmuştur. Eş zamanlı olarak ise depremin meydana geldiği mevsim şartları doğrultusunda, depremden etkilenen şehirlerimize yönelik, araştırmanın yapıldığı firmalar en başta battaniye, ısıtıcı, ayakkabı vb. çeşitli malzemelerini deprem bölgesine ulaştırmıştır. Yine aynı şekilde afet mağdurlarına yönelik yiyecek, bebek maması, süt, su, hijyenik malzemeler gibi Temel İhtiyaçlar depremde öncelikli yardımlar olmuştur. Araştırma sonucunda 20 işletmenin yapmış olduğu yardımlardaki yukarıda ki maddeler; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) yayınladığı Aynı Başlıklarda Öncelikli Kabul Edilecek Yardımlar listesi ile benzerlik göstermektedir. İnsani temel ihtiyaçların devamında ise Sosyal ve Ekonomik Gelişme ve Toplum Sağlığı odaklı yardımlar bölgeye gönderilmiştir. Sonrasında ise istihdamın ve toplum güvenliğinin sağlanması boyutları üzerine yardımlar devam etmiştir. Bu söz konusu sıralama ise Laçiner ve Yavuz (2013)'ün 2011 yılında meydana gelen Van Depremi üzerine yapmış oldukları araştırma sıralaması ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın yapıldığı 20 işletmenin, KSS uygulamaları bağlamında yapmış oldukları yardımlar kısa süreli veya bir defalık yapılan yardımlar değildir. 20 işletmenin ortak noktası, deprem bölgesinde hayatın olağan bir sürece dönmeye kadar yardımların devamlılığı olmuştur. Bu bağlamda çadır, ısıtıcı gibi geçici yardımların yanı sıra afet mağdurlarına yönelik istihdamlarda öncelik verilmesi, maddi yardımların bir kısmının, deprem bölgesindeki çocukların eğitimlerini devam ettirmelerine yönelik olması gibi kalıcı yardımlarda olmuştur.

Diğer taraftan 6 Şubat depreminin etki alanının büyük olması doğal afetlerde kriz yönetiminin önemini bir kez daha gün yüzüne çıkarmıştır. Gelen yardımların toplanması, özellikle giyim yardımlarının yaş ve cinsiyet özelliklerine göre sınıflandırılarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması için İşletme 7'nin Kayseri, Gaziantep ve Adana'daki depolarını, aktarma merkezlerini ve şubelerini acil ihtiyaç malzemelerin dağıtımını için hazır hale getirmesi, İşletme 19'un ise İnsani yardımları ulaştırmak için Hatay, Adıyaman ve Kahramanmaraş'ta koordinasyon ve operasyon merkezleri kullanması işletmelerin KSS bağlamında yapmış oldukları yerinde uygulamalardır.

Diğer taraftan İşletme 15 ve İşletme 17'nin Barınma ve güvenlik için konaklama alanları oluşturması deprem sonrası yardımlarda önemli bir faktördür. Ayrıca özellikle işletme 6'nın dijitalleşme bağlamında yemek dağıtım noktalarını dijital platformlar üzerinden belirleyerek afet mağdurlarına kolaylık sağlaması da KSS bağlamında önemli bir gelişme olmuştur.

Duruel (2023)'ün yapmış olduğu araştırmada, başta arama kurtarma faaliyetlerine destek olmak üzere, barınma, beslenme, giyim, acil sağlık müdahaleleri, ısınma gibi depremedelen hayata tutunmaları için gerekli olan malzemelere deprem sonrasında acil bir şekilde ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmada da incelenen işletmelerin temel ihtiyaçlara yönelik faaliyetlere yönelindikleri tespit edilmiştir. Bu yönüyle çalışma sonucu elde edilen bulgular da Duruel (2023) ile benzerlikler göstermektedir. Diğer taraftan Sezer (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada ise 1914 yılında Burdur ve Isparta illerinde meydana gelen depremlerde de başta çadır, yiyecek ve giyecek gibi temel ihtiyaçlara ek olarak afetzedelere yönelik para yardımları yapılmıştır. Bu çerçevede elde edilen bulgular Sezer (2014) ile benzerlik gösterirken; 1914 yılında afetzedelere yapılan para yardımı yerine günümüz dijital dünyasında afetzedelere yönelik olarak çeşitli işletmeler tarafından alış-veriş kartları ve dijital destek kartları dağıtımları yapılmıştır. Ayrıca bu söz konusu her iki çalışmada da olduğu gibi çevreye yönelik faaliyetlere bu çalışmada da rastlanmamış olması da diğer çalışmalarla olan başka bir benzerliktir. Taşkıran (2024) ise yapmış olduğu çalışmada, 2024 Kahramanmaraş merkezli depremler sonrasında Fortune 500 listesinde yer alan işletmelerinde öncelikli olarak barınma, konaklama, yiyecek ve giyecek gibi temel ihtiyaçlara önem verdiklerini tespit etmiştir. Bu bağlamda yapmış olduğumuz çalışma bulguları ile Taşkıran (2024)'ün yapmış olduğu çalışma ihtiyaç öncelikleri açısından benzerlikler göstermektedir.

İsraeli (2017)'nin 7.8 şiddetli Nepal depremi sonrasında uluslararası yardımları incelediği çalışmada ise deprem sonrasında afetzedelerin çadır, giyecek, yiyecek başta olmak üzere temel ihtiyaçlara ihtiyaç duyduklarını ve para

yardımlarının temel ihtiyaçlardan sonra geldiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışma deprem sonrası ihtiyaç duyulan malzemeler yönüyle Israeli (2017) ile de benzerlikle göstermektedir. Calais vd. (2022)'nin 2021 yılında 7.2 şiddetli Nippes depremi sonrası, yardımlaşmaya yönelik sosyal medya paylaşımlarını inceledikleri çalışmada ise kullanıcıların barınma, yiyecek ve giyecek desteği üzerine paylaşımlarının sıklıkla yapıldığını sonucuna ulaşmışlardır. 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrası işletmelerin yapmış olduğu yardımlar aynı şekilde 2021 yılında Haiti merkezli deprem sonrası sosyal medya paylaşımları sonucu tespit edilen barınma, yiyecek ve giyecek gibi temel ihtiyaçlar ile benzerlikler göstermiştir.

Bu çalışmanın bulguları, çeşitli afet çalışmalarında tespit edilen benzerlikleri ortaya koymaktadır. İlk olarak, temel ihtiyaçlara odaklanma konusunda önemli bir paralellik görülmektedir. Bu çalışmada, işletmelerin öncelikli olarak battaniye, ısıtıcı, yiyecek gibi temel ihtiyaçlara yöneldiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, Sezer (2014) ve Israeli (2017) çalışmalarındaki yardım stratejileriyle örtüşmektedir. Sezer (2014), 1914 Burdur ve Isparta depremlerinde çadır, yiyecek ve giyecek gibi yardımlara vurgu yaparken, Israeli (2017) Nepal depreminde de benzer şekilde çadır, giyecek ve yiyecek yardımlarının öncelikli olduğunu vurgulamıştır. Kriz iletişimi ve sosyal medya kullanımı da benzerlik gösteren bir diğer konudur. Özdemir (2024) ve Taşkın ve Boran (2024) çalışmalarında sosyal medyanın kriz anındaki rolüne ve önemine dikkat çekilmiştir. Özdemir (2024), AFAD'ın Twitter/X üzerindeki kriz iletişim stratejilerini analiz ederken, Taşkın ve Boran (2024) ise markaların sosyal medya kriz yönetimini incelemiştir. Bu çalışma da sosyal medyanın temel ihtiyaçların ve yardım koordinasyonunun duyurulmasındaki rolünü vurgulamaktadır. Son olarak, yardım sürekliliği açısından da benzerlikler söz konusudur. Bu çalışmada, 20 işletmenin yardımlarının sürekliliği gözlemlenmiştir. Bu durum, Duruel (2023) ve Taşkıran (2024) çalışmalarında belirtilen yardımların sadece kriz başlangıcında değil, krizin devamında da sürdürüldüğünü desteklemektedir. Duruel (2023) ve Taşkıran (2024) de yardımların devamlılığına ve krizin ilerleyen aşamalarındaki önemine dikkat çekmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında bazı önemli farklılıklar ortaya koymaktadır. İlk olarak, yardım türleri açısından dikkate değer bir farklılık bulunmaktadır. Bu çalışmada, dijital destek kartları ve alış-veriş kartları gibi modern yardım yöntemlerine yer verilmiştir. Sezer (2014) ise 1914'te para yardımlarına odaklanmıştır. Günümüz dijitalleşmiş dünyasında, dijital yardımlar ve teknolojik çözümler, eski dönemlerle kıyaslandığında daha yaygın ve etkili hale gelmiştir. Afet yönetimi ve iletişim stratejileri de bir diğer farklılık alanıdır. Yıldırım (2024) ve Özdemir (2024) çalışmaları, kriz iletişiminin çeşitli temalarını (istatistiksel bilgi, dezenformasyon) ele alırken, bu çalışma işletmelerin yerinde uygulamaları ve afet yönetimi stratejilerine odaklanmaktadır. Özdemir (2024), sosyal medyanın kriz iletişimindeki rolünü nitel bir analizle ortaya koyarken, bu çalışma işletmelerin krize yönelik pratik yaklaşımlarını incelemektedir. Son olarak, sosyal ve ekonomik yardımlar konusundaki vurgu da bir farklılık oluşturmaktadır. Bu çalışmada, sosyal ve ekonomik gelişim odaklı yardımlara özel bir önem verilmiştir. İş gücü istihdamı ve toplum güvenliği gibi konulara yönelik yardımlar bu çalışmanın ayırt edici özellikleridir. Diğer çalışmalarda ise bu konuya yeterince değinilmemiştir.

Yapılan analiz sonucu ulaşılan veriler dikkate alınarak gelecekte karşılaşılabilecek krizlere yönelik olarak KSS stratejileri bağlamında araştırmacılara ve uygulamacılara yönelik önerilerde bulunulabilir. Bu kapsamda öncelikle gelecekteki krizlere yönelik olarak hazırlık kapsamında kriz yönetimi planlarının geliştirilmesinin önemine vurgu yapmak gerekmektedir. Çalışmanın bulguları incelendiğinde, firmaların bu konuda hassas olduklarına dair bazı verilere ulaşılmış olabilir. Ancak, doğal afetler ani ve beklenmedik bir şekilde meydana geldiğinden, acil önlem planlarının belirlenmesi, koordinasyon ve işbirliğine yönelik hazırlıkların yapılması ve kriz anlarında ortaya çıkabilecek koordinasyon eksikliklerinin giderilmesi gibi faaliyetlerin önceden organize edilmesi gerekmektedir. KSS stratejileri odaklı bir inceleme yapıldığı zaman elde edilen bulgulardan yola çıkarak, sürdürülebilir yardım stratejilerinin geliştirilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Dijitalleşme ve teknolojik entegrasyonun sağlanması da bir diğer önemli konu olarak kabul edilebilir. Araştırmanın örneklemini oluşturan 20 işletmenin deprem sonrası yapmış olduğu tüm yardımlar şüphesiz ki fazlasıyla önemli ve asla küçümsenecek yardımlar değildir. Ancak bundan sonraki doğal afetler ekseninde araştırılacak olan KSS uygulamaları başka sektörlerde de araştırılarak değerlendirilebilir. Ayrıca işletmelerin yapmış oldukları yardımlar sonucunda marka imajlarında, karlılıklarında, tercih edilebilirliklerinde nasıl bir değişim olduğu da araştırmaya değer farklı bir konudur. Diğer taraftan eğitim, istihdam, çevre, toplum sağlığı, sosyal ve ekonomik yardımların ayrı ayrı araştırılarak bir sonuca ulaşılması da KSS bağlamında araştırılmaya değer başka bir konu olacaktır.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

- Ahn, S. Y. ve Park, D. J. (2018). Corporate social responsibility and corporate longevity: The mediating role of social capital and moral legitimacy in Korea. *Journal of Business Ethics*, (150), 117-134.
- Akgemci, T. (2015). *Stratejik yönetim*. Gazi Kitabevi.
- Ata, N. S. (2023). Kahramanmaraş merkezli 6 şubat depremlerinin kriz yönetimi bağlamında değerlendirilmesi. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7(Özel Sayı), 59-77.
- Atlıg, N. Sinan (2006). *İş etiği, sosyal sorumluluk ve ilaç sektöründen bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Aktan, C. C. ve Börü, D. (2007). Kurumsal sosyal sorumluluk. C. C. Aktan (Ed.), *Kurumsal sosyal sorumluluk: İşletmeler ve sosyal sorumluluk içinde* (s. 11-36). İGİAD Yayınları.
- Aktel, M. ve Çağlar, N. (2007). Isparta ili afet (Kriz) yönetim yapılanması üzerine bir çalışma, *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 147-162.
- Balaban, S. (2018). *Kriz yönetiminde liderlik ve liderlik özelliklerinin kriz yönetimine etkisi üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Berle, A. (1954). *The 20th century capitalist revolution*. Hartcourt Brace.
- Bilici, G. (2021). Afetle mücadelede kriz yönetimi: Konya ilinde nitel bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 7(82), 2125-2134.
- Calais, E., Symithe, S., Monfret, T., Delouis, B., Lomax, A., Courboux, F., ... ve Meng, L. (2022). Citizen seismology helps decipher the 2021 Haiti earthquake. *Science*, 376(6590), 283-287.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), s. 497-505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- Commission of the European Communities. (2006). *Implementing the partnership for growth and jobs: making europe a pole of excellence on corporate social responsibility*. Brussels, Belgium: Commission of the European Communities.
- Coppola, D. (2015). *Introduction to international disaster management* (3rd Edition). Elsevier.
- Çam, Y. İ. (2010). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Çerçi, Ü. Ö., Canöz, N. ve Canöz, K. (2023). Kriz ortamında yapılan sosyal sorumluluk çalışmalarının kurumsal kabule etkisi: 6 Şubat 2023 depremi üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(2), 328-344.

- Duruel, M. (2023). Sivil toplum kuruluşlarının afet yönetimindeki rolü: 6 Şubat depremi Hatay örneği. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 1-18.
- Eren, E. (2002). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Beta Yayınları.
- Geethamani, S. (2017). Advantages and disadvantages of corporate social responsibility. *International Journal of Applied Research*, 3(3), 372-374.
- Grosbois, D. (2016). Corporate social responsibility reporting in the cruise tourism industry: A performance evaluation using a new institutional theory based model. *Journal of Sustainable Tourism*, 24(2), 245-269.
- Himmetoğlu, A. (2023). Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk: Bir bibliyometrik analiz çalışması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 10(2), 891-911.
- Huang, W., Chen, S. ve Nguyen, L. T. (2020). Corporate social responsibility and organizational resilience to COVID-19 crisis: An empirical study of Chinese firms. *Sustainability*, 12(21), 1-19.
- Israeli, E. (2017). Post-Earthquake relief efforts: A case study in foreign aid and development. *Independent Study Project (ISP) Collection*. 2216.
- Kadioğlu, M. (2011). *Belediyelerde afet yönetimi*, Türkiye Sağlıklı Kentler Birliği Yayınları.
- Karacan, H. (2001). *Depremlerde kriz yönetimi ve bir model teklifi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Karalar, R. (2010). *Genel işletme*. Meta Basım.
- Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim*, 4(3), 21-28.
- Mackey, A., Mackey, T. B. ve Barney, J. B. (2007). Corporate social responsibility and firm performance: Investor preferences and corporate strategies. *Academy of Management Review*, 32(3), 817-835.
- Mamo, Y. A., Sisay, A. M., Dessalegn, B. ve Angaw, K. W. (2023). The Socio-economic effect of corporate social responsibility on local community development in Southern Ethiopia. *Cogent Business & Management*, 10(1), 1-22.
- Okumuş, F. (2003). İşletmelerde kriz yönetimi ve krizlerin işletmeler üzerine olası etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2). 203-212.
- Oxford English Dictionary. (2022). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com> adresinden 19 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.
- Özdemir, E. K. (2024) Social media in crisis communication: A case analysis of the 2023 Kahramanmaraş earthquakes. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (44), 112-131.
- Özdemir, L. ve Uçar, Y. (2020). Kriz yönetimi etkinlik sistemine yönelik bir öneri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 131-164.
- Pekcan, A. (2007). *Turizm ve kriz yönetimi sunumu*. <https://www.slideserve.com/quanda/tur-zm-ve-kr-z-y-net-m> adresinden 22 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sarıkaya, M. ve Kara, F. Z. (2007), Sürdürülebilir kalkınmada işletmenin rolü: Kurumsal vatandaşlık, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 221-233.

- Seyitoğulları, O. ve Bilen, A. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk üzerine bir literatür taraması. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 3(2), 195-205.
- Sezer, C. (2014). 1914 Isparta-Burdur depreminde hilâl-i ahmer cemiyeti'nin yapmış olduğu yardımlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 17-34.
- Sheehy, B. ve Farneti, F. (2021). Corporate social responsibility, sustainability, sustainable development and corporate sustainability: What is the difference, and does it matter? *Sustainability*, 13(11), 1-17.
- Şahin, Ç. ve Kaya, G. (2020). Alternatif ölçme değerlendirme ile ilgili yapılan araştırmaların incelenmesi: Bir içerik analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(2), 798-812.
- Taşkın, H. ve Boran, T. (2024). Kahramanmaraş depremi'nde markaların kriz iletişimi yönetimlerine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(1), 171-202.
- Taşkıran, H. B. (2024). Sosyal medya aracılı kurumsal sosyal sorumluluk iletişiminin deprem afeti bağlamında analizi: Fortune 500 Türkiye listesinde yer alan kurumların faaliyetleri üzerine bir inceleme. *Uluslararası Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli Dergisi*, 7(1), 1-22.
- TDK. Sözlüğü. (2023). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 20 Aralık 2023 tarihinde alınmıştır.
- Topaloğlu, F. (2019). *Kriz yönetiminde liderlik: İşletmelerde kriz yönetiminin otantik liderlik özellikleri açısından incelenmesi Muğla ili araştırması* [Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. Hayat Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Türkçe sözlük*. TDK.
- WBCSD. (2016). *Corporate Social Responsibility*. WBCSD.
- Yağcı, A. L. (2008): *Afet yönetmeliğinin, İstanbul ili için Türkiye Afet Bilgi Sistemi obje kataloğuna aktarılması* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Yang, R., Wei, J., Li, Y. N. ve Michelson, G. (2024). Using corporate social responsibility to enhance media reputation following a firm crisis: Evidence from China. *Public Relations Review*, 50(4), 102487.
- Yavaş, H. (2001). Doğal afet yönetimi ve yerel gündem 21 çalışmaları kapsamında İzmir'de deprem riski, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(3), 118-138.
- Yıldırım, A. (2024). Afet yönetiminde kriz iletişimi: Afet ve acil durum yönetim başkanlığı (AFAD) tarafından 2023 Kahramanmaraş depremlerinde yayınlanan basın bültenlerinin analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 1-23.
- Zhang, Y. ve Yang, F. (2021). Corporate social responsibility disclosure: Responding to investors' criticism on social media. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1-27.

## ÖZEL GÜVENLİK MENSUPLARINDA ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE ARAÇSAL-MADDİ İŞ DEĞERLERİNİN MENTAL İYİ OLUŞA ETKİSİ\*

### THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORK VALUES AS INSTRUMENTAL MATERIAL ON MENTAL WELL-BEING IN PRIVATE SECURITY STAFF

Hande AKDEMİR<sup>1</sup>

Osman TÜRKÖZ<sup>2</sup>

Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK<sup>3</sup>

Doç. Dr. Ertuğrul BAYER<sup>4</sup>

#### ÖZ

Yaşamın büyük bir zamanının geçirildiği iş ortamında birey, iş faaliyetleriyle güçlü, istekli ve verimli bir biçimde bağ oluşturabilmeli ve iş eyleminin sorumluluklarını yerine getirebilmelidir. Çalışmaya tutkunluk olarak tanımlanan bu kavram ve işin maddi yönüne ilişkin değerleri kapsayan araçsal-maddi iş değeri, bireyin yaşadığı stresin üstünden gelerek iş hayatında daha verimli ve faydalı olmasını kapsayan mental iyi oluşu etkileyen faktörlerden olacağı düşünüldüğünden dolayı bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensuplarının araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluş düzeylerine etkisini incelemek ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak 202 kişiden veriler toplanmıştır. Uç değer teşkil eden verilerin tespit edilip çıkarılması sonucunda kalan 180 veri ile analizlere devam edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; bireylerin araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluş düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmaya Tutkunluk, Mental İyi Oluş, Araçsal-Maddi İş Değerleri.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, O15.


#### ABSTRACT


In the workplace, where individuals spend a significant portion of their lives, it is essential for them to form a strong, motivated, and productive connection with their work activities and fulfil the responsibilities of their job tasks. The study is conducted based on the premise that the concept of work engagement -defined as a passionate commitment to work- and instrumental-material work values, which encompass the material aspects of work, are factors that can influence mental well-being by helping individuals overcome work-related stress and become more efficient and beneficial in their professional lives. The aim of the research is to examine the impact of instrumental-material work values and work engagement on the mental well-being of private security personnel working in Burdur province and to reveal the relationship between these concepts. Data are collected from 202 participants using a survey method. After identifying and removing outlier data, the analyses continued with the remaining 180 valid responses. The findings indicate that individuals' instrumental-material work values and work engagement positively and significantly affect their levels of mental well-being.


**Keywords:** Work Engagement, Mental Well-Being, Work Values as Instrumental Material.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, O15.

\* Bu çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu GO 2021/221 sayılı ve 02.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, akdemir\_hande@hotmail.com

<sup>2</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, osmanturkoz15@gmail.com

<sup>3</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup>  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ertugrulbayer@isparta.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Every individual who works in order to continue his life and lead a life as he wants, spends most of his day in the workplace. The fact that working life has such an important position in human life has made it necessary for employees to be motivated by their work, to be attached to their work and to focus on it. Work values such as job opportunities, wages and working opportunities of the work environment for the employees are also one of the important factors in directing their working life. In business life, which is so effective in human life, the ability of employees to manage their stress and make the right decisions after negative situations depends on their mental well-being levels. The research is conducted to determine the effect of work engagement and instrumental-material work values of private security personnel on mental well-being and the hypotheses developed in this direction are tested.

### **Design/methodology/approach:**

The research is carried out with the participation of private security members working in Burdur province. At the meeting of Burdur Mehmet Akif Ersoy University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee on 02.06.2021, 202 private security members are reached with the GO 2021/06 decision. However, 22 data are excluded from the analyses due to outliers and the analyses are continued with the remaining 180 data. The survey method is used in the research in which voluntary participation is essential. In the questionnaire, there are work engagement scale (17 items), work values as instrumental material (5 items) and mental well-being scale (14 items). The questionnaire consisting of a total of 36 items is applied face-to-face and the data obtained are analyzed with SPSS 25 and AMOS 23 programs.

### **Findings:**

When the distribution of the participants in terms of gender is analysed, it is found that the number of male participants (126 people-70%) is higher. In age distribution, the number of participants between 41-50 is 69 (38.3%) and the number of participants between 41-50 is 68 (37.8%). Individuals in the 51-60 age range are the least participated in the research (14 people - 7.8%). Within the scope of educational status, high school graduates have the highest number of participants with 105 people (58.3%), while the number of participants with secondary school graduates have the lowest number of participants with 2 people (1.1%). Since the analyses will continue over the dimensions, CFA is applied in order to test whether the scale structures are preserved. As a result of the CFA conducted for the scales, 3 items from the vigor dimension, 2 items from the dedication dimension, 2 items from the absorption dimension and 3 items from the mental well-being scale are not included in the analyses because they disrupt the fit index values. The analyses are continued with the remaining items and the following fit index values results are obtained: for work engagement scale (RMSEA: 0.089; GFI: 0.905; AGFI: 0.846; NFI: 0.885; CFI: 0.928; X2/df: 2.424); for work values as instrumental material (RMSEA: 0.054;GFI: 0.983; AGFI: 0.950; NFI: 0.974; CFI: 0.991; X2/df: 1.531); for mental well-being scale (RMSEA: 0.069; GFI: 0.931; AGFI: 0.891; NFI: 0.901; CFI: 0.951; X2/df: 1.852). When Cronbach Alpha values are analysed in order to determine the reliability level of the scale of engagement for work (0.840) and its dimensions of vigor (0.809), dedication (0.665) and absorption (0.823), mental well-being scale (0.880) and work values as instrumental material scale (0.826), it is seen that the dedication dimension has a very reliable level and the other variables have high reliability levels.

### **Conclusion and Discussion:**

Engagement for work and work values as instrumental material values that affect the motivation level of employees are important for every individual in working life. In this context, the results of the analyses obtained as a result of the research conducted with the participation of the private security personnel determined as the sample are examined. As a result of the correlation analyses performed for engagement for work, vigor, dedication, absorption, mental well-being and work values as instrumental material values, a highly reliable and positive relationship is found between all variables. There is a significant relationship between continuance commitment and work values as instrumental material values (Özkan, 2010); in another study, it was determined that there is a positive relationship between individuals' motivation levels and their engagement for work (Cazan, 2015; Polat et. al., 2018). According to the regression analysis conducted to test the research hypotheses, it is determined that the independent variables of work engagement, vigor, dedication, absorption and work values as instrumental material values positively and significantly affect the dependent variable of mental well-being. In this context, it is concluded that all of the hypotheses developed within the scope of the research are supported.



## 1. GİRİŞ

İş görenlerin işleriyle alakalı ruhsal durumları, geçmişte olduğu gibi bugün de fazlasıyla önem arz etmektedir. Çağdaş bir yapıya sahip olan organizasyonlar, işlerine ruhsal olarak odaklanmış, sorumluluk sahibi ve görevlerini tam anlamıyla yerine getiren bireylere ihtiyaç duymaktadır. Aynı zamanda bu bireylerin kişisel özelliklerinde; temel oluşturmaya istekli, üst düzey çalışma performanslarına yatkın ve karar verme yeteneğine sahip olması da organizasyonlar için son derece önemlidir. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel olarak pozitif etkileri olan ve motivasyonu artırmada önemli bir unsur olarak görülen çalışmaya tutkunluk kavramı, hem organizasyonlar hem de bireyler için önemli bir kavram niteliğindedir (Şahin, 2019, s. 4). Çalışmaya tutkunluk kavramı, çalışan kişilerin yaptığı işleri enerjik ve işine kendisini adanmış bir biçimde devam ettirmeleri ve işlerini yaparken işe tamamen odaklanmalarını sağlayan duygusal ve kognitif bir hal durumudur (Çankır, 2016, s. 767). Ayrıca iş görenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri, ne kadar neşeli ve sıhhatli olduklarının bir göstergesidir (Poon, 2013, s. 1150).

Bireyin potansiyelinin farkına varma, anlamlı bir şekilde hayat sürdürme, yaşadığı topluma olumlu anlamda katkı sağlama, toplumdaki diğer bireyler ile etkili bir biçimde iletişim kurma, diğer bireylerden destek aldığını hissetme, memnun olma, istekli ve neşeli olma, yaşamdaki zorluklarla başa çıkabilme, bireysel olarak veya diğer kişiler için sorumluluk alabilme gibi unsurları içine alan mental iyi oluş, tinsel sağlığın pozitif yönünü ifade etmektedir. Bir bakıma mental iyi oluş bireyin yalnızca fiziki iyi oluşlarla değil, neden sonuç ilişkisi ile sosyal iyi oluşlarıyla da ilişkilidir (Bahar, 2020, s. 36). Mental iyi oluş temeline bakıldığı zaman bireye özgü olup bireyin yaşamında önemli bir yapı taşı oluşturmaktadır. Yalnızca olumsuz olguların gerçekleşmemesini değil olumlu olguları da kapsamakta olan mental iyi oluş, ayrıca yaşamın kısa zamanlı bir değerlendirmesi yerine bütünsel olarak tüm açılardan değerlendirilmesidir (Özyıldırım, 2021, s. 19).

İş değerleri, çalışan bireylerin iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları sorunlardan hangi durumun iyi hangi durumun kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair algılamalarını yansıtan olgulardır (Bozkurt ve Doğan, 2013). Araçsal maddi iş değerleri kavramı iş değerleri kavramının bir alt boyutu olup ücret gibi bazı maddi olanaklar ile ilgilidir. Çalışma saatlerinin uygunluğu, hijyenik ve rahat çalışma imkanları, ücret, ücret haricindeki iş olanakları, iş emniyeti ve devamlılığı gibi iş çıktıları olarak tanımlanmaktadır (Çoban, 2011, s. 18).

Yapılan bu çalışmada özel güvenlik görevlilerinin çalışmaya tutkunluk, çalışmaya tutkunluğun dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutları ve araçsal-maddi iş değerlerinin mental iyi oluşa etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Toplumun huzur ve refahını sağlamada önemli bir görev üstlenen özel güvenlik mensuplarının vardiyalı çalışma sisteminde ve tehlikeli bir işte zorlu koşullar altında çalışması işlerine karşı tutumlarının hem günlük hem de iş yaşantısını etkileyecek bir düzeydedir. Ayrıca bu sektör çalışanlarının ödül ve kaynaklar yardımıyla daha fazla desteklenmesinin yaşadıkları zorluklar konusunda onları teşvik edecek ve yaşamlarını pozitif olarak etkileyecektir. Çalışma tasarımı öncesi yapılan alan yazın taramasında özel güvenlik görevlilerinin araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluşa etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, alan yazında eksikliği giderebilme düşüncesi bu çalışmanın başlamasında en önemli motivasyon kaynağıdır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Çalışmaya Tutkunluk

İngilizce kelime karşılığı 'Work Engagement' olarak bilinen çalışmaya tutkunluk kavramı, Türkçe kaynaklarda istek, ihtiyaç, güç ve mutluluk olarak bir tutkunluk durumunun göstergesi olarak tanımlanmıştır (Turgut, 2011, s. 156). Çalışmaya tutkunluk kavramını tarihte ilk olarak ortaya çıkaran Kahn (1990), işi yapan kişilerin iş eylemlerini gerçekleştirirken sadece beden gücünün yeterli olmadığını, işi yapan kişinin aynı zamanda hevesli ve heyecanlı olması, hislerini de işin içine katması gerektiği şeklinde bu kavramı nitelendirmiştir. Schaufeli (2012) ise bu kavramın katılım, bağlılık, tutku ve adanmışlık gibi kelimelerle belirtilebileceğini, işleriyle özdeşleşen çalışanların çok çaba harcaması anlamına geldiğini söylemiştir. Ayrıca bu kavram bireylerin iş ile ilgili tatmin edici ve olumlu zihinsel bir durum olarak da kullanılır (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Bir bireyin iş eylemini gerçekleştirirken her zaman aynı performansı vermesi mümkün değildir, gün içerisindeki talihsiz olaylar, aile içi sorunlar, geçici sağlık sorunları gibi problemler kişinin çalışmaya tutkunluğunu etkilemektedir. Bu bakımdan düşünüldüğü zaman çalışmaya tutkunluk kavramı, yaşanabilecek her türlü olumsuzluklara rağmen yapılan işin tutku ile yapılmasına devam edilebilmesidir (Ardıç vd., 2016, s. 102).

Bireyin çalışmaya olan tutkunluğunu etkileyen bazı faktörler; anlamlı bir çalışma (iş görenlerin çalıştıkları kuruluştaki üretimi yapılan ürün ve hizmetlerin amaçlarını algılaması), özerlik (iş görenlerin çalıştıkları kurumda eğitim alabilecekleri, kurumun onlara karşı destek ve yetki sağlayacağı bir ortamın olması), adil olma (iş görenlerin maaş, yapılacak olan işin eşit dağıtılması ve liderlerin çalışana karşı saygıyla davranması), iş birliği (çalışanların diğer tüm çalışanlar ile birlikte organize olması), büyüme (iş görenlerin yaptıkları işlerde kariyer basamaklarını çıkmaları için iş gelişimlerini artıracabilecekleri bir ortamın bulunması), çalışanlar ile iletişim (iş görenlerin çalışma arkadaşlarına güven duyduğu ve birbirleriyle olumlu bir iletişim kurduğu bir ortamın olması), tanıma (liderlerin çalışanlarını başarılarından dolayı onurlandırdığı bir çevre), lider ile iletişim (iş görenlerin birbirleri ile olumlu iletişim kurduğu ve liderlerine karşı güven duyduğu bir ortamda çalışması) olarak sıralanabilir (Pelenk, 2018, s. 753).

Çalışmaya tutkunluk kavramını Kahn (1990), Psikolojik Koşullar Kuramı ile ifade etmektedir. Bireyin psikolojik güvenlik, işe yararlılık ve anlamlılık ihtiyaçlarını çalışmaya tutkunluk ile karşıladıklarını belirtmiştir. Rol Kuramı'na dayanmakta olan bu teori Goffman (1961) tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, rolleri ile bütünlük sağlayan bireyler rollerine bağlanırken, rolleri ile bütünlük sağlayamayan bireyler ise rollerinden vazgeçmektedir. Bu bağlamda, bireylerin rollerine göre nasıl davranması gerektiği bireysel adanma ve bireysel geri çekilme olarak iki teori ile açıklanmıştır. Bireylerin işlerinde rollerini hangi davranışlarla sergilediğini gösteren bireysel adanma; psikolojik anlam verme, psikolojik güven duyma ve psikolojik erişilebilirlik olmak üzere bireyin psikolojik koşulunun belirlendiği üç kategoriden oluşmaktadır. Örgütte psikolojik ihtiyaçlarını rahat bir şekilde karşılayan birey işiyle daha yakın bir bağ kurmakta ve fiziksel, duygusal ve zihinsel enerjisini işine aktarmaktadır (Kahn, 1990, s. 692-694). Ayrıca, bireyin rolüne uygun bulunduğu bir işte çalışması yaşamını anlamlandırmasında ve sosyal olarak kendisini güvende hissetmesinde de etkilidir (Schaufeli, 2013, s. 16).

Çalışmaya tutkunluk kavramı yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Turgut, 2011, s. 156):

*Yoğunlaşma:* İş görenin çalışma eylemini gerçekleştirirken zaman kavramını unutarak tam anlamıyla yaptığı işe kendini adanması olarak tanımlanan yoğunlaşma kavramı (Maslach vd., 2001, s. 419) bir başka tanımda ise, kişinin işi yaparken tüm yeteneklerini öz veri ile yerine getirmesi ve işini gerçekleştirirken haz alması olarak tanımlanmaktadır (Lin, 2010, s. 527). İşine yoğunlaşma durumunda birey; yaptığı iş çok fazla olsa bile işi gerçekleştirirken kendini neşeli hisseder, işine çok fazla odaklandığından dolayı işi bırakmakta güçlük çeker, iş eylemini gerçekleştirirken çevredeki kişileri önemsemez ve iş eylemini gerçekleştirirken kendi benliğinden uzaklaşabilir (Rathbone, 2006, s. 40).

*Adanmışlık:* Çalışmaya tutkunluk kavramının adanmışlık boyutu, iş görenin işe katkısının fazla olması, gerçekleştirdiği işle övünmesi ve iş kaynaklı önüne gelen engellerle mücadele edebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Koyuncu vd., 2006, s. 300). Bir başka tanıma göre adanmışlık, işi yapan kişinin yaptığı işten kıvanç duyması, kibirlenmesi ve kendini değerli hissetmesi gibi ruhsal durumların ortaya çıkması olarak da ifade edilmektedir. Bu ruhsal durumlar bireyin işine olan bağlılığını güçlü tutmaktadır (Bakker vd., 2008, s. 189). Adanmışlık kavramı, tükenmişlik yaşayan bireylerin gösterdiği belirtilerden olan sinizmin karşıt kavramı olarak da ele alınmaktadır (Örücü ve Hasırcı, 2020, s. 1031). Bireylerin işe adanmışlık seviyesini işten kaynaklı nedenlerin etkilediği bilinmektedir. Örneğin; çalışma ortamının durumu işten kaynaklı bir neden olarak çalışanların kendini işe adanmalarını teşvik etmektedir (Bakker vd., 2004, s. 88).

*Dinçlik:* Bireyin işinde çalışma isteğinin fazla olması ve kendini rahat hissetmesi sonucunda dirençli olması durumudur (Bakker vd., 2012, s. 556). Ayrıca, iş görenin yüksek konsantrasyon ve işine karşı olan isteğiyle bireyin iş gücünün ortaya çıkması olarak tanımlanan dinçlik, aynı zamanda iş görenin işi için gösterdiği çabayı istikrarlı olarak devam ettirmesidir. Dinçlik boyutu bireyde; çok fazla çalışabilme, yaptığı işi yüksek özveri ile gerçekleştirme, yaşanabilecek sorunlara karşı dik durabilme ve enerji hissetme gibi ruh hallerinin kazanımını sağlamaktadır (Öz, 2016, s. 36). Ayrıca dinçlik boyutunda iş gören, amaçladığı hedefler için başarılı olmayı istemekte ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmektedir (Jenaro vd., 2011, s. 872).

## 2.2. Araçsal-Maddi İş Değerleri

Bireyin yaşamı ile ilgili değerlerinden ayrı olarak, sadece iş ile ilgili değerlerinin bütünü olan iş değerleri, kişinin yaşamında işinin ne kadar değerli olduğunu göstermektedir. İş değerleri, iş görenin iş ile ilgili düşünceleri olarak da ifade edilebilmektedir. Bireysel iş değerleri; bireyin işiyle ilgili hedeflerini, işine karşı çalışma isteğini, iş verimliliğini ve iş arkadaşlarını etkilemektedir (Kitapçı vd., 2013, s. 50). Bireylerin yaptıkları işlerde neye önem

verdiğini ve yaptığı işin sonucundaki beklentilerini ifade eden iş değerleri kavramında birey, yaptığı işlerde tatmin duygusunu ve ödüllendirilmeyi beklemektedir. Kendi iş değerlerini şekillendirmek amacıyla birey; mesleğinden beklentim ne, neden bu işi yapıyorum ve hayattan ne bekliyorum gibi sorular sorarak bu sorulara kendince cevaplar vermektedir (Avcı, 2011, s. 8).

Her alanda farklı değerlere sahip olan insanların, hayatın en önemli olgularından biri olan çalışma hayatında da birtakım değerleri bulunmaktadır. Çalışma hayatının merkezinde bir kavram olan iş değerleri ile ilgili kuramlar, insanların iş ve aile gibi çoklu yaşam alanlarından etkilendiğini gösteren temel değerler sisteminden türetilmiştir (George ve Jones, 1997, s. 395). İş değerleri, 'Hawthorne Araştırmaları' ile bilimsel anlamda çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Araştırma sonucunda, çalışma ortamında yapılan fiziksel ve teknik iyileştirilmelerin verimliliği arttırmada tek başına yeterli olmadığı görülmüştür. Bireylerin iş davranışlarını açıklamada sosyal faktörlerin de bulunması gerektiğini belirten İnsan İlişkileri Kuramı geliştirilmiştir (Şahin, 2004, s. 531).

Bireyin iş performansı ile ilişkili olan iş değerleri sınıflaması, iş görenlerin dürtülenmesi için iş çıktılarının ve sağlanan olanakların zamanlaması açısından önem ifade etmektedir. İş performans sınıflandırması kaynaklar ve ödüller olarak incelenmektedir (Elizur, 1984, s. 381).

*Kaynaklar:* İş görenin verimli çalışabilmesi için gerekli olan iş şartları ve maddi olmayan olanaklardır. Uygun iş saatleri, işte saygınlık ve itibar görme, işte özgürlük, işin devamlılığı ve iş güvencesi, bireysel gelişim olanakları, içten ve uyum düzeyi yüksek iş arkadaşları, üstlerin adil ve düşünceli olması, çalışma şartlarının rahatlığı ve temizliği, insanlar ile iletişim kurabilme ve yeni insanlar ile tanışabilme olanağı, servis, tatil, emekli ücreti, sigorta gibi ücret dışı oluşan değerler iş göreni işi için güdülemeyi hedefleyen olanaklardır.

*Ödüller:* İş görenlerin işlerinde iyi bir verimlilik elde ettikten sonra maaşlarında artış, başarıları ile ün kazanma ve işlerinde yükselme gibi yaptıkları işlerden aldıkları geribildirimlerdir (Demirtaş, 2011, s. 34).

İş değerlerinin bir boyutu olan araçsal-maddi iş değerleri; ücret tarzı çıktılar ve maddi imkanlar ile ilişkilidir. Çalışma saatlerinin uygunluğu, çalışanların özel ve iş yaşamı arasında denge kurmasına öncelik göstermesi, temiz ve rahat çalışma olanakları, ücret, ücret dışı sunulan imkanlar (tatil, servis, emekli ücreti, iş güvencesi) ile bireylerin kişisel gereksinimlerini karşılayacak avantajlar sağlaması araçsal-maddi değerler kapsamındadır (Elizur, 1984, s. 381).

### 2.3. Mental İyi Oluş

Tarihte ilk kez 1969'da Bradburn önderliğinde tanımlanan mental iyi oluş kavramı, pozitif hislerin negatif duygulara üstün gelmesi olarak ifade edilmiştir. Bradburn, pozitif ve negatif duyguların birbirinden farklı olarak düşünülmesi gerektiğini ve bu duyguların bireyin mental iyi oluş düzeyini oluşturmada yardımcı bir unsur olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda, insanın doğası gereği yaşamında karşısına çıkan zorlukları (amaçlarını anlamlandırma, kendisini geliştirme ve diğer sosyal varlıklarla nitelikli iletişim kurma) yönetebilmesi olarak da tanımlanan mental iyi oluş kavramı, bireyin yaşamındaki olumlu işlevselliği olarak da ifade edilmektedir (Waterman, 1993, s. 679). Bireyin gelişiminde ve hedeflerine ulaşmasında önemli bir etken olan mental iyi oluş kavramına göre (Christopher, 1999, s. 142), mental iyi oluş seviyesi yüksek olan işgörenin yaşamından daha fazla haz aldığı, fiziksel dengesinin daha sağlıklı olduğu, akılcı yeteneklerini daha fazla gösterebildiği ve gerçekleştirdiği işlerde daha yüksek performans gösterdiği bilinmektedir (Keyes, 2002, s. 209). Nicelik ve nitelik kapsamında incelendiğinde, mental iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin insanlarla iletişim kurma ve yeni ilişkilere açık olma gibi sosyal becerileri daha yüksektir (Lyubomirsky vd., 2005, s. 833).

Hedonik ve eudaimonik, iyilik durumunu açıklayan iki temel kavramdır. Hedonik kavramı, kişilerin negatif duyguların aksine pozitif duyguları daha fazla benimsediği ve bu durumdan dolayı kişinin yaşama istediğinin daha da fazla artması olarak değerlendirilmiştir. Bu tanıma göre iyi olma durumu 'özel iyi oluş' olarak tanımlanmaktadır. Eudaimonik kavramı ise kişinin amaçlarına ulaşması, öz benliği ve doğuştan var olan yetenekleri olarak adlandırılmaktadır. Kişilerin kendisinin ortaya çıkarabileceği kabiliyetleri odak noktası olarak belirleyen bu kavram 'mental iyi oluş' olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001, s. 143).

Mental iyi oluş insan hayatında karşılaşılan anlamlı hedefleri devam ettirme, bireysel gelişim ve diğerleri ile daha sağlıklı iletişim kurma gibi bazı özellikleri bulunmaktadır. Mental iyi oluşun bir diğer özelliği ise, bireyin kendisini ve yaşamını nasıl anlamlandığı hakkında bilgi verme niteliğine sahip olduğudur. Mental iyi oluşunun özelliklerinin yanı sıra kişiler üzerinde de diğer bireyler ile iyi ilişkiler gerçekleştirmek, sağlıklı kararlar verebilmek, iyimser olabile ve kendisi için iyi düşünebilmek, duyguları istediği gibi biçimlendirebilmek, bireyin

kendi kontrol mekanizmasını sağlıklı bir şekilde sağlayabilmesi gibi bazı etkileri bulunmaktadır (Özyıldırım, 2021, s. 19).

Mental iyi oluşa yönelik öne çıkan kuramlardan bazılarını “Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı”, “Mizaç ve Kişilik Kuramı”, “Göreceli Standartlar Kuramı” ve “Erek Kuramı” şeklinde sıralamak mümkündür. Aşağıda Yukarı Kuramına göre, birey bir durumun artı ve eksiklerini değerlendirirken durumdan aldığı keyif ve çektiği zorlukları karşılaştırır. Eğer bireyin aldığı keyif ve durumun pozitif sonuçları yaşadığı zorluklardan fazla ise birey mental olarak iyi oluş halindedir. Yukarıdan Aşağıya Kuramında ise bireyin durumlara ve olaylara karşı olumlu ya da olumsuz bir bakış açısı geliştirmesinde etkili olan kişisel özellikler, hayatını doğrudan etkileyen davranış ve tutumların oluşmasında etkilidir. Bu bağlamda, durum ve olaylar karşısında pozitif bir bakış açısına sahip olan bireylerin iyi oluş düzeyleri daha yüksek olacaktır (Diener, 2009). Mizaç ve Kişilik Kuramı, bireysel özelliklerin her bireyde farklı olmasından dolayı her bireyin yaşayacağı olay ve durumlar farklı olduğunu belirtir. Bu konuda gerçekleştirilen farklı araştırmalar incelendiğinde, farklı kişilik özelliklerini yansıtan dışadönüklülük ve nevrotilik bireylerin iyi oluş düzeyleri ile tutarlı ve güçlü bir ilişki halindedir (Diener ve Lucas, 1999; Rusting ve Larsen, 1997). Dışadönük bireyler, nevrotilik bireylere göre olumlu duygulara daha fazla sahiptir. Bu durumda bireylerin iyi oluş düzeyleri üzerinde genetik ve kalıtsal özellikler yanında çevrenin de önemli bir etkisi bulunmaktadır (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Lucas ve Fujita, 2000). Göreceli Standartlar Kuramı, bireylerin iyi oluşları geçmişte yaşadıkları, idealleri ya da hedefleri gibi standartlar ve gelecekteki konumları ile belirlenir. Şu anki halinden daha iyi durumda olan bireyin iyi oluş düzeyi daha yüksek olacaktır. Birey standartlarını belirlerken diğer kişilerle kendisini karşılaştırır. Sosyal Karşılaştırma Kuramı olarak ifade edilen bu durumda diğerlerinden daha iyi olan birey yüksek bir iyi oluş düzeyine sahip olacaktır. (Carp ve Carp, 1982; Michalos, 1980). Erek Kuramına göre, hedef ve ihtiyaçlarına yönelik son noktaya ulaşan bireyin iyi oluş düzeyi artacaktır. Her bireyin doğuştan gelen ihtiyaçları bireyi iyi oluşu elde etmeye iter. Bu durumla bağlantı olan Amaçlar Kuramı, bilinçli bir şekilde belirli hedefler arayan bireylerin ihtiyaçları karşılığında da iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olacağını belirtmiştir. Fakat bu kuramda, doğuştan gelen ihtiyaçların ötesinde ek kaynaklardan dolayı ortaya çıkan hedefler bulunmaktadır (Gencer, 2018, s. 2625).

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Gerçekleştirilen bu çalışmada araştırmanın evreni olarak Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensupları seçilmiştir ve nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket formundan yararlanılmıştır. Araştırmacıardan bir kişinin özel güvenlik mensubu olarak çalışması ve bu sektörde yaşanan gelişmeleri daha yakından takip edebiliyor olması araştırma evreninin tercihinde etkili olmuştur. Fakat araştırma evreninin büyük olmasından dolayı bir örneklem kitlesinin belirlenmesinin daha doğru olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, araştırmanın örneklem kitlesi olarak Burdur ilindeki üniversitede ve hastanede görev almakta olan özel güvenlik mensubu bireyler seçilmiştir. Bu bağlamla evreni oluşturan 218 özel güvenlik görevlisinden 202 tanesine ulaşılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda 22 verinin uç değer teşkil ettiği tespit edilmiştir. Bu uç değerlerin analiz sonuçlarını etkileyeceği düşünüldüğünden dolayı analizden çıkarılmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bu bağlamda uç değerler çıkarıldıktan sonra kalan 180 verinin analizler için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekteki madde sayısından (36 madde) 5 katı kadar toplanan veriler analizler için yeterlidir (Child, 2006). Ayrıca 180 kişinin %95 güven aralığında değerlendirildiğinde analizler için yeterli düzeyde olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

#### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Günümüzde, bireylerin işleriyle olan psikolojik bağlantısı kritik bir değere sahiptir. Bu durum bireysel ve örgütsel düzeyde, farklı pozitif sonuçları bulunan ve motivasyon kaynağı olarak görülen çalışmaya tutkunluk kavramının önemini arttırmaktadır. Psikolojik Koşullar Kuramına göre, psikolojik olarak örgütte kendisini daha iyi ve rahat hissedilen bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artacaktır. Çalışmaya tutkunluk düzeyleri artan çalışanların verimlilik düzeyleri artacak ve bu durum bireyin mental açıdan kendisini daha iyi hissetmesinde etkili olacaktır (Kahn, 1990; Diener vd., 1999). Psikolojik açıdan kendisini güçlü hissedilen bireylerin mental iyi oluş düzeyleri daha yüksek olacaktır. Bu bireylerin çalışmaya olan tutkunlukları da bu durumdan etkilenecektir. Bu bağlamda bireylerin çalışmaya olan tutkunlukları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Arıkan ve Çankır, 2019; Eyiusta, 2015; Jose ve Mampilly, 2014; Hatipoğlu ve Örcü, 2018).

Uygun çalışma saatleri, tatil, emeklilik, sağlık ve iş güvencesi gibi çeşitli avantajlar sunması ve iyi bir maaş sağlaması konularını içeren araçsal-maddi iş değerleri, çalışanların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurmalarında yardımcı olacaktır. Bu durum bireylerin işlerine verdikleri değerlerin artmasında etkilidir. İş değerleri düzeyleri yüksek olan bu bireyler psikolojik olarak kendisini daha iyi hissedecektir. Bu bağlamda bireylerin iş değerleri ile mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur (Oruç, 2019). Sosyal Karşılaştırma Kuramına göre, diğer bireylerden gelir miktarı konusunda daha tatmin olan bireyin hayattaki memnuniyet düzeyi artacaktır (Easterlin, 1974). Memnuniyet düzeyi yüksek olan bireyin mutluluk seviyesi artacak ve bu durumdan mental iyi oluş düzeyi de doğrudan olumlu olarak etkilenecektir (Diener vd., 1999). Bu bağlamda, yüksek araçsal-maddi iş değerlerine ve çalışmaya tutkunluk düzeyine sahip bireylerin mental iyi oluş düzeylerinin diğer bireylere göre daha fazla olması beklenmektedir.

Buradan hareketle bu çalışmada, özel güvenlik mensuplarının araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluğunun mental iyi oluşa etkisi ortaya konulmaya çalışılmış ve bu amaç doğrultusunda belirlenen hipotezler sıranmıştır.

*H1: Çalışmaya tutkunluğun, mental iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H1a: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından dinçlik boyutunun, mental iyi oluş, üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

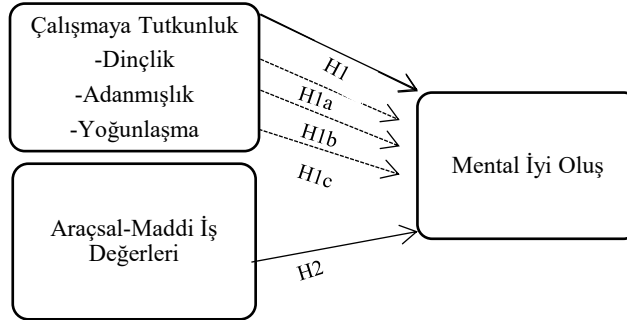
*H1b: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından adanmışlık boyutunun, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.*

*H1c: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından yoğunlaşma boyutunun, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

*H2: Araçsal-maddi iş değerleri, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

### 3.3. Araştırma Modeli

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



### 3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

**Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (ÇTÖ):** Bu çalışmada kullanılan ÇTÖ, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. "Pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak tanımlanan ölçek 17 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçekteki maddelerden 6 tanesi dinçlik boyutunu (işimi yaparken enerji dolu olurum), 5 tanesi adanmışlık boyutunu (yaptığım işle gurur duyarım) ve 6 tanesi de yoğunlaşma boyutunu (çalışırken işime dalıp giderim) ölçmektedir. 1) Kesinlikle Katılmıyorum 6) Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilen 6'lı Likert tipindeki ölçeğin iç tutarlık seviyesi ( $\alpha=,89$ ), ölçek boyutlarının iç tutarlık seviyesi ise (dinçlik için  $\alpha=,81$ , adanmışlık için  $\alpha=,87$  ve yoğunlaşma için  $\alpha=,86$ ), ölçek ve ölçek boyutlarının yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Turgut, 2010).

**İş Değerleri Ölçeği (İDÖ):** Lyons (2009) tarafından geliştirilen, Özkan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan İDÖ; içsel iş değerleri, sosyal-özgeci iş değerleri, saygınlık iş değerleri, araçsal-maddi iş değerleri ve araçsal-destekleyici iş değerleri olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Araçsal-maddi iş değerleri (AMİD) boyutunun bu çalışmada daha yararlı olacağı düşünüldüğünden dolayı sadece bu boyutun kullanılmasına karar verilmiştir. İşin maddi yönüne ilişkin değerleri kapsayan, 5 maddeden oluşan, maddelerden

birinin “İyi bir maaş sağlaması” şeklinde ifade edilen ve 5’li likert tipindeki “1) Kesinlikle Katılmıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak derecelendirilen AMİD boyutunun iç tutarlılık değeri ,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte herhangi bir ters madde bulunmamaktadır (Özkan, 2010).

*Mental İyi Oluş Ölçeği (MİOÖ)*: Tannan vd. (2007) tarafından kişilerin mental iyi oluş seviyesini tespit etmek amacıyla geliştirilen ölçek, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu kapsamaktadır. 14 maddeden oluşan ölçek, bireylerin pozitif mental sağlığıyla ilgilenmektedir. Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Keldal (2014) tarafından yapılan MİOÖ, orijinalindeki gibi tek boyuttan oluşmaktadır. Herhangi bir ters madde bulunmayan ölçekteki yer alan maddelerden biri “Kendime güveniyorum” şeklindedir. “1) Kesinlikle Katılmıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak derecelendirilen 5’li likert tipindeki ölçeğin, iç tutarlılık değeri ,92 olarak belirlenmiştir. Bu durum, ölçeğin Türkçe formunun bireylerin mental iyi oluşunu değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir (Keldal, 2014).

### 3.5. Verilerin Analizleri

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu GO 2021/221 sayılı ve 02.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınan bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 23 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Geliştirilen hipotezleri test edebilmek ve veri analizlerini yorumlayabilmek amacıyla ilişki ve etki analizleri yapılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 4.1. Demografik Özellikler

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	54	30,0
	Erkek	126	70,0
Yaş	20-30	29	16,1
	31-40	68	37,8
	41-50	69	38,3
	51-60	14	7,8
Eğitim	İlkokul	5	2,8
	Ortaokul	2	1,1
	Lise	105	58,3
	Önlisans	21	11,7
	Lisans	47	26,1

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine dair elde edilen veriler incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların 69’u 41-50 yaş arasında yer alırken; 68’i ise 31-40 yaş aralığında yer almaktadır. En az katılım ise 51-60 yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Bireylerin eğitim dağılımları incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul mezunu katılımcı sayısının ise en az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Ölçekteki maddelerin indirgenmesini ve değişkenlerdeki kalan maddelerin boyutlar bağlamındaki faktör yüklerini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanır (Durmuş vd., 2013, s. 73). Boyutlar üzerinden devam edecek olan bu çalışmada, ölçek yapılarının korunup korunmadığını test edebilmek amacıyla elde edilen verilere DFA uygulanmış ve ulaşılan sonuçlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklere İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	X <sup>2</sup> /df
ÇTÖ <sup>a</sup>	,089	,905	,846	,885	,928	2,424
ÇTÖ <sup>b</sup>	,089	,905	,846	,885	,928	2,424
MİOÖ	,069	,931	,891	,901	,951	1,852
AMİD	,054	,983	,950	,974	,991	1,531

a: Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA

b: İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA

Uyum indeks değerleri incelendiğinde sonuçların kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir (İlhan ve Çetin, 2014; Brown, 2015; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kelloway, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel, vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2005). ÇTÖ'nün dinçlik boyutundan (4.-5.-6. madde) adanmışlık boyutundan (7.-10. madde) ve yoğunlaşma boyutunda (12.-14. madde) uyum indeks değerlerini bozan maddeler analizden çıkarılmıştır. Buna göre, ÇTÖ'deki gizli değişkenler için faktör yükleri dinçlik boyutu için ,81-1,01, adanmışlık boyutu için ,73-1,00 ve yoğunlaşma boyutu için ,94-1,09 olarak belirlenmiştir. 14 madde tek boyuttan olan MİOÖ'de 3 maddenin (1.-3.-5. madde) p değeri anlamlı olmadığından (p>,05) dolayı analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelere ilişkin faktör yükleri 1,00-1,71 arasında değer almaktadır. 5 maddeden oluşan AMİD boyutu için faktör yükleri ise ,82-1,00 arasında yer almaktadır.

DFA sonrasında verilerin analiz için uygunluğu "Normal Dağılım Testi" ile belirlenmiştir. Buna göre, normal dağılım değerleri (çarpıklık ve basıklık) incelenmiş ve elde edilen değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Ulaşılan bu sonuca göre araştırmadaki veri seti normal dağılıma uygundur (Tabachnick ve Fidell, 2013). Aynı zamanda ölçümlerin istikrarlı ve tutarlı olduğunu belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri incelenmiştir. Adanmışlık boyutunun oldukça güvenilirlik ( $,60 \leq \alpha < ,80$ ); ÇTÖ, dinçlik ve yoğunlaşma boyutu, MİOÖ ile AMİD'in yüksek güvenilirlik ( $,80 \leq \alpha < 1,00$ ) düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karagöz, 2017, s. 445). Bu bağlamda, normallik dağılım ve güvenilirlik değerlerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

### 4.3. Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları

Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 3 ve Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçeklerin Korelasyon, Cronbach Alfa, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	1	2	3	4	5	6	Çarpıklık	Basıklık
1) ÇTÖ	(,840)						,220	-,822
2) Dinçlik	,848**	(,809)					-,132	-,610
3) Adanmışlık	,621**	,272**	(,665)				,264	-,630
4) Yoğunlaşma	,883**	,722**	,285**	(,823)			-,257	-,921
5) MİOÖ	,783**	,682**	,279**	,772**	(,880)		-,143	-,840
6) AMİD	,714**	,657**	,225**	,754**	,750**	(,826)	-,335	-1,002

(Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri parantez içinde gösterilmiştir; \*\*:p&lt;.01, \*:p&lt;.05)

Tablo 3'te özel güvenlik mensubu bireylerin çalışmaya tutkunlukları, mental iyi oluşları ve araçsal-maddi iş değerleri arasındaki ilişkiyi incelemek hedefiyle yapılan korelasyon analiz sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; ÇTÖ, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları, MİOÖ ve AMİD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<,01). Bu bağlamda söz konusu bağımsız değişkenlerin artması durumunda, bağımlı değişkenin düzeyinin artması söz konusudur.

Değişkenler arasında korelasyonun görülmesi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etki olabileceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen SPSS ile gerçekleştirilen basit (tekli) regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Değişkenler ve Değişken Boyutları Arası Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken (MİOÖ)			
	$\beta$	p	S.H.	Regresyon Modelinin Özeti
ÇTÖ	,522	,001	,034	$R^2=,566$ ; $F=232,409$ ; $p=,001$
Dinçlik	,366	,001	,029	$R^2=,465$ ; $F=154,605$ ; $p=,001$
Adanmışlık	,155	,001	,040	$R^2=,078$ ; $F=15,009$ ; $p=,001$
Yoğunlaşma	,431	,001	,027	$R^2=,596$ ; $F=263,084$ ; $p=,001$
AMİD	,674	,001	,044	$R^2=,563$ ; $F=229,507$ ; $p=,001$

Tablo 4'te yer alan analiz bulguları incelendiğinde, ÇTÖ'nün ( $F=232,409$ ;  $p=,001$ ) MİOÖ üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<,001$ ). Bu bağlamda bağımsız değişken olan ÇTÖ, MİOÖ'deki değişimin %56'sını açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde bağımsız değişken olan ÇTÖ ( $\beta=,522$ ;  $p<,001$ ) MİOÖ'yü pozitif yönde, anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre, yüksek çalışmaya tutkunluk değerlerine sahip bireylerin, mental iyi oluş düzeyleri de artacaktır.

Dinçlik ( $F=154,605$ ;  $p=,001$ ), adanmışlık ( $F=15,009$ ;  $p=,001$ ) ve yoğunlaşma ( $F=263,084$ ;  $p=,001$ ) boyutlarının MİOÖ üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<,001$ ). Bağımlı değişken olan MİOÖ üzerindeki etkinin; %46'sını dinçlik boyutu, %7'sini adanmışlık boyutu ve %59'unu yoğunlaşma boyutu ile açıklanmaktadır. Bağımsız değişken olan dinçlik boyutu ( $\beta=,366$ ;  $p<,001$ ), adanmışlık boyutu ( $\beta=,155$ ;  $p<,001$ ) ve yoğunlaşma boyutu ( $\beta=,431$ ;  $p<,001$ ), bağımlı değişken olan MİOÖ' yu anlamlı, pozitif yönde etkilemektedir.

Bağımsız değişken olan AMİD ( $F=229,507$ ;  $p=,001$ ) ile kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<,001$ ). Buna göre AMİD bağımlı değişken olan MİOÖ üzerindeki değişimin %56'sını açıklamaktadır. Beta katsayıları değerlendirildiğinde AMİD ( $\beta=,674$ ;  $p<,001$ ) MİOÖ'yü pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, bireylerin araçsal maddi iş değerleri yükseldikçe mental iyi oluş değerleri artacaktır.

Elde edilen bu sonuçlara göre; geliştirilen *H1*, *H1a*, *H1b*, *H1c* ve *H2* hipotezlerinin desteklendiği tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensuplarına ulaşılmış ve analize uygun olan 180 veri ile bireylerin çalışmaya tutkunlukları, mental iyi oluşları ve araçsal-maddi iş değerleri incelenmiştir.

Toplanan verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda ÇTÖ, MİOÖ ve AMİD arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ÇTÖ'nün alt boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile de MİOÖ arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre, çalışmaya tutkunluk düzeyi ve araçsal-maddi iş değerleri yüksek olan bireylerin mental iyi oluşlarının yüksek olacağı saptanmıştır. Aynı zamanda, bireylerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma düzeyleri arttıkça mental iyi oluşları da aynı seviyede artış gösterecektir. ÇTÖ boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında yüksek düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda, boyutlardan birinin düzeyi arttıkça diğer boyutlarda da pozitif yönlü bir artış olacaktır. Ayrıca, ÇTÖ ve AMİD'in MİOÖ üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Buna göre, araçsal-maddi iş değerleri ve çalışmaya tutkunluk düzeyleri yüksek olan bireylerin mental iyi oluşları daha fazla olacaktır. ÇTÖ boyutları bağlamında incelendiğinde ise dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarının MİOÖ üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, bireylerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında yaşanan artışın mental iyi oluş düzeylerini arttıracığı belirlenmiştir.

İş tatmini, iş yaşam kalite ve mesleki tatmin düzeyi daha yüksek olan bireyler yaptıkları işleri daha tutkulu bir şekilde tamamlamaya çalışacaktır. Daha kaliteli bir iş ortamında çalışmakta olan bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artacaktır. Çalışmaya tutkunlukları artan bu bireylerin aynı zamanda motivasyon düzeyleri ve psikolojik sağlımlıkları da artacaktır. Bu bağlamda bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri, motivasyon, psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve mesleki tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Şahin, 2009; Cazan, 2015; Polat vd., 2018). Bireyin psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerini gösteren mental iyi oluş, çalışanların işine yönelik tutkunluk düzeyinde etkilidir. Kendisini fizyolojik ve psikolojik açıdan



daha iyi hissedenden bireyin çalışmaya tutkunluk düzeyi daha yüksek olacaktır. Buna göre bireyin mental iyi oluş düzeyi ile çalışmaya tutkunluk düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Atilla ve Yıldırım, 2019).

Tükenmişlik ile bireylerin mental iyi oluş halleri yakından ilişkilidir. Kendisini tükenmiş olarak hissedenden bireyin mental açıdan iyi olma imkanı yoktur. Bu bağlamda yüksek mental iyi oluş düzeyine sahip çalışanların tükenmişlik düzeyi daha düşük olacaktır (Şahin,2009). Ayrıca her bireyin yaşamında önemli unsurlardan biri olan iş hayatında yaşadığı iş tatmini psikolojik açıdan bireyin yaşamında etkili olacaktır. İş tatmini düzeyi artan bireylerin durum ve olaylar karşısında psikolojik sağlamlıkları da artacaktır. Bireyin psikolojik durumuyla yakından ilişkili olan mental iyi oluş düzeyleri de bu durumdan etkilenecektir. Psikolojik sağlamlık düzeyi artan bireyin mental iyi oluş düzeyi de artacaktır. “Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı”, “Mizaç ve Kişilik Kuramı” ile bu durumu açıklamak mümkündür. Kuram açıklamaları incelendiğinde bireylerin olumlu bireysel özellikleri, bakış açıları ve psikolojik durumları mental iyi oluş düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda bireyin psikolojik sağlamlık düzeyi ile mental iyi oluş düzeyi arasında bir ilişkinin olması gerekmektedir (Zor ve Özsoy, 2019). Çalışanların mesleki tatmin yaşaması için araçsal-maddi iş değerleri konusunda gerekli beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Bu bağlamda araçsal-maddi iş değerleri yüksek olan çalışanların mesleki tatminleri de yüksek olacaktır (Özkan, 2010).

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde bireysel ve örgütsel bazı çıkarımlarda bulunulabilir. Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçirmekte olan çalışanların bu ortamda yaşadığı olaylar ya da sorunlar hiç kuşkusuz özel yaşamlarını da etkileyecektir. Çalıştığı ortamda işini daha tutkuyla yapan ve maddi olmayan ihtiyaçlar bakımından tatmin olan bireylerin iş yaşamındaki psikolojik iyi oluşları özel hayatlarının da olumlu yönde değişmesini sağlayacaktır. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise, çalışanların işlerini daha tutkuyla yapabilmesi için gerekli ortam koşullarını hazırlayan ve onlara kişisel gereksinimlerini karşılayabilecekleri çeşitli avantajlar sunan örgütler, psikolojik açıdan kendisini daha iyi hissedenden bireylerle çalışabilecektir. Bu durumda zihinsel, fiziksel ve duygusal açıdan daha uyumlu bir şekilde çalışan bireylerin örgüte olan katkıları da daha olumlu olacaktır.

Mevcut araştırmanın ilk kısıtı, araştırma örnekleminin sadece Burdur ilindeki özel güvenlik görevlilerinden oluşmasıdır. Bu bağlamda, araştırma evreninin genişletilmesi veya farklı sektörlerdeki çalışanların katılması ile gerçekleştirilecek olan yeni çalışmalardan elde edilen veriler farklı olacaktır. Ulaşılan bu veriler kullanılarak gerçekleştirilecek olan analizler neticesinde elde edilen yeni sonuçlar bu araştırma ile karşılaştırılabilir. Ayrıca yapılan bu karşılaştırmalar ile literatüre de yeni bir katkıda bulunulabilir. Araştırmada anket yönteminin kullanılması da bir başka kısıttır. Katılımcıların anket uygulanması sırasında belirli bir zaman aralığı içerisinde cevap vermesi gerekmektedir. İnsanların sürekli olarak değişkenlik gösteren beklentileri, ihtiyaçları ve psikolojileri olması nedeniyle farklı bir zaman diliminde gerçekleştirilecek olan araştırmaların farklı sonuçlar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca cevapların saklı kalmayacağı ve aleyhine kullanılabileceği korkusu da katılımcıların ankete çekinerek katılım göstermesine ya da hiç katılım göstermemesine neden olmuştur. Bu durum, araştırmada daha büyük örneklem grubuna ulaşımı zorlaştırmıştır. Daha büyük bir örneklem grubu ile gerçekleştirilecek olan araştırma elde edilen sonuçları da değiştirecektir. Araştırmanın bir başka kısıtı da değişkenlerin nicel yöntemler kullanılarak ölçülmesidir. Araştırmanın örnekleme yönelik karma ya da nitel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilecek olan araştırmalar sonucunda farklı sonuçlar elde edilebilir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Ardıç, K., Özsoy E. ve Uslu, O. (2016). Türkiye’de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü. R. Ö. Kutanis, (Ed.). *Türkiye’de örgütsel davranış çalışmaları II* içinde (s. 98-122). Gazi Kitabevi.

Arıkan, S. ve Çankır, B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 462-483.

- Atilla, G., ve Yıldırım, G. (2019). Öznel iyi oluş halinin işe tutkunluğa etkisi: Sinop ili tekstil sektörü örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 188-205.
- Avcı, N. (2011). Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin iş değerleri: Çeşme turizm ve otelcilik yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 7-18.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Brummelhuis, L. L. T. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, W. T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work ve Stress*, 22(3), 187-200.
- Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 343-358.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Carp, F. M. ve Carp, A. (1982). Test of a model of domain satisfactions and well-being: Equity considerations. *Research on Aging*, 4, 503-522.
- Cazan, A. M. (2015). Learning motivation, engagement and burnout among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 413-417.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis* (3rd ed.). Continuum International Publishing Group.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47), 766-766.
- Çoban, Ü. (2011). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve üzerinde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Beykent Üniversitesi.
- Demirtaş, E. (2011). *Çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerinin, iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 37(2), 11-12.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, Blackwell Publishing.
- Diener, E. ve Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwartz (Ed), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 213-229). Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Yayıncılık.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. P.A. David ve M.W. Reder (Ed), *Nations and households in economic growth* içinde (s. 89-125). Academic Press.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379–389.
- Eyiusta, C. M. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: iş adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
- George, M. G. ve Jones, R. G. (1997). Experiencing work: Attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), 393-416.
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Penguin University Books.
- Hatipoğlu, S., ve Örucü, E. (2018). Psikolojik güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 16(4), 98-115.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Jenaro, C., Noelia, F., Orgaz, M. B. ve Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865–875.
- Jose, G. ve Mampilly, S. R. (2014) . Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Kelloway, K. E. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling*. CA: Sage.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *Journal of International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299–310.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517–531.
- Lucas, R. E., ve Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1039-1056.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social Indicators Research*, 8, 385-422
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Örücü, E. ve İtir, H. (2020). Örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisi: Bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 76(4), 1023–1044.
- Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Özkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Pelenk, S. E. (2018). İş yeri maneviyatı, çalışmaya tutkunluk ve iş stresi arasındaki ilişki: Sağlık sektörü çalışanları ile bir araştırma. B. Darıcı, H. M. Ertuğrul ve F. Ayhan (Ed.), *Journal of ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences* içinde (s. 751-760). Türkiye, Kuşadası.
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148–1155.
- Polat, Ö., Tuysuz, M. ve Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneler örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 191-206.
- Rathbone, A. D. (2006). *Work engagement of employees in the mining environment* (5th ed.). North-West University.
- Rusting, C. L., ve Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22, 607-612.
- Ryan, R. M. ve Edward L. D. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–66.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

- Schaufeli, W. B. (2013). "What is engagement? C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz ve E. Soane (Ed.). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 549-560.
- Şahin, H. (2019). *Çalışmaya tutkunluk ve iş yükünün işte yaşam kalitesi üzerine etkisi: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.). Pearson.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(4), 155-79.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-91.

## DÖNGÜSEL EKONOMİ YAKLAŞIMIYLA SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ATIK YÖNETİMİNİN DÖNÜŞÜMÜ: POLİTİKA VE UYGULAMA ÖNERİLERİ

### TRANSFORMATION OF WASTE MANAGEMENT IN THE HEALTHCARE SECTOR THROUGH CIRCULAR ECONOMY APPROACH: POLICY AND IMPLEMENTATION RECOMMENDATIONS

Dr. Öğr. Üyesi İlknur SAYAN<sup>1</sup>

#### ÖZ

Bu çalışma, döngüsel ekonomi (DE) yaklaşımının sağlık sektöründeki atık yönetimi uygulamalarına entegrasyonunu ve bu entegrasyonun politika ve uygulama düzeylerinde yaratabileceği potansiyel dönüşümleri derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. 2014-2024 yılları arasındaki ulusal ve uluslararası literatürdeki pek çok çalışmayı derleyen bu araştırma, DE prensiplerinin sağlık sektöründeki atık yönetimi politikaları ve uygulamalarına başarıyla nasıl entegre edilebileceğini, bu entegrasyonun sağlık sektörüne özgü atık yönetimi üzerindeki etkilerini ve yenilikçi uygulama önerilerini çok boyutlu bir perspektiften değerlendirmektedir. Sağlık sektöründe DE prensiplerinin uygulanmasının, atık miktarının azaltılması, kaynak verimliliğinin artırılması ve çevresel sürdürülebilirliğin desteklenmesi gibi önemli faydalar sağlayabileceği gözler önüne serilmektedir. Çalışmanın temel amacı, sağlık sektöründe sürdürülebilirlik vizyonu ile uyumlu atık yönetimi uygulamalarını yeniden şekillendirerek, bu alanda somut dönüşümler yaratmak ve böylece sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak için yasa yapıcılar ve sağlık kurumları yöneticilerinde bir farkındalık yaratmaktır. Önerilen dönüşümlerin başarıyla uygulanabilmesi için, multidisipliner iş birlikleri ve tüm paydaşların aktif katılımı gerektiğine vurgu yapılarak sağlık sektöründe döngüsel ekonomiye geçiş sürecinde, atık yönetimi uygulamalarının sürdürülebilir bir şekilde iyileştirilmesine yönelik önemli bir farkındalık yaratılmak istenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Döngüsel Ekonomi, Atık Yönetimi, Sağlık Sektörü, Politika ve Uygulama Önerileri.


**JEL Sınıflandırma Kodları:** Q01, Q53, O44, O20.

#### ABSTRACT

The study aims to comprehensively examine the integration of the circular economy (CE) approach into waste management practices in the healthcare sector and explore the potential transformations this integration can bring about at policy and implementation levels. By compiling numerous studies from national and international literature between 2014 and 2024, the research evaluates how CE principles can be successfully integrated into waste management policies and practices in the healthcare sector, assesses the effects of this integration on healthcare-specific waste management, and provides innovative application recommendations from a multidimensional perspective. It highlights the significant benefits that the implementation of CE principles in the healthcare sector can offer, such as reducing waste generation, enhancing resource efficiency, and supporting environmental sustainability. The primary objective of the study is to create awareness among policymakers and healthcare institution managers by reshaping waste management practices in the healthcare sector in alignment with the vision of sustainability, thereby facilitating tangible transformations and contributing to sustainable development goals. Emphasis is placed on the need for multidisciplinary collaborations and active participation of all stakeholders for the successful implementation of the proposed transformations. The study aims to raise significant awareness for the sustainable enhancement of waste management practices in the transition to a circular economy in the healthcare sector.

**Keywords:** Circular Economy Approach, Waste Management, Healthcare Sector, Policy and Implementation Recommendations.

**JEL Classification Codes:** Q01, Q53, O44, O20.

<sup>1</sup>  İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ilknur.sayan@kent.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

The study aims to investigate the integration of circular economy (CE) approach into waste management practices in the health sector and the potential transformations that this integration can create at policy and practice levels. Through a comprehensive literature review of national and international literature between 2014 and 2024, it examines how the principles of CE can be successfully integrated into waste management policies and practices in the health sector. The main objective of the study is to analyze how a waste management in line with the sustainability vision can be reshaped in the health sector and to create concrete transformations in this field. It also aims to investigate how CE principles can be seamlessly integrated into waste management practices in the healthcare sector and reshape healthcare waste management in line with the sustainability vision.

### **Design/methodology/approach:**

The research evaluated the impact of CE principles on the waste management of the healthcare sector. For this purpose, a review of national and international articles, reports and studies published between 2014 and 2024 is conducted. The analysis is conducted through a literature review to reveal the potential advantages and challenges of integrating CE into waste management in the healthcare sector. The review provides a detailed examination to understand how CE can be applied to the healthcare sector and the challenges of implementation, so that strategic roadmaps for implementation can be developed.

### **Findings:**

The research shows that CE applications in the healthcare sector can provide significant benefits such as reducing consumption, efficient use of resources and promoting sustainable growth. The research findings highlight the significant advantages of integrating CE into healthcare waste management, including reduced waste generation, increased efficiency in resource utilization and improved sustainability. The adoption of CE principles has resulted in significant cost savings, better resource allocation and reduced environmental impacts. The study shows that successful integration depends on intensive collaboration between stakeholders at various levels, such as policy makers, healthcare providers and waste management professionals. In particular redesigning waste management practices and aligning them with CE principles can contribute to lower costs, more efficient use of resources and increased environmental sustainability. Furthermore, it has been determined that multidisciplinary collaborations and active participation of individuals are critical in this transformation process. The detailed analyses of national and international articles, reports and studies on the subject show that CE practices are encouraged, which help to promote innovative waste management strategies that are economically sustainable and environmentally friendly. The detailed analysis of the literature revealed several main themes. Firstly, the integration of CE can reduce the environmental impact of healthcare waste by promoting recycling and reuse and reduce reliance on landfill sites. Second, the adoption of CE encourages innovations in waste management technologies and practices that can lead to more sustainable healthcare environments. Third, the study discusses barriers that may hinder the implementation of CE in the healthcare sector, such as regulatory challenges, lack of awareness and the need for initial funding, and strategies to overcome these barriers. The findings argue that reshaping waste management practices in line with the principles of CE provides significant environmental and economic benefits and improves the overall resilience of the health system.

### **Conclusion and Discussion:**

The study emphasizes that significant changes in legal regulations and health policies are required for the successful implementation of the CE approach in the health sector. The comprehensive review contributes to a better understanding of how CE principles can transform waste management in healthcare and highlights both the potential benefits and challenges of such a shift. By focusing on sustainable practices, the healthcare sector can play an important role in protecting the environment and improving resource efficiency, ultimately contributing to a more sustainable future. In this context, the development and implementation of sustainable waste management practices play an important role in helping the sector achieve its sustainable development goals. The research results reveal that reshaping waste management in the healthcare sector and integrating waste management principles can provide significant environmental and economic benefits. Therefore, the research emphasizes the importance of multidisciplinary collaboration and the active participation of all stakeholders and states that concrete steps should be taken for the transition to a circular economy in the health sector. The study outlines future research directions, including conducting empirical studies to validate the benefits of CE in healthcare waste management, developing detailed methodologies to measure the effectiveness of CE practices, and investigating the role of technological innovations in facilitating CE adoption.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde artan sağlık hizmeti talebi, sürdürülebilirlik ve çevresel duyarlılık konularını ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda, sağlık sektöründe atık yönetimi uygulamaları özellikle çevresel etkilerini minimize eden ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile uyumlu çözümleri gerektiren hayati bir konu haline gelmiştir (Geissdoerfer vd., 2017; Kirchherr vd., 2017). Döngüsel ekonomi yaklaşımı, atıkları değerli birer kaynak olarak görerek, yeniden kullanım, geri dönüşüm ve yeniden değerlendirme süreçlerini teşvik eder; böylece atık yönetimine yenilikçi bir perspektif kazandırır (Balbay vd.,2021). Bu çalışma, 2014-2024 yılları arasında yayımlanan literatürü sistematik bir inceleme ile analiz ederek, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin atık yönetimi uygulamalarına entegrasyonunun politika ve uygulama düzeylerinde yaratabileceği dönüşümleri derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır.

Sağlık sektörü, artan nüfus ve yaşlanan demografi ile, kaliteli hizmetlerin sürdürülebilir bir şekilde sunulması konusunda büyük bir baskı altındadır. Sağlık hizmetlerin sunumu sırasında ortaya çıkan atıklar, sektörün karşılaştığı önemli çevresel zorluklardır. Bu zorluklar, döngüsel ekonomi yaklaşımının ilkeleri ile atık üretiminin azaltılması, mevcut kaynakların daha verimli kullanılması ve atıkların değerlendirilmesi yoluyla ortadan kaldırılabilir (Zhang vd., 2018). Ancak, bu potansiyelin gerçekleştirilmesi, sektörel politikalar ve uygulamalarda önemli değişiklikler gerektirmektedir (Kazançoğlu vd., 2021). Özellikle, atık yönetimi süreçlerinin döngüsel ekonomi prensipleriyle uyumlu hale getirilmesi, sağlık sektöründeki sürdürülebilirlik çabalarını önemli ölçüde güçlendirecektir (Kane vd., 2017; Lieder ve Rashid, 2016). Bu yeniden tasarım, kaynak kullanımını optimize ederken atık miktarını azaltmayı ve sağlık sektörünün genel çevresel etkisini minimize etmeyi amaçlamaktadır.

Döngüsel ekonomi yaklaşımı, sadece atık yönetimi pratiklerini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda sağlık sektörünün karbon ayak izini azaltmaya ve küresel sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmaya yönelik geniş çapta bir katkı da sunmaktadır (Apaydın, 2020). Bu çerçevede, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi yaklaşımının etkin bir şekilde nasıl uygulanabileceğine dair bir yol haritası çizmek, politika yapıcılar, uygulayıcılar ve akademisyenler için kritik öneme sahiptir. Bu çalışma, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi yaklaşımının uygulanmasının potansiyel faydalarını, karşılaşılan zorlukları ve bu iki alan arasındaki etkileşimi güçlendirecek stratejileri ayrıntılı bir şekilde tartışmaktadır. Ayrıca, sektördeki atık yönetimi uygulamalarının döngüsel ekonomi vizyonuyla nasıl yeniden şekillendirilebileceğini ve bu dönüşümün sağlık sektöründe sürdürülebilirlik çabalarına nasıl katkı sağlayabileceğini keşfetmeyi amaçlamaktadır.

## 2. DÖNGÜSEL EKONOMİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Döngüsel ekonomi, kaynak kullanımını optimize ederek ve atık oluşumunu minimize ederek sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen bir yaklaşımdır. Bu sistem, kaynakların yeniden kullanımını, yeniden işlenmesini ve geri dönüşümünü teşvik ederek hem çevresel hem de ekonomik faydalar sunar (Geissdoerfer vd., 2017). Döngüsel ekonomi prensipleri, ürün yaşam döngüsünün her aşamasında ve farklı sektörlerde uygulanabilir, üretimden tüketime, atık yönetiminin kaynakların yeniden entegrasyonuna kadar geniş bir yelpazeyi kapsar (Stahel, 2016). Sürdürülebilirlik, özellikle kaynak tüketimi ve atık yönetimi konularında, günümüzde tüm sektörlerde öncelikli bir hedef haline gelmiştir. Döngüsel ekonomi, sürdürülebilirlik kavramını destekleyen bir yaklaşımdır; kaynakların yeniden kullanımı, geri dönüşümü ve yeniden değerlendirilmesi yoluyla atık miktarını azaltmayı ve doğal kaynakların korunmasını hedefler (Kirchherr vd., 2017).

Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları ile karmaşık bir konsepttir ve DE, bu üç boyutun dengelenmesinde önemli bir rol oynar. Geissdoerfer vd. (2018) tarafından yapılan çalışma, DE'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için nasıl yenilikçi bir paradigma sunabileceğini tartışırken, kaynak verimliliği ve atık azaltma stratejilerine odaklanmanın önemine vurgu yapmaktadır. Lieder ve Rashid (2016) imalat endüstrisinde DE uygulamalarının ekonomik sürdürülebilirliği nasıl destekleyebileceğini gösterirken, bu yaklaşımın aynı zamanda çevresel sürdürülebilirliği de teşvik ettiğini belirtmektedir.

## 3. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ATIK YÖNETİMİ UYGULAMALARI

Sağlık sektöründe atık yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik ve halk sağlığı açısından kritik öneme sahiptir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2014) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, sağlık atıkları genel ve tehlikeli olmak üzere iki ana kategoride değerlendirilir. Tehlikeli atıklar, enfeksiyon riski taşıyan, kesici veya delici özelliklere sahip, kimyasal içerikli ve farmasötik atıkları içerir. Bu sınıflandırma, atık yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde ve

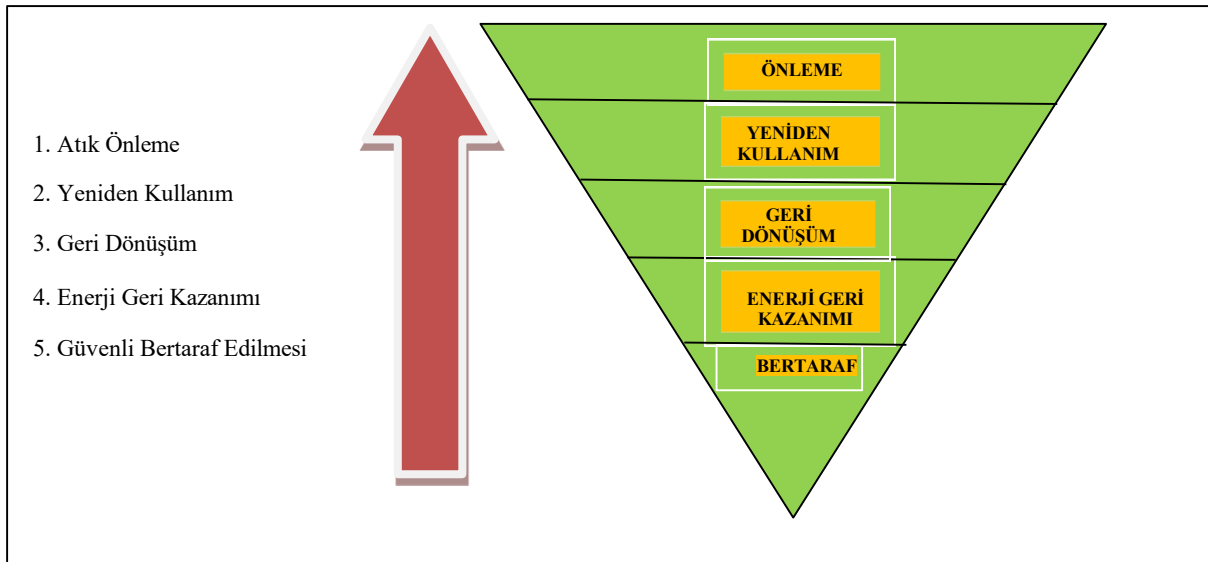


tehlikeli atıkların uygun şekilde işlenmesinde temel bir rol oynar. Sağlık atıklarının yönetimi, etkili sterilizasyon, otoklav, kimyasal dezenfeksiyon, mikrodalga işleme, kuru ısı sterilizasyonu ve yakma gibi yöntemlerle gerçekleştirilir (Windfeld ve Brooks, 2015). Ancak, bu yöntemler çeşitli zorlukları da beraberinde getirir; örneğin, yakma işlemi tehlikeli gazların atmosfere salınımına yol açabilirken, kimyasal dezenfeksiyon çevreye zararlı kimyasalların sızdırılmasına neden olabilir. Buna bağlı olarak Avrupa Birliği (AB) atık yönetimi politikalarının temel unsurları, atık oluşumunun önlenmesi, geri dönüşümün teşvik edilmesi, kaçınılmaz atıkların bir kaynak olarak kullanılması ve yeni doğal kaynakların çıkarılmasının en aza indirilmesiyle kaynak verimliliği ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamayı amaçlar (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018).

Atık yönetimi, üretim ve tüketim kalıplarıyla sıkı bir ilişki içinde olan döngüsel ekonominin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Günümüzde, atık yönetimi anlayışının genişletilmesi ve tüm değer zincirlerinin üretim ve tüketim kalıplarını dikkate alarak kaynak gereksinimlerinin hesaplanması gerekmektedir. Atık yönetimi, sadece atıkların önlenmesi, toplanması, arıtılması ve bertaraf edilmesinin ötesinde, sosyoekonomik kalkınma, hükümet düzenlemeleri, politika seçimleri ve kaynak yönetimini kapsayan geniş bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Atık yönetimi, merkezi hükümetlerin stratejileri belirleyip ulusal planlar oluşturması, bölgesel ve yerel otoritelerin politikaları tasarlayıp uygulaması ve atık toplama, arıtma ve bertarafını organize etmesini içeren çok seviyeli bir yönetim sistemi kapsamaktadır. Avrupa Birliği'nin atık yönetimi politikaları, "kirlenenden öder", "üreticinin sorumluluğu", yeterli tesis sağlama, atığın üretildiği yere yakın değerlendirilmesi ve atık yönetimi hiyerarşisi gibi temel ilkeleri içermektedir. Avrupa Birliği'nin 2008/98/AT sayılı Atık Çerçeve Direktifi, atıkların önlenmesini ve atık yönetimi hiyerarşisinin uygulanmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Akdemir, 2021).

Şekil 1'de gösterilen atık hiyerarşisinde, ana hedef hiç atık oluşmamasını sağlamak ve bertaraf edilmesi gereken atık miktarını mümkün olduğunca azaltmaktır. Bu amaca ulaşmak için öncelikli olarak, atıkların üretim aşamasında önlenmesi ve hem miktar hem de tehlike düzeyinin düşürülmesi gerekmektedir. Bunu, atıkların yeniden kullanılması, geri dönüştürülmesi ve enerji elde edilmesi amacıyla geri kazanılması izler. Hiyerarşinin en alt seviyesinde ise geri kazanılması mümkün olmayan atıkların, çevreye zarar vermeden yakılması veya güvenli bir şekilde depolanarak bertaraf edilmesi yer alır. Başlangıçta yalnızca üç aşamadan (önleme, geri dönüşüm ve güvenli bertaraf) oluşan atık hiyerarşisi, 2006/12 sayılı Atık Çerçeve Direktifi ile yeniden kullanım ve enerji geri kazanım basamakları eklenerek beş aşamalı hale getirilmiştir (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018).

Şekil 1. AB Atık Önleme Hiyerarşisi



Kaynak: (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018).

Kazançoğlu vd., (2021) tarafından yapılan bir çalışma, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi uygulamalarının engellerini aşmak için büyük veri analitiği gibi modern teknolojilerin potansiyelini vurgular. Bu, sağlık sektöründe atık yönetimi uygulamalarına yenilikçi yaklaşımlar getirerek süreçlerin iyileştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Nimgare (2020) ve Rai (2020) tarafından yapılan çalışmalar, sağlık atıklarının çevresel ve sağlık üzerindeki etkilerinin, atık türüne ve yönetim yöntemlerine bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ortaya koyar. Uygun olmayan yönetim pratikleri hem çevreye hem de insan sağlığına zarar verebilir.

Özellikle enfeksiyöz atıkların uygun şekilde işlenmemesi, hastalıkların yayılmasına neden olabilirken, kimyasal ve farmasötik atıkların çevreye sızması su kaynaklarının kirlenmesine ve ekosistemlerin bozulmasına yol açabilir. Bu durum, sürdürülebilir atık yönetimi uygulamalarının önemini vurgular ve bütünleşik atık yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koyar (Kazançoğlu vd., 2021).

### 3.1. Sağlık Atıklarının Çevresel ve Sağlık Üzerine Etkileri

Sağlık atıkları, çeşitliliği ve potansiyel tehlikeleri ile önemli bir çevresel ve halk sağlığı sorunu teşkil eder. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık atıklarını, tehlikesiz ve tehlikeli olmak üzere iki ana kategoriye ayırır. Tehlikeli atıklar, enfeksiyöz atıklar, patolojik atıklar, kesici ve delici atıklar, kimyasal atıklar ve farmasötik atıklar gibi alt kategorilere ayrılır (World Health Organization [WHO], 2014). Bu sınıflandırma, atık yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir ve bu atıkların uygun şekilde işlenmesini zorunlu kılar.

Sağlık atıklarının çevresel ve sağlık üzerindeki etkileri, atık türüne ve yönetim stratejilerine bağlı olarak değişiklik gösterir. Enfeksiyöz atıkların uygun şekilde işlenmemesi, hastalıkların yayılmasına neden olabilir; kesici ve delici atıklar yaralanma ve enfeksiyon risklerini artırabilir; kimyasal ve farmasötik atıkların çevreye sızması ise su kaynaklarının kirlenmesine ve ekosistemlerin zarar görmesine yol açabilir (Smith, 2016).

Perez (2017) sağlık sektöründe atık yönetiminin önemi ve uygulamaları üzerine yapılan araştırmaların, yönetim metotlarının etkinliğinin yanı sıra bu metotların çevresel etkilerini de değerlendirmektedir. Sağlık sektöründe sürdürülebilir uygulamaları teşvik eden yenilikçi atık işleme teknolojileri ve minimizasyon stratejileri kritik öneme sahiptir (Jones ve Bartlett, 2015).

Van den Noortgate vd. (2019) çalışmalarında, sağlık hizmeti atık yönetiminin temel etkilerini incelemekte, özellikle düşük gelirli ülkeler için uygun yönetim yaklaşımlarının önemini vurgulamaktadır. Nimgare (2020) sağlık hizmeti atıklarının büyük bir kısmının evsel atıklara benzer nitelikte olduğunu, ancak daha küçük bir kısmının tehlikeli atık olarak sınıflandırıldığını ve bu nedenle özel tedavi ve bertaraf yöntemleri gerektirdiğini belirtir.

Rai vd., (2020) modern hastane uygulamalarının ve tıbbi teknolojiye hızlı büyümenin, çeşitli tehlikeli ve enfeksiyonlu atıklar ürettiğini, bu atıkların uygun olmayan yönetiminin insanlara ve çevreye zarar verebilecek ciddi sorunlara yol açabileceğini belirtir.

Sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin başarılı bir şekilde uygulanması, sektördeki politika yapıcılar, sağlık kuruluşları ve tedarik zinciri ortakları arasında iş birliği ve koordinasyonu gerektirir. Bu yaklaşım, sağlık hizmetlerinin çevresel ayak izini azaltma ve kaynak verimliliğini artırma potansiyeline sahiptir, böylece hem ekonomik hem de ekolojik sürdürülebilirliğe katkıda bulunur (George vd., 2015).

Sağlık atıklarının çevresel ve sağlık üzerine etkilerini azaltmak için, sürdürülebilir atık yönetimi uygulamalarının ve politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması zorunludur. Bu süreç, sektördeki sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir adımı temsil eder ve döngüsel ekonomi prensiplerinin sağlık sektöründe etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayabilir.

### 3.2. Sağlık Sektöründe Döngüsel Ekonomiye Geçiş

Sağlık sektöründe döngüsel ekonomiye geçiş, atık yönetimi sistemlerinin yeniden tasarlanmasını ve yenilikçi çözümler geliştirilmesini gerektirir. Tek kullanımlık tıbbi malzemeler, ilaç ambalajları ve elektronik atıklar gibi sağlık atıklarının yönetimi, döngüsel ekonomi prensiplerine göre optimize edilerek çevresel ayak izinin azaltılması hedeflenir. Bu çerçevede, Zhang vd. (2018)'nin Çin'deki bir hastanede yaptığı bir çalışma, döngüsel ekonomi prensiplerinin uygulanmasının atık yönetiminde önemli iyileştirmeler sağladığını göstermiştir. Atıkların yeniden kullanımı, geri dönüştürülmesi ve enerjiye dönüştürülmesi gibi yöntemler, kaynakların daha verimli kullanılmasına ve atık miktarının azaltılmasına olanak tanır.

Döngüsel ekonominin sağlık sektöründe etkin bir şekilde uygulanabilmesi için modern teknolojiler ve büyük veri analitiği gibi araçlar önemli bir rol oynar. Kazançoğlu vd. (2021), sağlık sektöründe döngüsel ekonomi girişimlerinin engellerini aşmak için büyük veri analitiğinin potansiyelini vurgular. Bu veri odaklı yaklaşım, atık

yönetimi süreçlerini optimize ederek kaynak kullanımını maksimize eder. Kane vd. (2017) ile Lieder ve Rashid (2016) de, medikal ürünlerin tasarım aşamasında döngüsel ilkelerin entegrasyonunun önemini vurgulayarak, atık miktarının azaltılmasına yönelik stratejiler sunar. Hossain vd. (2012)'ne göre, klinik katı atıkların insan sağlığı ve çevre için risk oluşturmamasının nedeni, patojenik mikroorganizmaların varlığıdır. Bakteriler, virüsler, mantarlar ve prionlar gibi çeşitli zararlı mikroorganizmalar içerebilir, bu durum atıkları bulaşıcı veya tehlikeli hale getirir. Klinik atıkların artımıyla ilgilenen personel, bu patojenlere cilt yoluyla temas, cilt penetrasyonu veya solunum yoluyla maruz kalabilir. Bu emisyonlar, işçi güvenliği, halk sağlığı ve çevre üzerinde ciddi olumsuz etkilere yol açabilir.

Döngüsel ekonomi, aynı zamanda karbon ayak izini azaltma ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir araçtır. Greenwood ve Roberts (2018), bu yaklaşımın sağlık sektöründe karbon ayak izini azaltma konusundaki potansiyelini ele alır. Döngüsel ekonomi, kaynak kullanımını en üst düzeye çıkararak ve atık oluşumunu en aza indirerek, ekonomik faaliyetlerle çevresel refahı sürdürülebilir bir şekilde bütünleştirmeyi amaçlar. Bu bağlamda, döngüsel ekonomi prensiplerinin uygulanması, sağlık hizmetlerinin çevresel ayak izini azaltma ve kaynak verimliliğini artırma potansiyeline sahiptir. George vd. (2015), sağlık sektöründe döngüsel ekonomi uygulamalarının başarısının, politika yapımcılar, sağlık kuruluşları ve tedarik zinciri ortakları arasında iş birliği ve koordinasyonu gerektirdiğini belirtir.

Doğrusal ekonomi modeli, sanayi devrimiyle birlikte gelişen ve "al-yap-kullan-at" anlayışına dayanan bir ekonomik modeldir. Bu model, doğal kaynakların sınırsız ve ucuz olduğu varsayımına dayanır. Ancak, özellikle artan nüfus, refah düzeyi ve kaynak talebi nedeniyle çevresel sınırların zorlandığı anlaşılmıştır. Doğrusal ekonomide hammaddeler tüketim sürecinden sonra atık olarak bertaraf edilir ve geri dönüşüm oranları oldukça düşüktür. Bu nedenle, bu model, çevreye ve doğal kaynaklara olan etkisi nedeniyle eleştirilmektedir (Thomas vd., 2024). Döngüsel ekonomi modeli ise, kaynakların mümkün olduğunca uzun süre döngüde kalmasını ve atıkların en aza indirilmesini hedefler. Ürünlerin yeniden kullanımı, onarımı ve geri dönüşümü gibi süreçlere odaklanarak, malzeme ve enerji tüketimini azaltır (Veral, 2021).

Döngüsel ekonomi modeli, sağlık sektöründe de önemli bir rol oynar. Plastik bazlı tıbbi malzemelerin büyük bir kısmı sadece bir kez kullanıldıktan sonra atılmakta ve geri dönüşüme dahil edilmemektedir. Bu, kaynak israfına ve çevresel kirliliğin artmasına neden olur. Bazı tehlikeli tıbbi atıklar da uygun şekilde bertaraf edilmediğinde halk sağlığını tehdit edebilir (Stefanakis vd., 2024). Döngüsel ekonomi, tıbbi atık bertaraf yöntemlerinin çevresel etkilerini azaltmayı hedefler. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), döngüsel ekonomiye geçişin sağlık sistemlerinin ve çevrenin olumsuz etkilerini azaltabileceğini belirtmektedir (WHO Regional Office for Europe, 2018).

Döngüsel ekonomi ile doğrusal ekonomi modellerinin sağlık sektöründeki farklılıklarını anlamak, sürdürülebilir atık yönetimi ve çevresel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahiptir. Doğrusal ekonomi, genellikle kısa vadeli hijyen avantajları sağlayan tek kullanımlık tıbbi malzemelerin yaygın kullanımı ile karakterizedir. Ancak bu yaklaşım, uzun vadede büyük miktarda atık üretir ve bu atıklar çevresel kirlilik sorunlarına yol açar (Roni ve Afridi, 2023). Döngüsel ekonomi ise, tedarik zincirlerinde malzemelerin daha uzun ömürlü olmasını ve geri dönüştürülebilir malzemelerin kullanımını teşvik eder, bu da çevresel sürdürülebilirliği artırırken sağlık hizmetlerinin maliyetlerini düşürebilir (Paul ve Sinharoy, 2024).

Döngüsel ekonominin sağlık sektöründe uygulanması bazı engeller ve zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu engellerin aşılması için modern teknolojilerin kullanımı ve büyük veri analitiği gibi araçların entegrasyonu önerilmektedir (Kazançoğlu vd., 2021). Ayrıca, politika yapımcılar, sağlık kuruluşları ve tedarik zinciri ortakları arasında iş birliği ve koordinasyonun güçlendirilmesi gerekmektedir (George vd., 2015). Döngüsel tedarik zinciri yönetimi, atık yönetiminde geri dönüşüm ve yeniden kullanım prensiplerinin benimsenmesi, eğitim ve farkındalık programlarının artırılması ve yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi bu geçişin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini sağlayabilir (Mısır ve Arıkan, 2022).

Sonuç olarak, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi modeli, çevresel ve ekonomik sorunlara sürdürülebilir çözümler sunan, yenilikçi bir yaklaşımdır. Döngüsel ekonomiye geçiş, doğal kaynakların korunmasını ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyerek uzun vadeli çözümler sunabilir. Bu yaklaşım, sağlık sektörünün çevresel zorluklarla başa çıkabilmesi ve sürdürülebilir bir geleceğe ulaşması için önemli bir adımdır.

#### 4. DÖNGÜSEL EKONOMİ VE ATIK YÖNETİMİNİN DÖNÜŞÜMÜ

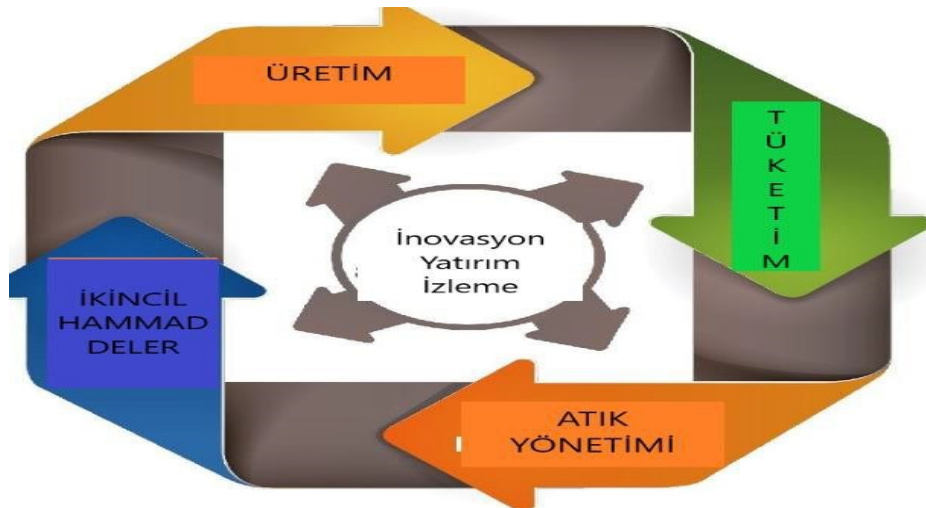
Atık yönetimi, atıkların başlangıcından nihai bertarafına kadar toplama, taşıma ve arıtma aşamalarında yönetilmesi için gereken tüm faaliyet ve eylemleri ifade eder. Atıkların uygun şekilde yönetilmesi, azaltılması ve değerlendirilmesi, toplumumuzu sürdürülebilir ve sıfır atıklı bir çevreye doğru dönüştürmek için sağlam bir CE gereklidir. Uygun bir atık yönetimi sistemi, atılmış, yıpranmış ve/veya eski ürünlerin toplanarak doğaya bırakılmasını ve çevreyi kirletmesini önler (Ranjbari vd., 2021). Atık ve kirliliğin önlenmesi, bir CE geliştiriminin temeli, 2014-2020 yılları arasında döngüsel ekonomi ve atık yönetiminin dönüşümü üzerine yapılan araştırmalar, bu alanın hızla evrildiğini ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada merkezi bir rol oynadığını göstermiştir.

Döngüsel ekonomi ise ürünlerin, malzemelerin ve kaynakların maksimum değerde tutulmasını ve atık oluşumunun en aza indirgenmesini hedefleyen bir yaklaşımdır (Kirchherr vd.,2017). Bu modelin benimsenmesinin belirli sektörlerde önemli ekonomik avantajlar sağlayabileceğini göstermektedir (MacArthur, 2013). Genel olarak, bu model, mevcut sistemin kaynak arzı, emtia fiyatları ve fiyat dalgalanmaları üzerindeki baskısını azaltmaya yardımcı olabilir. Kirchherr vd. (2017) tarafından yapılan bir analiz, döngüsel ekonomi tanımlarının ve uygulamalarının derinlemesine incelenmesini sağlamış ve bu yaklaşımın potansiyel faydalarını ortaya koymuştur.

Atık yönetimi ve döngüsel ekonomi, günümüzün önemli çevresel ve ekonomik zorluklarına yenilikçi çözümler sunmaktadır. Balbay vd. (2021) ve Geissdoerfer vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, döngüsel ekonomi prensiplerinin atık azaltımı, yeniden kullanım ve geri dönüşüm yoluyla katma değer yaratma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, kaynakların etkin kullanımı ve atık yönetimi süreçlerinin optimize edilmesi konularında önemli bulgular sunmaktadır.

Döngüsel ekonominin çeşitli sektörlerde uygulanabilirliği ve bu süreçte karşılaşılan zorluklar da literatürde ele alınmaktadır. Lieder ve Rashid (2016), imalat sektöründe döngüsel ekonomiye geçişin potansiyelini ve bu süreçte karşılaşılan engelleri ele alırken, Hopkinson vd. (2018) ve Ranta vd. (2018) gibi çalışmalar, döngüsel ekonomi modelinin benimsenmesi sürecindeki zorluklar ve başarılar üzerine derinlemesine vaka çalışmaları sunmaktadır. De los Rios ve Charley (2017) ve Sarc vd. (2019) ise döngüsel ekonomi odaklı atık yönetimde dijitalleşme ve robot teknolojilerinin potansiyel katkılarını incelemektedir. Bu teknolojik gelişmeler, döngüsel ekonomi stratejilerinin etkinliğini artırmak için yenilikçi yollar sunmaktadır.

Şekil 2. Döngüsel Ekonomi Paketi Temel Eylem Alanları (EC, 2015)



Kaynak: (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018).

Tüketim hedefleri; ürünlerin tamiri, yeniden kullanımı ve tüketicilere güvenilir bilgi sağlanmasıdır. Eylemler, ürün etiketlemesi, eko-etiket uygulamaları, çevresel ayak izi hesaplamaları ve paylaşım ekonomisinin desteklenmesini içerir. Atık yönetimi hedefleri; AB atık hiyerarşisine uygun olarak atık yönetiminin iyileştirilmesi, geri dönüşüm kapasitesinin artırılması ve yatırımların daha tutarlı hale getirilmesidir.

İkincil hammadde pazarı hedefleri; geri dönüştürülmüş hammaddelerin ve suyun kullanımının artırılması ve kimyasalların güvenli yönetimidir. Bu kapsamda, kalite standartlarının belirlenmesi ve atık taşınması için elektronik sistemlerin geliştirilmesi planlanmaktadır (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018).

Bunun yanı sıra, Zhang vd. (2019), Çin'de döngüsel ekonomiye geçişte karşılaşılan engelleri ve bu engellerin aşılmasında gerekli stratejileri ele alırken, Bao ve Lu (2020) inşaat ve yıkım atık yönetiminde döngüsel ekonomi uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, döngüsel ekonominin farklı sektörlerdeki uygulanabilirliğine dair değerli içgörüler sunmakta ve sektörler arası karşılaştırmalar yaparak çok yönlü bir perspektif sağlamaktadır.

Sonuç olarak, döngüsel ekonomi ve atık yönetiminin dönüşümü üzerine yapılan araştırmalar, bu konseptin teorik temellerini güçlendirmekle kalmayıp, aynı zamanda çeşitli sektörlerdeki uygulanabilirliğine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Döngüsel ekonomi modeli, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada hayati bir rol oynayabilir. Bu bağlamda, Tablo 1, 2014-2020 yılları arasında döngüsel ekonomi ve atık yönetimi üzerine yapılan literatür incelemesini içermektedir ve bu alandaki akademik çalışmaları özetlemektedir.

Tablo 1, 2014-2020 yılları arasında döngüsel ekonomi ve atık yönetimi üzerine yapılan literatür incelemesini içermektedir.

**Tablo 1.** Döngüsel Ekonomi ve Atık Yönetimi Üzerine Literatür İncelemesi (2014-2020)

Yazar(lar)	Yayın Yılı	Makale Başlığı	Yayımlandığı Dergi	Anahtar Bulgular
Dünya Sağlık Örgütü	2014	Safe management of wastes from health-care activities	<a href="https://www.who.int/publications/i/item/9789241548564">https://www.who.int/publications/i/item/9789241548564</a>	Sağlık hizmeti faaliyetlerinden kaynaklanan atıkların güvenli yönetimi hakkında kapsamlı bir rehber sunar.
Windfeld ve Brooks	2015	Medical waste management - A review	Journal of Environmental Management	Tıbbi atık yönetimi üzerine kapsamlı bir inceleme, mevcut durumun analizi ve iyileştirme önerileri.
Jones ve Bartlett	2015	Environmental impact of medical waste disposal: From public health to environmental health	Journal of Environmental Health Studies	Tıbbi atık bertarafının çevresel ve halk sağlığı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma.
Stankovska ve Dimitrieska	2017	Waste management and circular economy	Economics and Management	Atık yönetimi ve döngüsel ekonomi arasındaki ilişkiyi inceler, ekonomik yönetim perspektifinden stratejiler önerir.
Yadav ve Samadder	2017	Environmental impact assessment of municipal solid waste management options using life cycle assessment: A case study	Environmental Science and Pollution Research	Belediye katı atık yönetimi seçeneklerinin çevresel etki değerlendirmesi için yaşam döngüsü değerlendirmesini kullanır.
Shi, Liu, Li, ve Xu	2017	An integrated decision making approach for assessing healthcare waste treatment technologies from a multiple stakeholder	Waste Management	Sağlık atığı tedavi teknolojilerinin değerlendirilmesi için çok paydaşlı bütünlük bir karar verme yaklaşımı sunulmuştur.

Yazar(lar)	Yayın Yılı	Makale Başlığı	Yayımlandığı Dergi	Anahtar Bulgular
Geissdoerfer, Savaget, Bocken ve Hultink	2017	The Circular Economy A new sustainability paradigm?	Journal of Cleaner Production	Döngüsel ekonomi, sürdürülebilirlik paradigmasını yeniden şekillendirerek, ürün yaşam döngülerinin optimize edilmesini ve kaynak verimliliğinin artırılmasını hedeflemektedir.
Perez	2017	Innovative waste management approaches in the health sector: A review of successful practices	Medical Waste Management Journal	Sağlık sektöründe atık yönetimi için yenilikçi yaklaşımlar ve başarılı uygulamaları inceleyen bir derleme.
Ali, Wang, Chaudhry ve Geng	2017	Hospital waste management in developing countries: A mini review	Waste Management & Research	Gelişmekte olan ülkelere hastane atık yönetimi üzerine kapsamlı bir inceleme sunar, mevcut zorlukları ve çözüm yollarını tartışır.
Moreau, Sahakian, Van Griethuysen ve Vuille	2017	Coming full circle: Why social and institutional dimensions matter for the circular economy	Journal of Industrial Ecology	Döngüsel ekonomi için sosyal ve kurumsal boyutların neden önemli olduğunu, bu boyutların döngüsel uygulamaları nasıl etkileyebileceğini araştırır.
Cesaro ve Belgiorno, V.	2017	Sustainability of Medical Waste Management in Different Sized Health Care Facilities	Waste and Biomass Valorization	Farklı büyüklükteki sağlık bakım tesislerinde tıbbi atık yönetiminin sürdürülebilirliğini değerlendirir.
de los Rios ve Charnley	2017	Skills and capabilities for a sustainable and circular economy: The changing role of design	Journal of Cleaner Production	Sürdürülebilir ve döngüsel ekonomi için gerekli beceri ve yetenekleri tartışır, tasarımın değişen rolüne odaklanır.
Kalmykova, Sadagopan ve Rosado	2017	Circular economy – From review of theories and practices to development of implementation tools	Resources, Conservation and Recycling	Döngüsel ekonomi teorileri ve uygulamalarını gözden geçirir, uygulama araçlarının geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunur.
Hopkinson, Zils, Hawkins ve Roper	2018	Managing a complex global circular economy business model: Opportunities and challenges	California Management Review	Küresel döngüsel ekonomi iş modelinin yönetimi üzerine fırsat ve zorlukları tartışır, karmaşıklığı yönetme stratejileri sunar.
Geissdoerfer, Morioka, de Carvalho ve Evans	2018	The Circular Economy – A new sustainability paradigm?	Journal of Cleaner Production	Döngüsel ekonominin sürdürülebilirlik üzerindeki etkilerini derinlemesine analiz eder, ekonomik ve çevresel faydalarını vurgular.
Sarc, Curtis, Kandblauer, Khodier, Lorber ve Pomberger	2019	Digitalisation and intelligent robotics in value chain of circular economy oriented waste management - A review	Waste Management	Atık yönetimi değer zincirinde dijitalleşme ve akıllı robotiğin rolünü inceleyerek, döngüsel ekonomiye yönelik yenilikçi çözümler sunar.

Yazar(lar)	Yayın Yılı	Makale Başlığı	Yayınlandığı Dergi	Anahtar Bulgular
Ferronato ve Torretta	2019	Waste Mismanagement in Developing Countries: A Review of Global Issues	International Journal of Environmental Research and Public Health	Gelişmekte olan ülkelerde atık yönetimsizliğinin küresel sorunlarını inceleyen bir çalışmadır.
Margallo, Rodriguez, Vázquez-Rowe, Aldaco, Irabien ve Kahhat	2019	Enhancing waste management strategies in Latin America under a holistic environmental assessment perspective	The Science of the total environment	Latin Amerika'da bütüncül bir çevresel değerlendirme perspektifinden atık yönetimi stratejilerinin nasıl iyileştirileceğine dair bir inceleme sunar.
Zhang, Venkatesh, Li, Wan, Qu ve Huinsigh	2019	Barriers to smart waste management for a circular economy in China	Journal of Cleaner Production	Çin'de döngüsel ekonomi için akıllı atık yönetiminin önündeki engelleri belirler, aşılması için stratejiler önerir.
Rai, Kothari ve Singh	2020	Assessment of available technologies for hospital waste management	Waste Management	Hastane atık yönetimi için mevcut teknolojilerin değerlendirilmesi ve öneriler.
Morseletto	2020	Targets for a Circular Economy	Resources, Conservation & Recycling	Döngüsel ekonomi için hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmada karşılaşılabilecek zorlukları ve fırsatları inceler.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1, 2014-2020 yılları arasında döngüsel ekonomi, sürdürülebilir atık yönetimi, sağlık sektöründe atık yönetimi ve diğer ilgili sürdürülebilirlik konularını ele alan çeşitli akademik çalışmaları özetlemektedir. Sunulan araştırmalar, katı atık yönetiminden plastik atıkların yönetimine, tıbbi atık yönetiminin sürdürülebilirliğinden döngüsel ekonomi modellerinin geliştirilmesine kadar geniş bir konu yelpazesi sunmakta ve bu alanlardaki zorluklar ile çözüm önerilerini tartışmaktadır. Bu çalışmalar, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma çabalarına önemli katkılar sağlamakta ve gelecekteki politika yapıcılar, araştırmacılar ve uygulayıcılar için değerli bir referans kaynağı oluşturmaktadır.

## 5. DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Döngüsel ekonomi (de) modeli, yalnızca atıkların en aza indirilmesini değil, aynı zamanda atıkların üretim süreçlerine geri döndürülmesini de öngörmektedir. Bu doğrultuda, de politikalarına ilişkin çalışmalar, atık arıtımı üzerine yoğunlaşır ve üretim sürecine dayalı atıkların ortadan kaldırılmasını amaçlayan yaklaşımlar üzerinde durur. Literatürdeki temel bulgular, atık azaltma fırsatlarının üretim süreci ve ürün yaşam döngüsü boyunca mevcut olduğunu ve bu fırsatları değerlendirmek için üreticilerin analiz, endüstriyel yeniden yapılandırma ve işçi eğitimi gibi alanlara kaynak ayırması gerektiğini ortaya koymaktadır (Hartley vd., 2020). Ancak, de modeline geçiş süreci, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için önemli fırsatlar sunarken bir dizi zorluğu da beraberinde getirir. Literatürde ve uygulamada belirlenen bazı ana zorluklar şunlardır:

- **Tedarik Zinciri Yönetimi Zorlukları:** Bir CE tedarik zinciri, tedarik zincirinin tüm seviyeleri arasında iyi oluşturulmuş bir koordinasyona ve bilgi alışverişine dayanır. Bunun temelinde, mevcut tedarik zincirlerinin daha döngüsel olacak şekilde uyarlanması için asgari düzeyde bilgi birikimi bulunmaktadır. Tahmin konusunda da açık sorunlar vardır; ürünler zorunlu olarak değil, ihtiyaç duyuldukça sipariş edilmektedir (Mahjoob vd.,2023).
- **Sektör Zorlukları:** Sağlık sektörünün merkezinde, maliyet, zaman ve emek etkileri nedeniyle dönüşüme karşı açık bir direnç bulunmaktadır. Gerçekçi bir CE iş modelinin olmaması, zorluklar yaratmaktadır; çünkü bu olmadan sektörün dönüşüm için ekonomik bir teşviki yoktur. Ayrıca, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, CE uygulamalarını vurgulayan sağlık hizmeti sürdürülebilirliği konusunda dikkate değer bir eğitim ve öğretim eksikliği bulunmaktadır (Mahjoob vd.,2023).

- **Yetersiz Altyapı ve Kaynaklar:** Gelişmekte olan ülkelerde, atık toplama, taşıma ve işleme hizmetleri için gerekli altyapı ve kaynaklar sıklıkla yetersizdir (Guerrero vd., 2013). Bu durum, atık yönetimi süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini engelleyebilir ve döngüsel ekonomi uygulamalarının başarısını olumsuz yönde etkileyebilir.
- **Yasal ve Yönetmelik Zorlukları:** Döngüsel ekonomiye geçişi destekleyen politikaların ve yasaların eksikliği, bu sürecin önündeki önemli engellerden biridir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bu tür düzenlemelerin hayata geçirilmesi zordur (Veral, 2021). Atık yönetimi ile ilgili etkili politikaların ve yasal düzenlemelerin eksikliği veya yetersizliği, DE'nin uygulanmasını sınırlayabilir (Joshi ve Ahmed, 2016). Bu durum, atık yönetimi süreçlerinin standartlaştırılmasını ve uygun bir çerçevenin oluşturulmasını engelleyerek, döngüsel ekonomi stratejilerinin etkinliğini azaltabilir.
- **Kültürel ve Davranışsal Engeller:** Döngüsel ekonomi, tüketici ve üretici davranışlarında köklü değişiklikler gerektirir. Ancak, bu değişikliklerin gerçekleşmesi zaman alabilir ve dirençle karşılaşılabilir (Veral, 2021). Toplumda atık ayrıştırma, geri dönüşüm ve yeniden kullanım gibi DE ilkelerine uygun davranışların benimsenmesi konusunda kültürel ve davranışsal engellerle karşılaşılabilir (Kumar vd., 2017). Bilinç eksikliği, alışkanlıkların değişmesini engelleyebilir ve sürdürülebilir atık yönetimi pratiklerinin benimsenmesini zorlaştırabilir.
- **Teknolojik Yetersizlikler:** Döngüsel ekonomiye geçişte en büyük zorluklardan biri, mevcut teknolojilerin yetersizliğidir. İleri teknoloji gerektiren geri dönüşüm ve yeniden kullanım süreçleri, birçok ülke için maliyetli ve karmaşıktır (Andrews, 2015). Atık yönetimi için gelişmiş teknolojilere erişimde ve bu teknolojilerin uygulanmasında yaşanan zorluklar, DE sürecinin etkin bir şekilde yürütülmesini engelleyebilir (Zhang vd., 2019). Özellikle, atık işleme ve geri dönüşüm teknolojilerinin maliyeti ve karmaşıklığı, uygulamadaki önemli zorluklardan biridir. Teknolojik altyapı şu anda atık bertarafı için büyük ölçüde ilkel yakma veya depolama yöntemlerine dayanmaktadır ve çevre dostu bertaraf yöntemlerinin dikkate değer bir eksikliği vardır. Teknolojiyi CE yaklaşımını izleyecek şekilde dönüştürmek zordur. Ayrıca, hastaneler genellikle yükümlülükler, maliyet, bakım ve onay sorunları nedeniyle yeniden üretim olasılığından kaçınırlar. Tıbbi atıkları izlemek için kullanılan bilgi sistemleri genellikle etkisizdir. Ürünleri izleyememek, yaşam döngülerini uzatmak için yeniden üretimlerini zorlaştırır (Mahjoob vd.,2023).
- **Ekonomik ve Finansal Zorluklar:** Doğrusal ekonomiden (CE) geçiş, önemli miktarda ilk yatırım gerektirir. Atıkların yeniden işlenmesi, geri dönüştürülmesi veya yeniden kullanılması ile ilgili maliyetler, bu süreci mali açıdan zorlayıcı hale getirebilir. Geri dönüşüm işlemleri genellikle pahalıdır ve düşük verimlilikle sonuçlanabilir; bu da malzeme kaybına ve çapraz kontaminasyona yol açabilir. Paydaşlar, genellikle maliyetleri en aza indirmek ister ve bu yüzden, atıkları bertaraf etmek için en kolay yolları tercih ederler. Ancak, bu yollar genellikle en ucuz fakat en az çevre dostu seçeneklerdir. Bu durum, paydaşların sürdürülebilir yatırımlar yapma konusunda isteksiz olmasına neden olur (Mahjoob vd.,2023).

Bu zorlukları aşmak için sağlık kurumları yöneticilerine ve politika yapıcılara yönelik bazı çözüm önerileri sunulabilir. Bu bağlamda sağlık kurumları yöneticilerine ve politika yapıcılara bazı çözüm önerilerini aşağıda sunmak uygun olacaktır.

- **Mevzuatın Güçlendirilmesi ve Standartların Belirlenmesi:** Döngüsel ekonomiye geçişin başarılı olabilmesi için hükümetlerin mevcut mevzuatı güçlendirmesi ve yeni standartlar belirlemesi gerekmektedir. Özellikle ürünlerin yeniden kullanımını, geri dönüşümünü ve yeniden üretimini teşvik eden düzenlemeler oluşturulmalıdır. Hükümetlerin, sağlık hizmetleri atık yönetiminde döngüsel ekonomi uygulamalarını teşvik eden politikalar geliştirmesi ve uygulaması önemlidir. Bu, düzenleyici standartların belirlenmesini ve sürdürülebilir uygulamalar için teşviklerin sağlanmasını içerir (Dagilienė, 2021). Politika geliştirme, sağlık hizmetleri atık yönetiminde dönüşümün hızlandırılmasında kilit rol oynayabilir (Mmerekı vd., 2016). Avrupa Birliği'nde yapılan bir çalışma, DE politikalarının etkinliğini artırmak için daha güçlü üretim standartlarına ve geri dönüşümdeki engelleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemelere ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır (Hartley, vd., 2020). Ayrıca, hükümet teşvikleri ve sürdürülebilir üretim ve tüketim uygulamalarına yönelik kamu farkındalığının artırılması da gereklidir (Murray vd., 2017).
- **Yeşil Kamu Alımları ve Yenilikçi Tedarik:** Yeşil kamu alımları, DE'nin temel ilkelerinden biri olarak, sürdürülebilir ürünlerin kamu alımlarında önceliklendirilmesini sağlar. Bu süreç hem kamu hem de özel sektörün DE ilkelerine uygun ürün ve hizmetleri tercih etmesini teşvik eder. Bu kapsamda, AB genelinde



yeniden kullanım, onarım ve yeniden üretimi destekleyen yeşil kamu alım politikaları önerilmektedir (Milios, 2017). Ghisellini vd., (2016) tarafından yapılan bir inceleme, döngüsel ekonomi modelinin, hammadde tüketiminin azaltılması, enerji kullanımının optimize edilmesi ve atık miktarının düşürülmesi yoluyla çevresel sürdürülebilirliğe önemli katkılar sunduğunu ortaya koymuştur.

- Ekonomik Teşvikler ve Finansal Destekler: DE'nin uygulanmasını hızlandırmak için ekonomik teşvikler ve finansal desteklerin artırılması gereklidir. Örneğin, Kenya'da yapılan bir araştırma, finansman mekanizmalarının yetersizliğinin DE'nin uygulanmasında önemli bir engel olduğunu göstermiştir. Bu engeli aşmak için devletin finansal teşvikler sağlaması önerilmektedir (Muriithi ve Ngare, 2023).
- Bilinçlendirme Kampanyaları ve Eğitim Programları: Tüketici ve üretici davranışlarını değiştirmek için eğitim ve farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir. Bu sayede, döngüsel ekonominin faydaları daha geniş kitlelere ulaşacaktır (Veral, 2021). Atık ayrıştırma, geri dönüşüm ve yeniden kullanım gibi DE ilkeleri hakkında toplumsal bilincin artırılması için eğitim programlarının ve kampanyaların düzenlenmesi gerekmektedir (Pardini vd., 2020). DE'nin toplum genelinde benimsenmesini sağlamak için bilinçlendirme kampanyaları ve eğitim programları hayati öneme sahiptir. Bu tür kampanyalar, geri dönüşüm, yeniden kullanım ve atık azaltma konularında toplumsal bilinci artırabilir (Kirchherr vd., 2018).
- İnovasyon ve Teknolojik Gelişmelerin Desteklenmesi: Döngüsel ekonomiye geçişi hızlandırmak için ileri teknolojiye yatırım yapılmalıdır. Bu, geri dönüşüm ve yeniden kullanım süreçlerinin daha verimli hale gelmesini sağlayacaktır (Veral, 2021). DE'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için inovasyonun teşvik edilmesi gerekmektedir. Özellikle, malzeme döngüsünü kapatmaya yönelik teknolojik yenilikler, kaynak verimliliğini artırmada kilit rol oynar. Hükümetler, geri dönüşüm tesislerinin, atık yönetim sistemlerinin ve yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesine öncelik vermelidir. Araştırma kurumları ve özel sektörle iş birliği yaparak döngüsel uygulamaları destekleyecek teknolojik yenilikler teşvik edilmelidir (Riesener vd., 2019). Lieder ve Rashid (2016)'ın çalışması, döngüsel ekonomi uygulamalarının, yenilikçi iş modellerinin ortaya çıkmasını teşvik ederek ekonomik büyümeyi destekleyebileceğini belirtmiştir.
- Entegre Atık Yönetimi Sistemlerinin Geliştirilmesi: Atık azaltma, geri dönüşüm ve enerji geri kazanımı gibi DE stratejilerini içeren kapsamlı atık yönetimi planlarının geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir (Pardini vd., 2020). Bu, atık yönetimi süreçlerinin optimize edilmesini ve döngüsel ekonomi ilkelerinin daha etkin bir şekilde hayata geçirilmesini sağlayabilir.
- Tedarik Zinciri Karmaşıklığının Yönetimi: Döngüsel ekonomi modeline geçiş, mevcut tedarik zincirlerinde önemli değişiklikler gerektirir. İşletmeler, tedarik zinciri ortaklarıyla yakın iş birliği yaparak uygulamaları döngüsel ekonomi ilkeleriyle uyumlu hale getirmelidir (Bressanelli vd., 2018).
- Kültürel ve Davranışsal Zorlukların Aşılması: Kültürel direnç ve yerleşik davranışlar, döngüsel ekonomi modeline geçişte önemli zorluklar oluşturur. Bu engelleri aşmak için kapsamlı eğitim ve farkındalık kampanyaları düzenlenmeli, paydaşların tutumlarını değiştirmek ve döngüsel uygulamaları benimsemelerini teşvik etmek için atölye çalışmaları ve iş birliği platformları oluşturulmalıdır (Hahladakis vd., 2020).
- Altyapı Yatırımı: Döngüsel ekonomi ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için altyapıya yatırım yapılması gerekmektedir. Bu, atık arıtma tesislerinin modernizasyonunu ve ileri teknolojilerin entegrasyonunu kapsar (Elsayed vd., 2020). Yatırımlar, atık yönetim süreçlerini daha verimli ve çevre dostu hale getirebilir.
- Paydaş Katılımı: Sağlık hizmeti sağlayıcıları, atık yönetimi şirketleri ve toplum gibi paydaşların aktif katılımı, döngüsel ekonomi uygulamalarının başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi için kritik öneme sahiptir. İşbirlikçi çabalar, yenilikçi çözümler ve ortak faydalar sağlayabilir (Bao ve Lu, 2020). Paydaş katılımı, uygulama sürecinde karşılaşılan zorlukların aşılmasına yardımcı olabilir.
- Eğitim ve Öğretim: Sağlık çalışanları ve atık yönetimi personeline yönelik eğitim ve öğretim programları düzenlenmelidir. Bu, döngüsel ekonomi uygulamalarının etkin bir şekilde hayata geçirilmesini destekler ve sürdürülebilir atık yönetiminin avantajları hakkında farkındalık yaratır (Ali vd., 2017). Eğitim, uygulamaların benimsenmesini kolaylaştırabilir.
- Araştırma ve Geliştirme: Sağlık hizmetleri atık yönetiminin sürdürülebilirliğini artıracak yeni teknolojiler ve yöntemler üzerine sürekli araştırma ve geliştirme faaliyetleri yürütülmelidir. Bu, akıllı atık yönetim sistemlerinin potansiyelinin keşfedilmesini de kapsar (Avilés-Palacios vd., 2021). Araştırma ve geliştirme, yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasına olanak tanıyabilir.

- BT Araçlarının Kurulması ve Sürdürülebilir Akıllı Atık Yönetimi: Bilgi teknolojisi araçlarının entegrasyonu, sürdürülebilir ve akıllı atık yönetimi mekanizmalarının geliştirilmesine destek olacaktır. Bu, verimli atık toplama ve ayrıştırma yöntemlerinin uygulanmasını ve atık hiyerarşisinin en üst basamaklarına ulaşılmasını mümkün kılacaktır (Ranjbari, 2021). BT araçları, süreçlerin daha etkili yönetilmesini sağlayabilir.
- Atık Yönetiminde Tek Sağlık Yaklaşımı: Atık yönetimde tek sağlık yaklaşımının benimsenmesi ve bu doğrultuda politika önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, çok disiplinli sektörlerin entegrasyonu için yenilikçi çözümler arayışında olunmalıdır (Ranjbari, 2021). Tek sağlık yaklaşımı, atık yönetimindeki bütünsel sorunlara çözüm sunabilir.

Bu öneriler, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayarak, atık yönetimini sürdürülebilir bir şekilde dönüştürme potansiyeline sahiptir. Bu dönüşüm, çevresel sürdürülebilirliği artırmakla kalmayacak, aynı zamanda maliyetleri düşürerek ve sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirerek ekonomik ve sosyal faydalar da sağlayacaktır.

Sonuç olarak, döngüsel ekonomiye geçiş süreci karmaşık ve zorluklarla doludur. Ancak, stratejik planlama, paydaş katılımı ve altyapı ile eğitim yatırımları yoluyla bu zorlukların üstesinden gelmek mümkündür. 2014-2020 yılları arasındaki dönemde atık yönetimde döngüsel ekonomiye geçiş üzerine yapılan çalışmalar, bu modelin çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik açısından sağladığı çeşitli avantajları ortaya koymuştur. Döngüsel ekonomi, sürdürülebilir bir geleceğe doğru önemli bir adım olarak, kaynakların etkin kullanımını, atık miktarının azaltılmasını ve çevresel ayak izinin minimize edilmesini sağlamaktadır. Bu modelin başarısı, etkili politikalar, yenilikçi iş modelleri ve toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla mümkün olacaktır.

## 6. SONUÇ

Bu çalışma, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin benimsenmesi aracılığıyla sürdürülebilir atık yönetimi stratejilerinin nasıl geliştirilebileceği ve uygulanabileceği konusunda kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve, atık azaltımı, yeniden kullanım ve geri dönüşüm ilkelerini temel alarak, sağlık sektöründeki atık yönetiminin çevresel, ekonomik ve sosyal açılarından iyileştirilmesi için stratejik öneriler içermektedir. Çalışmada belirtilen politika ve uygulama önerileri, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi yaklaşımının benimsenmesinin önemini vurgulamakta ve sürdürülebilir atık yönetimi politikalarının geliştirilmesi, atık azaltma ve geri dönüşüm programlarının uygulanması, personel eğitiminin güçlendirilmesi ve yenilikçi teknolojilerin atık yönetimi süreçlerine entegrasyonu gibi çeşitli önlemleri önermektedir. Ayrıca, döngüsel ekonomi modelinin sağlık sektöründe uygulanmasının atık miktarının azaltılması, kaynak verimliliğinin artırılması ve çevresel sürdürülebilirliğe önemli katkılarda bulunabileceği üzerinde durulmaktadır. Sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin uygulanması, atık yönetimde önemli dönüşümler yaratma potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi uygulamaları hem çevresel hem de ekonomik faydalar sağlayabilir.

Çalışmada ele alınan eserler, döngüsel ekonomi prensiplerinin sağlık sektöründeki atık yönetimi pratiklerini nasıl dönüştürebileceğine dair değerli içgörüler sunmaktadır. Özellikle, Shi vd. (2017)'nin sağlık hizmetleri atık yönetimi için optimum tedavi teknolojilerinin seçimi üzerine yaptıkları çalışma, karar verme süreçlerinin karmaşıklığını ve bu süreçte birden fazla paydaşın dikkate alınmasının önemini ortaya koymaktadır. Torkayesh vd. (2021)'nin sunduğu çok amaçlı optimizasyon modeli ise, ekonomik, çevresel ve sosyal boyutları göz önünde bulundurarak optimize edilmiş kararların alınmasını desteklemektedir. Cesaro ve Belgiorno'nun (2017) vurguladığı gibi, sağlık hizmeti atıklarının sınıflandırılması ve ayrıştırılması, yönetim sistemlerinin teknik ve ekonomik optimizasyonunda kritik bir role sahiptir. Ali vd. (2017)'nin gelişmekte olan ülkelerin hastane atıklarının yönetiminde yetersiz altyapı ve farkındalık eksikliği gibi önemli engellerle karşılaştığını vurgulamaktadır. Bu zorluklar, yenilikçi çözümler gerektiren hızlı tıbbi atık üretimi ile daha da artmaktadır. Öncelikle, döngüsel ekonomi prensiplerinin sağlık sektöründe uygulanması, atık yönetimde önemli iyileştirmeler sağlayabilir.

Balbay vd. (2021) döngüsel ekonomi ve endüstriyel sürdürülebilirliğe ilişkin küresel ve Türk perspektiflerini tartışmaktadır. Döngüsel ekonomi ilkelerinin sağlık sektörü atık yönetimine entegre edilmesinin önemli çevresel ve ekonomik faydalar sağlayabileceğini savunmaktadırlar. Bressanelli vd. (2020), WEEE (Atık Elektrikli ve Elektronik Ekipmanlar) endüstrisinin sağlık sektörü için bir model oluşturabileceğini öne sürerek bu görüşü desteklemektedir.

Avilés-Palacios vd. (2021) Çin'de akıllı atık yönetiminin önündeki teknolojik sınırlamalar ve mevzuat boşlukları gibi engelleri tespit etmiştir. Bu engeller Çin'e özgü olmayıp, gelişmekte olan birçok ekonomide yaygındır. Bao ve Lu (2020), Çin'in Shenzhen kentinde atık yönetiminde etkin döngüsellüğün politika müdahaleleri ve paydaş katılımı yoluyla sağlanabileceğini gösteren içgörüler sunmaktadır. Bu yaklaşım, atık yönetimi uygulamalarını geliştirmek için sağlık sektörüne uyarlanabilir.

Cesaro ve Belgiorno (2017), çeşitli sağlık tesislerinde tıbbi atık yönetiminin sürdürülebilirliğini vurgulayarak tesis büyüklüğü ve kapasitesine göre özel çözümlere ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Chartier (2014), sağlık hizmeti atıklarının güvenli yönetimi için döngüsel ekonomi ilkelerini içerecek şekilde uyarlanabilecek kapsamlı kılavuzlar sunmaktadır. Özellikle, tehlikeli tıbbi atıkların güvenli bir şekilde yönetilmesi ve geri dönüştürülmesi, ciddi sağlık riskleri oluşturabilir. Bu nedenle, döngüsel ekonomi stratejilerinin uygulanmasında, sağlık ve güvenlik standartlarının titizlikle takip edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmaların ortak noktası, geleneksel atık yönetimi sistemlerinin yeniden kullanım ve geri dönüşüm gibi sürdürülebilir atık yönetimi uygulamalarını yeterince desteklememesi ve bu eksikliğin çevresel, ekonomik ve sosyal sorunlara yol açmasıdır. DE yaklaşımı, bu sorunlara yenilikçi çözümler sunarak, sağlık sektöründe atık yönetiminin sürdürülebilir bir şekilde iyileştirilmesi için güçlü bir temel oluşturur. Bu yaklaşım, hem çevresel ayak izinin azaltılmasına katkıda bulunacak hem de sağlık sektöründe ekonomik ve sosyal faydalar sağlayacaktır. Başarılı bir uygulama için, sektör genelinde multidisipliner iş birlikleri ve tüm paydaşların aktif katılımı gereklidir.

Gelecek araştırmacılar için şu öneriler sunulabilir:

Sıfır atık sistemlerinin etkinliğini artırmak için, araştırmalar ekosistemler için sıfır atık hedeflerine odaklanmalı ve bu doğrultuda boşaltma alanlarının ve açık çöplüklerin kapatılmasını değerlendirmelidir. Sıfır atık sistemlerinin çevresel etkileri azaltma potansiyeli, bu stratejilerin etkinliğini araştıran çalışmalarla daha da netleşebilir.

Ayrıca, geri dönüşüm ve geri kazanım süreçlerinde teknolojik yeniliklerin entegrasyonuna yönelik çalışmalar teşvik edilmelidir. Bu alanlardaki araştırmalar, sürdürülebilir atık yönetimi uygulamalarının geliştirilmesine önemli katkılar sunabilir.

Sonuç olarak, sağlık sektöründe döngüsel ekonomi prensiplerinin uygulanması, atık yönetimini sürdürülebilir bir şekilde dönüştürme potansiyeline sahiptir. Bu dönüşüm, atık miktarının azaltılması, kaynakların yeniden kullanımı ve geri dönüştürülmesi yoluyla sadece çevresel sürdürülebilirliği artırmakla kalmayacak, aynı zamanda maliyetleri düşürerek ve sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirerek ekonomik ve sosyal faydalar sağlayacaktır. Bu süreç, kapsamlı bir strateji, disiplinler arası iş birliği ve tüm paydaşların eşgüdümünü gerektirir, böylece sağlık sektöründe döngüsel ekonomiye geçiş, daha sürdürülebilir ve sağlıklı bir gelecek için önemli bir adım olacaktır. Sağlık sektörü, bu önerileri benimseyerek atık yönetimi uygulamalarını dönüştürebilir, çevresel sürdürülebilirliğe ve halk sağlığına katkıda bulunabilir.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Ali, M., Wang, W., Chaudhry, N. ve Geng, Y. (2017). Hospital waste management in developing countries: A mini-review. *Waste Management & Research*, 35(6), 581-592.

Akdemir, P. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde turizm işletmelerinde atık yönetimi: bir çözüm önerisi olarak döngüsel ekonomi. *İşletme Akademisi Dergisi*, 2(4), 366-380.

Andrews, D. (2015). The circular economy, design thinking and education for sustainability. *Local Economy*, 30(3), 305-315.

- Apaydin, Ş. (2020). OECD ülkelerinde atık yönetimi ve ekonomik büyüme ilişkisi: bir panel kantil regresyon yaklaşımı. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 300-312.
- Avilés-Palacios, C., Rodríguez-Olalla, A., Wan, M., Qu, T. ve Huisingh, D. (2021). Barriers to smart waste management for a circular economy in China. *Journal of Cleaner Production*.
- Bao, Z. ve Lu, W. (2020). Developing efficient circularity for construction and demolition waste management in fast emerging economies: Lessons learned from Shenzhen, China. *The Science of the Total Environment*, 724, 138264.
- Balbay, Ş., Sarıhan, A. ve Avşar, E. (2021). Dünyada ve Türkiye’de “Döngüsel ekonomi/endüstriyel sürdürülebilirlik” yaklaşımı. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (27), 557-569.
- Bressanelli, G., Sacconi, N., Pigosso, D. C. ve Perona, M. (2020). Circular Economy in the WEEE industry: a systematic literature review and a research agenda. *Sustainable Production and Consumption*, 23, 174-188.
- Cesaro, A. ve Belgiorno, V. (2017). Sustainability of medical waste management in different sized health care facilities. *Waste and Biomass Valorization*, 8(6), 1819-1832.
- Chartier, Y. (Ed.). (2014). *Safe management of wastes from health-care activities*. World Health Organization.
- Dagilienė, L., Varaniūtė, V. ve Bruneckienė, J. (2021). Local governments’ perspective on implementing the circular economy: A framework for future solutions. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127340.
- De los Rios, I. C. ve Charnley, F. J. (2017). Skills and capabilities for a sustainable and circular economy: The changing role of design. *Journal of cleaner production*, 160, 109-122.
- Elsayed, A., Ibrahim, M. ve Diab, G. (2020). Hospital waste management system. *Menoufia Nursing Journal*, 5(1), 19-26.
- Ferronato, N. ve Torretta, V. (2019). Waste mismanagement in developing countries: A review of global issues. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 1060.
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. ve Hultink, E. J. (2017). The circular economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757-768.
- Guerrero, L. A., Maas, G. ve Hogland, W. (2013). Solid waste management challenges for cities in developing countries. *Waste Management*, 33(1), 220-232.
- Ghadimi, M. (2023). *Application of artificial intelligence to advance environmental health research: A review*. ResearchGate.
- Ghisellini, P. ve Ulgiati, S. (2020). Circular economy transition in Italy. Achievements, perspectives and constraints. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118360.
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. ve Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy—A new sustainability paradigm?. *Journal of Cleaner Production*, 143, 757-768.
- Hahladakis, J. N., Iacovidou, E. ve Gerassimidou, S. (2024). Plastic waste in a circular economy. In *Environmental Materials and Waste* (pp. 99-134). Elsevier.
- Hartley, K., van Santen, R. ve Kirchherr, J. (2020). Policies for transitioning towards a circular economy: Expectations from the European Union (EU). *Resources, Conservation And Recycling*, 155, 104634.

- Hopkinson, P., Zils, M., Hawkins, P. ve Roper, S. (2018). Managing a complex global circular economy business model: Opportunities and challenges. *California Management Review*, 60(3), 71-94.
- Hossain, M. S., Balakrishnan, V., Rahman, N. N. N. A., Sarker, M. Z. I. ve Kadir, M. O. A. (2012). Treatment of clinical solid waste using a steam autoclave as a possible alternative technology to incineration. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 9(3), 855-867.
- Joshi, R. ve Ahmed, S. (2016). Status and challenges of municipal solid waste management in India: A review. *Cogent Environmental Science*, 2(1), 1139434.
- Jones, A. B. ve Bartlett, C. D. (2015). Environmental impact of medical waste disposal: From public health to environmental health. *Journal of Environmental Health Studies*, 12(2), 123-136.
- Kane, G. M., Bakker, C. A. ve Balkenende, A. R. (2018). Towards design strategies for circular medical products. *Resources, Conservation and Recycling*, 135(June), 38-47.
- Kazançoğlu, Y., Sağnak, M., Lafcı, Ç., Luthra, S., Kumar, A. ve Taçoğlu, C. (2021). Big data-enabled solutions framework to overcoming the barriers to circular economy initiatives in healthcare sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.
- Kalmykova, Y., Sadagopan, M. ve Rosado, L. (2017). Circular economy – From review of theories and practices to development of implementation tools. *Resources, Conservation and Recycling*, 135, 190-201.
- Kirchherr, J., Piscicelli, L., Bour, R., Kostense-Smit, E., Muller, J., Huibrechtse-Truijens, A. ve Hekkert, M. (2018). Barriers to the circular economy: Evidence from the European Union (EU). *Ecological Economics*, 150, 264-272.
- Kumar, A. ve Pandey, G. (2017). A review on the factors affecting the photocatalytic degradation of hazardous materials. *Mater. Sci. Eng. Int. J*, 1(3), 1-10.
- Lieder, M. ve Rashid, A. (2016). Towards circular economy implementation: a comprehensive review in context of manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 115, 36-51.
- MacArthur, E. (2013). Towards the circular economy. *Journal of Industrial Ecology*, 2(1), 23-44.
- Mahjoob, A., Alfadhli, Y. ve Omachonu, V. (2023). Healthcare waste and sustainability: Implications for a circular economy. *Sustainability*, 15(10), 7788.
- Margallo, M., Ziegler-Rodriguez, K., Vázquez-Rowe, I., Aldaco, R., Irabien, Á. ve Kahhat, R. (2019). Enhancing waste management strategies in Latin America under a holistic environmental assessment perspective. *The Science of the Total Environment*, 689, 1255-1269.
- Milios, L. (2018). Advancing to a Circular Economy: three essential ingredients for a comprehensive policy mix. *Sustainability Science*, 13(3), 861-878.
- Mısır, A. ve Arıkan, O. (2022). Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye’de döngüsel ekonomi ve sıfır atık yönetimi. *Çevre İklim ve Sürdürülebilirlik*, 23(1), 69-78.
- Moreau, V., Sahakian, M., van Griethuysen, P. ve Vuille, F. (2017). Coming full circle: Why social and institutional dimensions matter for the circular economy. *Journal of Industrial Ecology*, 21(3), 497-506.
- Morseletto, P. (2020). Targets for a circular economy. *Resources, Conservation & Recycling*, 153, A: 104553.

- Murray, A., Skene, K. ve Haynes, K. (2017). The circular economy: an interdisciplinary exploration of the concept and application in a global context. *Journal of Business Ethics*, 140, 369-380.
- Muriithi, J. K. ve Ngare, I. O. (2023). Transitioning circular economy from policy to practice in Kenya. *Frontiers in Sustainability*, 4, 1190470.
- Mmereki, D., Baldwin, A., Hong, L. ve Li, B. (2016). The management of hazardous waste in developing countries. *Management of Hazardous Wastes*, 6(8), 39-50.
- Nimgare, S. S. (2020). Management of healthcare waste. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 7(7), 1234-1241.
- Pardini, K., Rodrigues, J. J., Diallo, O., Das, A. K., de Albuquerque, V. H. C. ve Kozlov, S. A. (2020). A smart waste management solution geared towards citizens. *Sensors*, 20(8), 2380.
- Paul, T. ve Sinharoy, A. (2024). Emerging issues and their solutions related to the use of sewage sludge in waste treatment. *Application of Sewage Sludge in Industrial Wastewater Treatment*, 21-37
- Perez, G. L. (2017). Innovative waste management approaches in the health sector: A review of successful practices. *Medical Waste Management Journal*, 9(4), 234-245.
- Rai, A., Kothari, R. ve Singh, D. (2020). Assessment of available technologies for hospital waste management. *Waste Management*, 113, 49-60.
- Ranta, V., Aarikka-Stenroos, L., Ritala, P. ve Mäkinen, S. J. (2018). Exploring institutional drivers and barriers of the circular economy: A cross-regional comparison of China, the US, and Europe. *Resources, Conservation and Recycling*, 135, 70-82.
- Ranjbari, M., Saidani, M., Esfandabadi, Z. S., Peng, W., Lam, S. S., Aghbashlo, M., ... ve Tabatabaei, M. (2021). Two decades of research on waste management in the circular economy: Insights from bibliometric, text mining, and content analyses. *Journal of Cleaner Production*, 314, 128009.
- Riesener, M., Dölle, C., Mattern, C. ve Kreß, J. (2019, October). Circular economy: Challenges and potentials for the manufacturing industry by digital transformation. In *2019 IEEE international symposium on innovation and entrepreneurship (TEMS-ISIE)* (pp. 1-7). IEEE.
- Roni, M. R. H. ve Afridi, M. A. (2023). Incorporating Health Impacts into the Circular Economy: A Comprehensive Assessment of Worker and Consumer Safety in the Plastic Production and Recycling Industries. *Engineering Proceedings*, 56(1), 250.
- Sarc, R., Curtis, A., Kandlbauer, L., Khodier, K., Lorber, K. E. ve Pomberger, R. (2019). Digitalisation and intelligent robotics in value chain of circular economy oriented waste management—A review. *Waste Management*, 95, 476-492.
- Shi, H., Liu, H.-c., Li, P. ve Xu, X.-G. (2017). An integrated decision making approach for assessing healthcare waste treatment technologies from a multiple stakeholder. *Waste Management*, 59, 508-517.
- Stahel, W. R. (2016). The circular economy. *Nature*, 531(7595), 435-438.
- Stankovska, A. ve Dimitrieska, S. (2017). Waste management and circular economy. *Economics and Management*.
- Torkayesh, A. E., Vandchali, H. R. ve Tirkolaei, E. B. (2021). Multi-objective optimization for healthcare waste management network design with sustainability perspective. *Sustainability*, 13(7), 3732.

- Veral, E. S. ve Yiğitbaşıoğlu, H. (2018). Avrupa Birliği atık politikasında atık yönetiminden kaynak yönetimi yaklaşımına geçiş yönelimleri ve döngüsel ekonomi modeli. *Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Veral, E. S. (2021). Döngüsel ekonomi: engeller, stratejiler ve iş modelleri. *Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi*, 8(1), 7-18.
- Windfeld, E. S. ve Brooks, M. S. (2015). Medical waste management A review. *Journal of Environmental Management*.
- World Health Organization. (2018). *European health report 2018: more than numbers—evidence for all*. World Health Organization. Regional Office for Europe.
- Yadav, P. ve Samadder, S. R. (2017). Environmental impact assessment of municipal solid waste management options using life cycle assessment: A case study. *Environmental Science and Pollution Research*.
- Zhang, A., Venkatesh, V. G., Liu, Y., Wan, M., Qu, T. ve Huisinğh, D. (2019). Barriers to smart waste management for a circular economy in China. *Journal of Cleaner Production*, 240, 118198.

## TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İZLEME MERKEZLERİNİN KURULMASI

### CHILD LABOR PROBLEM IN TURKEY AND SOLUTION SUGGESTIONS: ESTABLISHMENT OF CHILD LABOR MONITORING CENTERS

Dr. Mehmet TATAR<sup>1</sup>

#### ÖZ

Sanayi, hizmet ve mevsimlik tarım işlerinde en önemli konulardan biri de çocuk işçiliğidir. Bu çalışmada, Türkiye'de çocuk işçiliğinin mevcut durumu incelenirken yaşanan sorunun çözümü konusunda nelerin yapılabileceği sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çalışmanın amacı, sanayi sektöründeki ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta, gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocukların tespit edilerek izlenmesini sağlamak, fiziksel, duygusal ve sosyal açıdan gelişimlerine aykırı olan koşullarda çalışmalarını önlemektir. Bu çalışmada, çalışan çocukların Türkiye'deki mevcut durumu ve sorun haline gelen çocuk işçiliğinin nedenleri TÜİK verileri doğrultusunda incelenmiştir. TÜİK verilerine göre 2022 yılında 15-17 yaş grubunda yer alan çocukların işgücüne katılma oranı %18,7 iken 2023 yılında bu oran %22,1 düzeyine yükselmiştir. Bu durum yaşanan ekonomik krizin çocukları da etkilediğini göstermektedir. Çocuk işçiliğinin veya çocukların istihdama katılmalarının temelinde yoksulluk, düşük gelir ve eğitimsizlik gibi faktörlerin etkili olduğu bilinmektedir. Çocuk işçiliğinin diğer önemli bir nedeni de çalışan çocukları izleyen etkin bir sistemin veya mekanizmanın bulunmamasıdır. Çocuk işçiliğini önlemek amacıyla yerelde çocuk işçiliği izleme merkezlerinin kurulması çocuk işçiliği sorunsalına çözüm konusunda katkı sağlayacaktır. Çalışmanın sonucunda çocuk işçiliği sorunsalına yönelik çözüm önerileri geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye, Çocuk, Çocuk İşçiliği İzleme Merkezi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** E24, F66, J21.

#### ABSTRACT

Child labor is one of the most important issues in industry, service and seasonal agricultural work. The study examines the current situation of child labor in Turkey and seeks answers to the question of what can be done to solve the problem. The aim of the study is to identify and monitor children working in heavy and hazardous jobs in the industrial sector, on the streets, in mobile and temporary agricultural work, and to prevent them from working in conditions that are contrary to their physical, emotional and social development. In the study, the current situation of working children in Turkey and the causes of child labor, which has become a problem, are examined in line with TURKSTAT data. According to TURKSTAT data, while the labor force participation rate of children in the 15-17 age group was 18.7% in 2022, this rate increased to 22.1% in 2023. This situation shows that the economic crisis also affects children. It is known that factors such as poverty, low income and lack of education are effective in child labor or children's participation in employment. Another important reason for child labor is the lack of an effective system or mechanism to monitor working children. Establishing child labor monitoring centers at the local level to prevent child labor would contribute to the solution of the problem of child labor. As a result of the study, solution suggestions are developed for the problematic of child labor.

**Keywords:** Turkey, Child, Child Labor Monitoring Center.

**JEL Classification Codes:** E24, F66, J21.

<sup>1</sup>  Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, mehmettatar\_02@hotmail.com



## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

The purpose of the study is to identify and monitor children working in heavy and hazardous jobs in the industrial sector, on the streets, in mobile and temporary agricultural work, and to prevent them from working in conditions that are contrary to their physical, emotional and social development. It also aims to raise social awareness and sensitivity on the issue.

### **Design/methodology/approach:**

In the study, a literature review on the subject is conducted. Then, the current situation of working children in Turkey and the causes of child labor, which has become a problem, are examined in line with TURKSTAT data and solution suggestions are developed.

### **Findings:**

Today, the decline in the purchasing power of money along with the decline in family income has made it compulsory for all family members to work, and children have become increasingly involved in working life. According to the special child labor force survey conducted by TurkStat in 2019, 720 thousand of the 16.457 million children in the 5-17 age group among the non-institutional civilian population were employed. This number constitutes 20.3% of the non-institutionalized population. When the sectoral distribution of employed children is analyzed, it is seen that 328 thousand of them are employed in the service sector, 221 thousand in the agricultural sector and 171 thousand in the industrial sector. Including those working on the streets, nearly half (45.5%) of working children are in the service sector. 30.8% work in agriculture and 23.7% in industrial manufacturing, especially in small and medium-sized enterprises. According to the results of the Household Labor Force Survey, which is announced by TURKSTAT in addition to special child labor force surveys, it is seen that the non-institutional child population has continued to increase in the last three years. In line with this increase, there has also been an increase in the number of labor force and employment. In 2021, 520 thousand of 607 thousand children in the 15-17 age group were employed, while 759 thousand of 853 thousand children were employed in 2023. The number of working children in this age group has increased by 239 thousand in the last 3 years. According to TURKSTAT data, while the labor force participation rate of children in the 15-17 age group was 18.7% in 2022, this rate increased to 22.1% in 2023. This figures show that children are more involved in working life for economic reasons and that the economic crisis has a negative impact on children. As in many countries, child labor has become a social problem that requires a solution as a priority in Turkey. In many developing countries, child laborers are employed as cheap labor due to the commercial competition in labor markets with the developing technology. Failure to take adequate measures negatively affects child labor and causes it to increase numerically

### **Conclusion and Discussion:**

Children are the most innocent individuals in the disadvantaged group. Therefore, children need to be protected not only by their parents but also by all segments of society. For this purpose, it is important to take measures to protect working children. The problem of child labor, which continues in many developing and developing countries today, has not yet been fully solved in Turkey. In addition to family and environment, labor market-related reasons play an active role in child labor. The solution to this problem, the root cause of which is poverty, is possible by overcoming economic, social and political obstacles and developing effective social policies. First of all, policies that focus on employment and ensure fair income distribution should be developed. In addition, it is important that all relevant actors are sensitive to the factors that push children away from education and into working life and that parents act consciously in this regard. Child labor in heavy and dangerous work, especially in industrial enterprises, should be prevented. There is a need to develop child-friendly policies and programs that will enable children to be open to innovations, prepare them for social activities and technological developments, and shape their future. The solution of this multidimensional problem requires various institutions and organizations, local governments and NGOs to work together. Therefore, in order to reduce the number of children working in heavy and hazardous work in the industrial sector, in mobile and temporary agricultural work and on the streets, and to contribute to their education, "Child Labor Monitoring Centers" should be established on a local basis where provincial directorates of national education, family and social services, social security institution, labor and employment agency, municipalities and law enforcement agencies work together. There should be full cooperation and coordination between the institutions and organizations in the monitoring centers established to prevent child labor. In addition, it is important that actors such as mukhtars, professional chambers, trade unions, associations, etc. contribute to the policies and programs developed by these centers with a sense of shared responsibility.

## 1. GİRİŞ

Çocuk işçiliği, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin temel sorunlarından biridir. Türkiye’de de çalışma hayatında sosyoekonomik nedenlerden kaynaklanan karmaşık ve çözümü zor olan problemlerden biridir. Teknolojide ve eğitimde görülen ilerlemelere rağmen bu sorun devam etmektedir. Günümüzde aile gelirinde yaşanan düşüş ile birlikte paranın alım gücünün düşmesi tüm aile bireylerinin çalışmalarını zorunlu hale getirirken çocukların da çalışma hayatında giderek daha fazla yer almalarına neden olmuştur. İstanbul, Ankara, İzmir, Adana ve Bursa gibi büyük ve gelişmiş şehirler başta olmak üzere birçok ilde küçük çocukların tam gün, yarı zamanlı ve okul dışı zamanlarda küçük sanayilerde, pazarlarda ve sokaklarda çalıştıkları görülmektedir (Gökalp, 2012, s. 125).

İnsanlık tarihinde insanla birlikte başlayan çocuk işçiliği çok eskilere dayandığı bilinmektedir. Her dönemde üretim faktörü olarak çocuklar çalışma hayatında yer almıştır (Şahin, 2012, s. 107). İngiltere’de sanayi devriminde başlayan çocuk işçiliği çok eskidir. Çocuk işçiliği, 16. yüzyılda Amerika’da köle ticareti ve 18-19. yüzyılda İngiltere’de yaşanan sanayi devrimi ile birlikte trajik boyutlara ulaşmıştır (Avşar ve Ögütoğulları, 2012, s. 13). Dünyanın birçok ülkesinde farklı iş kollarında çocuk işçiliği vardır. Özellikle Hindistan, Güney Amerika, Afrika ve Asya’daki az gelişmiş ve gelişmiş ülkelerde çocuk işçiliğinin ağırlık kazandığı gözlenmiştir (Kayhan, 2012, s. 188). Çocuk Hakları Evrensel Bildirisinin yürürlüğe girdiği 20.11.1959 tarihine kadar çocuğun aile içindeki konumu zaman içerisinde değişiklik gösterirken bazen bir eşya veya mal gibi kullanıldığı, bazen de fiziksel gücünün üzerinde ağır işlerde çalıştırılan bir olgu şeklinde görüldüğü bilinmektedir (Dur ve Öztürk, 2017, s. 622). Çocuk işçiliği ile vurgulanan sanayi devrimi sonrası çalıştırılan çocuklardır.

Ülkemizde gelenek ve inançlarımızdan dolayı çocuk işçiliğinde çok ileride olmamakla beraber bazı iş kollarında çocuk işçiliği vardır. Tarım, sanayi ve sokakta çocuk işçiliği görülmektedir. Yaşanan ekonomik krizlerin yanı sıra ailenin ekonomik krizi ve ailenin işsizliği çocuk işçiliğine yol açmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 71. maddesinde 15 yaşını tamamlamayan çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu ifade edilmiştir. Aynı kanunun 72. ve 73. maddelerinde 18 yaşını tamamlamayan çocukların yer ve su altındaki işlerde ve sanayideki işlerde gece çalıştırılmalarının yasaklandığı hükümlerine yer verilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 32. Maddesinde tehlikeli, eğitimi engelleyen, bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal gelişimi açısından zararlı olabilecek işlerde çalıştırılmasına karşı çocukların korunması gerektiği ifade edilmiştir (UNICEF, 1989). Türkiye Cumhuriyeti anayasasının 50. Maddesinde “kimse yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağı, küçüklerin, kadınların, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmüne yer verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

Çocuk işçiliği, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda kültürel, ekonomik, psikolojik ve fiziksel boyutları olan kronik bir sosyal sorun olması nedeniyle üzerinde durulması gereken bir konudur. Dolayısıyla bu çalışma, çocuk işçiliğini önleme konusunda toplumsal bilinçlendirmeye katkı sağlayacak olması açısından önem arz etmektedir. Çocuk işçiliği konusunda ilgili literatür incelendiğinde bu sorunun çözümüne yönelik çeşitli kaynakların olduğu veya çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Çocuk işçiliği sorunu ile mücadelede uluslararası düzeydeki çalışmaların yanı sıra Türkiye’de de benzer şekilde ilgili bakanlıkların bağlı kurum/kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları tarafından birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “Mobilya sektöründe çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin sona erdirilmesi projesi”, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun “Sokakta çalışan çocukların eğitime yönlendirilmesi projesi”, MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü’nün “Mevsimlik gezici ve geçici tarım işlerindeki en kötü biçimdeki çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi projesi”, TÜRK-İŞ ve TİSK sendikaları konfederasyonları tarafından yürütülen “Çocuk işçiliğine karşı toplumsal işbirliği projesi” dir. İlgili bakanlıklar ve sivil toplum kuruluşları tarafından benzer projeler desteklenmektedir. Yapılan bu çalışmada güncelliğini koruyan çocuk işçiliği sorunu farklı bir açıdan ele alınarak sorunun çözümüne katkı sunulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, çalışan çocukların bedensel ve sosyal gelişimlerini tehlikeye atan, eğitimlerinin aksamasına neden olan çalışmayı ve ekonomik açıdan istismar edilmelerini önlemek, çocuk işçiliği sorunsalına dikkat çekmek ve bu konuda sorun çözücü mekanizmaları harekete geçirerek çocukların okuldan uzaklaşmalarını engellemektir. Diğer bir amaç, Türkiye’de çocuk işçiliğini ayrıntılı bir biçimde analiz etmek, çocuk işçiliğinin temel nedenlerinin neler olduğu ve çocuk işçiliğinin nasıl önenebileceği sorularına cevap bulmaktır.

Bu çalışma kapsam olarak Türkiye’de çocuk işçiliğinin genel görünümünü, sanayi sektöründeki tehlike arz eden işlerde, sokakta, gezici ve geçici tarım işlerinde görülen çocuk işçiliği sorunsalını, çocuk işçiliğinin temel

nedenlerini, ilgili aktörlerin sorumluluklarını ve çocuk işçiliğini önlemek amacıyla ne tür stratejilerin geliştirilebileceğine yönelik çözüm önerilerini içermektedir. Çalışmada konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve konunun kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. Sonrasında TÜİK verileri kullanılarak çalışan çocukların Türkiye'deki mevcut durumu ve sorun haline gelen çocuk işçiliğinin nedenleri incelenmiştir. Türkiye'de çocuk işçiliği izleme merkezlerinin kurulmasının çocuk işçiliği sorununa önemli bir çözüm yolu olarak katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Sonuç kısmında sanayi sektöründeki tehlike arz eden işlerde, sokakta, gezici ve geçici tarım işlerinde görülen çocuk işçiliği sorunsalına çözüm önerileri geliştirilmiştir.

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Literatür incelendiğinde Türkiye'de çocuk işçiliği ile ilgili çeşitli çalışmaların olduğu ve bu konunun önemsendiği görülmektedir. Benzer şekilde bu çalışmanın da literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Tor (2010) Türkiye'de çalışan çocukların sayısal durumunu ve sektörel dağılımını TÜİK verileri doğrultusunda analiz etmeyi amaçlamıştır. Tor'a göre yapılan araştırmaların azlığı, yasa dışı çalışan, aile işlerinde çalışan, sokakta çalışan, geçici ve mevsimlik işlerde çalışan çocukların istatistiklere doğru bir şekilde yansımaması gibi faktörler çalışan çocuk sayılarının kesin olarak bilinmemesine neden olmaktadır. Çalışmada, çocukların çalışma nedenlerinin yanı sıra çocuk işçiliğinin neden olduğu sorunlara ve çocukların korunması yönündeki çalışmalar üzerinde durmuştur. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasının uzun vade gerektiren bir hedef olduğunu belirtmiştir.

Şahin (2012) ülkelerin karşı karşıya kaldıkları çocuk işçiliği sorununa dikkat çekmek amacıyla hazırladığı çalışmada çocukların fakirliğin yanı sıra birçok nedenle uluslararası standartlara uymayan koşullarda çalıştırıldıklarını ifade etmiştir. Bu çalışma şeklinin çocukları okuldan uzaklaştırdığını ve niteliksiz hale getirdiğini belirtmiştir. Çocuk işçiliğinin önlenmesi halinde ekonomik ve sosyal refah düzeyinde de artışın yaşanacağını dile getirmiştir.

Erbay (2013) çalışmasında Türkiye'de çocuk işçiliğini sektörel bazda ele almış ve istatistik veriler ışığında analiz etmiştir. Çocuk işçiliğinin çocukların karşılaştığı önemli bir sosyal sorun olduğunu, fiziksel, sosyal ve psikolojik gelişimlerini engellediğini ifade etmiştir.

Barışık vd. (2016) tarihin her aşamasında çocukların çalışma hayatında yer aldıklarını, sanayi devrimiyle birlikte üretimde daha fazla çocuk işgücünün kullanıldığını, günümüzde ise halen kullanılmaya devam edildiğini ve bu konuda mücadeleye devam edilmesi gerektiğini belirtmişler. Yoksulluk, göç, geleneksel bakış açısı ve eğitim olanaklarının yetersiz olması gibi temel nedenlerin çocuk işçiliğinin oluşmasına yol açtığını ifade etmişler.

Lordoğlu (2017) Türkiye'de işgücü piyasasındaki çocuk işçiliğini tarım sektörü başta olmak üzere eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik yönüyle ele alırken oluşan kanuni boşluklara da dikkat çekmiştir. Çocuk işçiliğinin Türkiye'de halen ciddiyetini koruyan bir konu olduğunu ifade etmiştir. Çocuk işçiliği ile mücadele konusunda eğitim ve sağlık sisteminde yapılan düzenlemelerin çocuk işçiliğini tam anlamıyla kaldırmamasına rağmen anlamlı sonuçlar verdiğini ifade etmiştir.

Çöpoğlu (2018) çalışmasında istatistiksel verileri kullanarak Türkiye'de çocuk işçiliğinin mevcut durumunu, nedenlerini ve bu konuda yapılacaklar üzerinde durmuştur. Sonuç olarak, çocuk işçiliğinin dünyanın tüm ülkelerinde önemli bir sorun olduğunu ifade etmiştir. Yaşanan bu sorunun ekonomik nedenlerin yanı sıra nüfus artışı, düzensiz kentleşme, eğitimsizlik gibi sosyal ve kültürel nedenlerden kaynaklandığını belirtmiştir. Çocuk işçiliğinin önlenmesi halinde eğitim ve sağlık imkânlarından daha fazla yararlanacak olan çocukların fiziksel, sosyal ve psikolojik yönden gelişeceklerini dile getirmiştir.

Berigel ve Eroğlu (2019) çocuk işçiliğini çalışma hayatının kar odaklı anlayışının doğurduğu bir sorun olarak görmüşler. Sanayi devrimiyle birlikte çocuk işçiliğinin ucuz işgücü olarak artış sergilediğini ve uluslararası bir sorun haline geldiğini belirtmişler. ILO, UNICEF ve OECD'nin çocuk işçiliğini önleme konusunda yıllardır verdikleri mücadeleye rağmen halen dünya genelinde ve Türkiye'de bu sorunun devam ettiğine ve çözüm arayışlarının da devam etmesine işaret etmişler.

Yaman ve Yılkan (2019) çocuk işçiliğini farklı bir boyutuyla ele almışlar. Çalışmalarında henüz doğal gazın olmadığı doğu illerinde yaşanan soğuk nedeniyle bina önlerindeki çöpleri karıştırarak yanmamış kömürleri toplayan 9-15 arası çocukların sosyoekonomik durumlarını nitel bir araştırma yaparak incelemişler. Araştırmanın sonuçlarına göre, yaşanan bu duruma neden olan önemli faktörün fakirlik olduğunu dile getirmişler. Ayrıca bu

çocukların sosyal hayattan dışlandıklarını, gelecek beklentilerinin bulunmadığını, kalabalık bir aile yapısına sahip olduklarını, kömür toplamanın haricinde hamallık, boyacılık ve inşaat işçiliği yaptıklarını ifade etmişler.

Karagözoğlu ve Babaoğlu (2022) çocuk işgücünden sağlanan faydanın çok eski zamanlara dayandığını ve sanayi devriminden itibaren çalışma hayatında çocukların ucuz işgücü olarak kullanıldığını belirtmişler. Çocuk işçiliğinin çocukları fiziksel, ruhsal ve zihinsel olarak olumsuz etkileyen bireysel bir sorun olduğunu ve gelecek için toplumsal bir sorun teşkil ettiğini dile getirmişler. Bu nedenle çocuk işçiliği ile mücadele konusunu önemseyip sorunun çözümüne yönelik öneriler geliştirmişler. Bu kapsamda yoksulluk başta olmak üzere pek çok paydaş ile birlikte hedefe ulaşmak amacıyla politikaların oluşturulması ve çalışma hayatında çalışan çocukları korumaya yönelik çalışmaların yapılması gerektiğini ifade etmişler.

### 3. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Tarihi süreç içerisinde çocuk kavramı anlamsal olarak farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Geleneksel ailede duygusal anlamı olan çocuk aynı zamanda yaşlanan anne ve babaya bakacak bir sosyal güvenlik aracı olarak görülürken emeğin yoğun olduğu tarımsal aile işletmelerinde ise aile bütçesine katkı sağlayan bireyler olarak tanımlanmıştır (Barışık vd., 2016, s. 163). Birleşmiş Milletler tarafından 1989 yılında kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesine göre 18 yaşından önce ergin olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insanın çocuk sayıldığı ifade edilmiştir (UNICEF, 1989). Diğer bir tanıma göre çocuk, yetişkinlere uyum sağlayana kadar fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimleri için yetişkinlerin korumasına muhtaç olan bireydir (Şahin, 2012, s. 104).

Çocuklar tarafından yapılan her iş, ortadan kaldırılması hedeflenen çocuk işçiliği olarak sınıflandırılmamalıdır. Çocukların, sağlıklarını ve kişisel gelişimlerini etkilemeyen, eğitimlerine engel olmayan işlerde çalışmalarını genellikle olumlu olarak değerlendirilmektedir. Çocuklar, evde ebeveynlerine veya bir aile işine yardımcı olmak, okul saatleri dışında ve tatillerde harçlık kazanmak gibi faaliyetleri gerçekleştirebilirler. Bu tür etkinlik veya faaliyetler çocukların gelişimine ve ailelerinin refahına katkı sağlarken onlara beceri ve deneyim kazandırır. Ayrıca, çocukların toplumun üretken üyeleri olmalarına katkı sağlar. Birleşmiş Milletlere göre çocuk işçiliği, uluslararası hukuka ve ulusal mevzuata aykırı olan, çocuklara zarar veren ve onları tehlikeye atan işlerdir. Bir işin çocuk işçiliği olarak değerlendirilmesi çocuğun yaşına, yapılan işin türüne, çalışma saatlerine, işin hangi koşullar altında yapıldığına ve her bir ülkenin izlediği hedeflere bağlıdır. Çocuk işçiliği ülkeden ülkeye ve ülke içindeki sektörlere göre değişmektedir (UNICEF, 1989).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çocuk işçiliğini, çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltken, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı olan işlerde istihdam edilmeleri olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2024). Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 14 yaşını bitirmiş fakat 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi çocuk işçi olarak tanımlamıştır (ÇSGB, 2004).

Birleşmiş Milletlerin tanımına göre tehlikeli işler, doğası gereği ya da yapıldığı koşullar sebebiyle çocuğun fiziksel, zihinsel ya da ahlaki açıdan sağlığını tehlikeye atan işlerdir (www.un.org). Çocuğun yaşına ve becerilerine uygun, eğitim hayatına ve refahına müdahale etmeyen, gelişimine katkı sağlayan üretken nitelikte olan faaliyetler dışında kalan çalışma şekli çocuk işçiliği olarak kabul edilmektedir (Kul Parlak ve Uludağ Güler, 2022, s. 51).

### 4. TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Dünya genelinde işgücü piyasalarında ticari rekabet yaşanırken ucuz işgücü bu piyasaların vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir. Ucuz işgücü ve benzeri nedenlerle çalışma hayatında yer alan çocuklar çalışmakta veya çalıştırılmaktadır. Dünya işgücü piyasalarında yeterli tedbirlerin alınmaması çocuk işçiliğini olumsuz etkilerken sayısal olarak da artmasına neden olmaktadır. ILO ve UNICEF’in 2021 yılında yayımladığı raporda dünya genelinde çalışan çocukların sayısal ve oransal değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 1’de, 2020 yılında dünya genelinde işçi olarak çalışan 160 milyon çocuğun yarısına yakını (79 milyon) tehlikeli işlerde çalıştığı görülmektedir. Tabloda 2016 yılında çocuk işçiliği ile mücadelenin hız kestiği görülmektedir. Tabloya göre 2020 yılında çocuk işçiliğinde yaşanan artışın önemli nedenlerinden biri olarak 2019 yılı sonlarında Çin’de başlayıp kısa sürede dünya genelinde yayılan Covid-19 salgın hastalığının işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileri gösterilebilir.

**Tablo 1.** Dünya Genelinde Çocuk İşçilerin Sayısı (05-17 yaş)

Yıllar	Çocuk İşçiliği		Tehlikeli İşler	
	Milyon	%	Milyon	%
2000	245.5	16,0	170.5	11,1
2004	222.3	14,2	128.4	8,2
2008	215.2	13,6	115.3	7,3
2012	168.0	10,6	85.3	5,4
2016	151.6	9,6	72.5	4,6
2020	160.0	9,6	79.0	4,7

Kaynak: (ILO, UNICEF, 2020, s. 12).

Günümüzde çocukların bir kısmı çalışma hayatında yer alırken bir kısmı da eğitim hayatından uzaklaşabilmektedir. Son yıllarda, yasal düzenlemelere rağmen çeşitli nedenlerden dolayı eğitimden uzak ve çalışma hayatında yer alan çocuklar dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, çocuk işçiliği dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'nin de öncelikli olarak çözüm bekleyen ekonomik ve sosyal bir sorunu haline gelmiştir. 1994, 1999, 2006 ve 2012 yıllarında TÜİK tarafından çocuklara özel yapılan çocuk işgücü araştırmalarında 6-17 yaş grubunda yer alanlar çocuk sayılırken 2019 yılında TÜİK'in çocuk özel konulu araştırmasında 5-17 yaş aralığında yer alanlar çocuk olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla, uygulamada kapsam ve metodoloji değişikliği yapıldığından özel konulu araştırmada çocuk işgücü göstergelerinin önceki yılların sonuçları ile karşılaştırılması uygun görülmemektedir.

Tablo 2'de yer alan TÜİK verilerine göre, 2019 yılında Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus içerisinde 5-17 yaş grubundaki 16 milyon 457 bin çocuğun 720 bini çalışmaktadır. Bu sayı kurumsal olmayan nüfusun %20,3'ünü oluşturmaktadır. İstihdam edilen çocukların sektörel dağılımı sayısal olarak incelendiğinde, çocukların 328 bin'i hizmet sektöründe, 221 bin'i tarım sektöründe ve 171 bin'i ise sanayi sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir. Çocukların en fazla hizmet sektöründe yer aldıkları dikkat çekmektedir. Diğer dikkat çeken bir nokta ise 2019 yılında istihdam edilen çocukların 455 bin'i ücretli ve yevmiyeli, 4 bin'i kendi hesabına ve 261 bin'i de ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. TÜİK verileri 720.000 çocuğun çalıştığını göstermektedir. Bu sayı çocuk nüfusunun %4,4'ünü oluşturmaktadır. Çalışan çocukların sektörel dağılımları oransal olarak incelendiğinde sokakta çalışanlar da dâhil olmak üzere, bu çocukların yaklaşık yarısı (%45,5) hizmet sektöründe, %30,8'i tarım sektöründe, %23,7'si endüstriyel imalatta, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Çalışan çocukların sayısal ve oransal olarak en fazla hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Oysaki Türkiye'de çocukların önemli bir kısmının tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir. Özellikle yaz mevsimlerinde çocuklar tarım sektöründe daha fazla sayıda çalışmaktadır. Çalışan çocukların cinsiyete göre sektörel dağılımları incelendiğinde erkek ve kız çocuklarının daha çok hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Kız çocuklarının hizmet sektöründen sonra daha çok tarım sektöründe çalıştıkları, sanayi sektöründe ise erkek çocukların kız çocuklarından daha fazla oldukları dikkat çekmektedir.

**Tablo 2.** Türkiye'de Çocuk İşgücü Göstergeleri (2019 Yılı)

İşgücü Göstergeleri	Sayı (Bin)	Oran (%)
Türkiye nüfusu	83.154	
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (0-17 Yaş)	22.876	27,5
05-17 Yaş Grubundaki Nüfus	16.457	20,3
Cinsiyet	Erkek çocuk	8.449
	Kız çocuk	8.008
Ekonomik faaliyette çalışan / İstihdam (05-17 yaş)	720	4,4
Cinsiyet	Erkek çocuk	508
	Kız çocuk	212

İşgücü Göstergeleri	Sayı (Bin)	Oran (%)	
Sektör	Tarım	221	30,8
	Erkek Çocuk	143	
	Kız çocuk	78	
	Sanayi	171	23,7
	Erkek Çocuk	141	
	Kız çocuk	29	
	Hizmet	328	45,5
	Erkek Çocuk	223	
	Kız çocuk	105	
İşteki Durum	Ücretli veya yevmiyeli	455	63,3
	Kendi hesabına çalışan	4	0,5
	Ücretsiz aile işçisi	261	36,2

Kaynak: (TÜİK, 2019, s. 21-22).

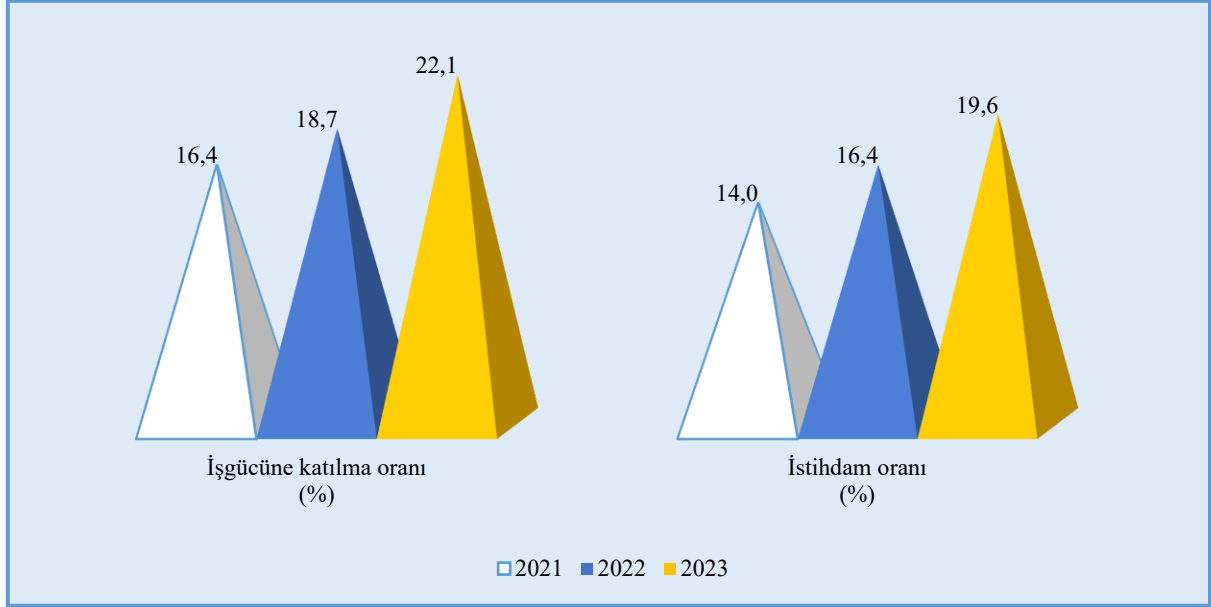
TÜİK'in özel konulu çocuk işgücü araştırmalarının yanı sıra yıllar itibariyle açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre son üç yılda kurumsal olmayan çocuk nüfusunun artışına bağlı olarak işgücü ve istihdam sayılarında da artış yaşanmıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere 2021 yılında 15-17 yaş grubunda yer alan 607 bin çocuğun 520 bini çalışırken, 2023 yılında 853 bin çocuğun 759 bini istihdamda yer almıştır. Son üç yılda bu yaş grubunda çalışan çocuk sayısının 239 bin arttığı görülmektedir. 2023 yılında 15-17 yaş grubunda çalışan çocukların 572 bini erkek ve 187 bini kız çocuklarından oluşmaktadır.

**Tablo 3.** Kurumsal Olmayan Çocuk Nüfusun İşgücü Durumu (15-17 yaş)

Yıllar	Kurumsal olmayan çocuk nüfus (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam edilenler (Bin)
2021	Toplam	3.709	520
	Erkek	1.905	374
	Kız	1.804	147
2022	Toplam	3.782	619
	Erkek	1.941	461
	Kız	1.841	159
2023	Toplam	3.862	759
	Erkek	1.982	572
	Kız	1.880	187

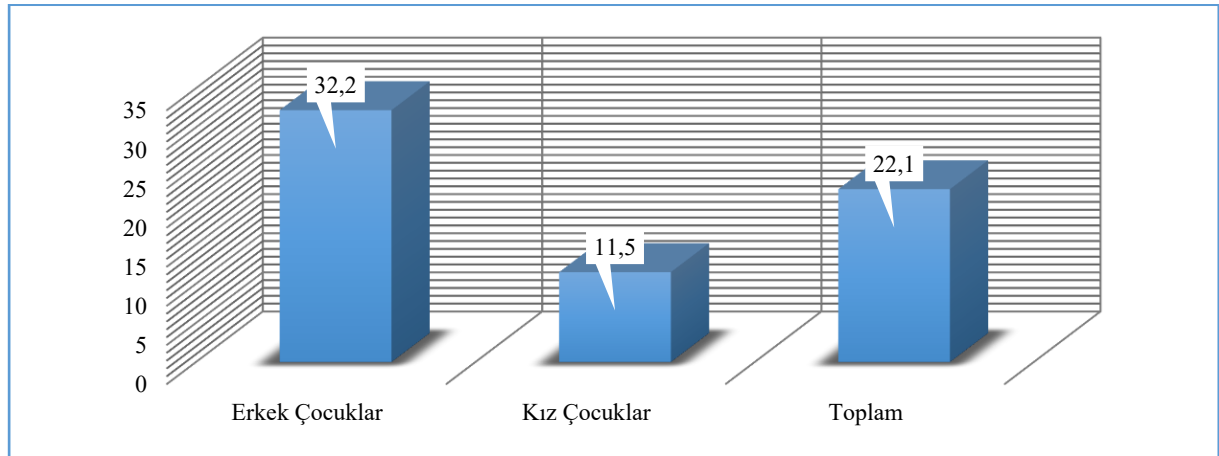
Kaynak: (TÜİK, 2023a).

Şekil 1'de görüldüğü üzere 2021 yılında 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı %16,4 iken bu oran 2022 yılında %18,7 ve 2023 yılında %22,1 düzeyine çıkmıştır. Son üç yıllık veriler incelendiğinde benzer şekilde istihdam oranlarında da bir artışın yaşandığı görülmektedir. 2021 yılında %14,0 olan istihdam oranı 2023 yılında %19,6 düzeyine çıkmıştır.

**Şekil 1.** Türkiye’de Çocuk Nüfusun İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (15-17 Yaş)

Kaynak: (TÜİK, 2023b).

Şekil 2’de yer alan TÜİK verilerine göre 2023 yılında 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı %22,1 iken cinsiyete göre bu oran erkek çocuklarda %32,2 ve kız çocuklarında ise %11,5 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Türkiye’de 15-17 yaş grubunda yer alan çocukların işgücüne katılımlarında ve istihdamlarında görülen artış çocukların ekonomik krizlerden etkilendiklerini ve ekonomik yönden yaşam koşullarının giderek zorlaştığını göstermektedir. Ailenin ekonomik krizi ve ailenin işsizliği çocuk işçiliğine yol açmaktadır.

**Şekil 2.** 15-17 Yaş Grubundaki Çocukların Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (2023 Yılı)

Kaynak: (TÜİK, 2023b).

## 5. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ SORUNLARI

Çocuk işçiliği, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere dünya genelinde kronikleşen bir sorundur (Çakaloz ve Sevinçok, 2017, s. 91). Benzer şekilde çocuk işçiliği Türkiye’de de öncelikli olarak çözüm bekleyen sosyal bir sorun haline gelmiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte işgücü piyasalarında yaşanan ticari rekabet nedeniyle gelişmekte olan birçok ülkede ucuz işgücü olarak çocuk işçiler çalıştırılmaktadır. Burada ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı önem arz etmektedir. Türkiye’de çocuk işçiliği ülkenin yapısal sorunlarından kaynaklanmaktadır. Nüfus artışı, yoksulluk, kırdan kente yaşanan göç, çarpık kentleşme, adil gelir dağılımının

sağlanamaması gibi nedenlerden dolayı aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla işgücü piyasasında çalışmaya başlayan çocuklar sorunu ortaya çıkmıştır. Çalışma sebeplerine bakılmaksızın çalışma hayatına girmeleri çocukların fiziksel ve ruhsal olarak gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Öztürk vd., 2018, s. 1). Çocukların düşük ücret karşılığı ve sigortasız çalıştırılmasıyla işgücü maliyetlerini düşürmek mümkündür. Ancak, bu uygulama iş ve sosyal yasalarına aykırı bir durumdur. Çocuk istihdamı, yetişkinlere göre işgücü maliyeti daha düşük ve piyasaların durgunlaşması durumunda işten çıkarılmaları da daha kolaydır (Karabulut, 2007, s. 28).

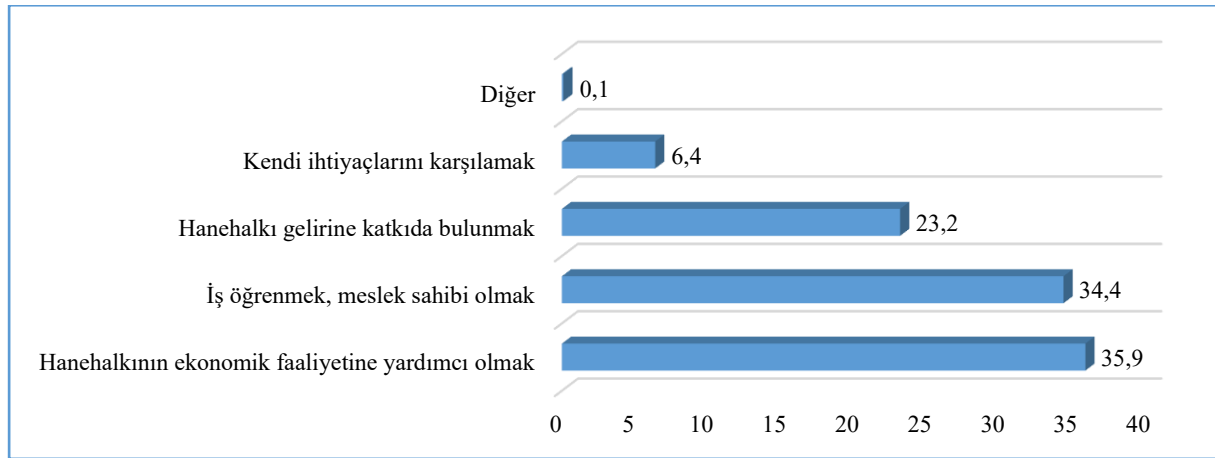
Çocukların eğitimden uzaklaşmaları ve ağır işlerde çalıştırılmaları çocuk işçiliğine zemin hazırlamaktadır. İş tecrübelerinin olmaması, işgücü piyasasını tanımamaları, ücret beklentilerinin yetişkinler gibi olmaması, işverenler için ek maliyet oluşturmamaları çocukların daha fazla işgücü piyasasına girişlerine yol açmaktadır. Yeterli tedbirlerin alınmaması çocuk işçiliğini olumsuz etkilerken sayısal olarak da artmasına neden olmaktadır.

Sosyo-ekonomik faktörler ailelerin yaşam koşullarını ağırlaştırıp geçim sıkıntısına yol açmaktadır. Dolayısıyla çocukların aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla eğitimlerini yarıda bırakarak çalışma hayatına girmeleri sonucu çocuk işçiliği giderek artmaktadır. Çocuk işçiliği, çocukların sosyal yaşamlarını ve okul başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışan çocuklarda bazen erken yaşta kaygıların ve korkuların yaşandığı görülmektedir. Çocuk işçiliğine veya çocukların çalışma hayatında yer almalarına neden olan temel faktörler şöyle sıralanabilir (Günöz, 2007, s. 6):

- Ailenin düşük gelir ve yoksulluk nedeniyle çocuğun çalışmasına ve parasına ihtiyaç duyması.
- Eğitim kaynaklı nedenler,
- Nüfus artışı ve göç kaynaklı sebepler,
- Yetişkin aile bireylerinin işsiz olmaları,
- Geleneksel bakış açısı,
- Mevzuat eksiklikleri ve mevzuatın etkin uygulanmaması,
- İşverenlerin çocuk işgücünü talep etmeleri.

2019 yılında TÜİK'in çocuk özel konulu araştırmasında 5-17 yaş aralığında yer alan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Şekil 3'deki TÜİK verilerine göre çocukların %35,9'u Hane halkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak, %34,4'ü iş öğrenmek ve meslek sahibi olmak, %23,2 Hane halkı gelirine katkıda bulunmak, %6,4'ü kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve %0,1'i diğer sebeplerden dolayı çalıştıkları belirtilmiştir.

Şekil 3. Türkiye'de Çalışan Çocukların Çalışma Nedenleri (2019 Yılı, %)



Kaynak: (TÜİK, 2019).

Günümüzde sokaklarda mendil satarak, cam silerek ve dilencilik yaparak aile bütçelerine katkı sağlamaya çalışan çocuklar aynı zamanda istismara uğrayabilmekte ve madde bağımlılığı, hırsızlık gibi sokağın getireceği tüm tehlikelere maruz kalmaları kolaylaşmaktadır (Aydın, 2018, s. 36).



Birey ve toplumu ekonomik, sosyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz etkileyen çocuk işçiliğinin oluşturduğu sorunları şöyle sıralamak mümkündür (Güneş, 2001, s. 8):

- Bedensel, ruhsal ve ahlaki yönden çocukları olumsuz etkilemesi,
- Uygun olmayan iş ortamlarının çocukların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atması,
- Sokak ortamında çalışan çocukların sokak tehlikelerine maruz kalması,
- Çalışan çocukların erken yaşlarda bedensel, ruhsal ve mesleki açıdan yıpranmaları,
- Çalışan çocukların yetişkin işgücünün istihdam dışında kalmalarına neden olması,
- Çocukların çalıştığı kayıtdışı sektör, sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilerken vergi gelirlerini de düşürmektedir.

Eğitim-öğretimin devam ettiği dönemlerde ve yaz tatillerinde küçük sanayi sitelerinde ağır ve tehlikeli işlerde, sokaklarda mendil satma ve dilenmenin yanı sıra tütün, fındık, kaysı, elma ve gül toplama gibi mevsimlik tarım işlerinde çocukların çalıştıkları hatta doğu illerinde kışın ısınmak amacıyla çöplüklerden kömür toplayan çocukların olduğu bilinmektedir. Çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve geçmişten günümüze kadar devam eden çocuk işçiliği sorunu sosyal devlet anlayışı içerisinde geliştirilecek güçlü politikalar ile çözüm bulacaktır. Burada tüm ilgili kurum/kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği halinde olmaları önemlidir. Çocuk işçiliği sorunu sadece devletin değil toplumun da sorumluluğunu gerektiren bir konudur. Ülkenin geleceği olan çocukların sağlıklı yaşama, barınma, korunma ve eğitim gibi haklarının sağlanması, ekonomik, sosyal, fiziksel ve psikolojik açıdan desteklenmeleri ilgili tüm aktörlerin ortak görevidir.

## 6. ÇÖZÜM ÖNERİSİ: ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İZLEME MERKEZLERİNİN KURULMASI

Sağlıklı davranışların gelişimi açısından çocukluk önemli bir dönemdir. Çalışan çocuklarda suça yönelik davranışlar, depresyon, madde bağımlılığı, saldırganlık ve istismara maruz kalma riski bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çocukların korunmaya daha fazla ihtiyaçları bulunmaktadır. Çocukların çalışmasına neden olan eğitimsizlik, yoksulluk, göç ve kentleşme sorunlarıyla mücadele edebilmek etkin ve kapsamlı kalkınma politikalarının geliştirilmesine bağlıdır (Çakaloz ve Sevinçok, 2017, s. 97). Bu nedenle çocukların yeniliklere açık olmalarını sağlayacak, sosyal etkinliklere ve teknolojik gelişmelere hazırlayacak, geleceğine şekil verecek çocuk dostu politikaların ve programların geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Çok boyutlu olan bu sorunun çözümü çeşitli kurum ve kuruluşların, yerel yönetimlerin ve STK'ların bir araya gelerek çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Şekil 4'te görüldüğü üzere sanayi sektöründeki ağır ve tehlikeli işlerde, gezici ve geçici tarım işlerinde ve sokakta çalışan çocukların sayılarını azaltmak ve eğitimlerine katkı sağlamak amacıyla yerel bazda il sağlık, il milli eğitim, aile ve sosyal hizmetler, sosyal güvenlik kurumu, il göç idaresi, çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri, belediyeler ve kolluk kuvvetlerinin birlikte görev aldığı "Çocuk İşçiliği İzleme Merkezleri" kurulmalıdır. Çocuk işçiliğini önlemek amacıyla il ve ilçe yerinde kurulacak izleme merkezlerinde görev alacak kurum ve kuruluşlar arasında tam bir işbirliği ve koordinasyon sağlanmalıdır. Ayrıca muhtarlıklar, meslek odaları, sendikalar, dernekler vb. aktörler ortak sorumluluk bilinciyle hareket ederek bu merkezler tarafından geliştirilen politika ve programlara katkı sunmaları önem arz etmektedir. Tüm paydaş kurumların bir araya gelerek üzerine düşeni yapmaları sonucunda toplumsal niteliği olan bu sorun kısa bir zaman sonra çözüm bulacaktır. Tüm paydaşların katkı sağladığı bu merkezlerde sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, iş ve meslek danışmanı, sosyolog, psikolog, doktor, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş müfettişi ve kolluk kuvvetlerinden birer temsilciden oluşan uzman ve teknik bir ekip ile çalışma sürdürülmelidir. Çalışan çocuklar için ortak bir veri tabanı oluşturmak amacıyla bir takip sistemi geliştirilmelidir. Bu takip sistemi ile elde edilen bilgiler tek havuzda toplanmış olacak. Özellikle sanayi sektöründe yer alan işletmelerde çalışan çocukları tespit etmek amacıyla idari denetimlerin daha fazla yapılarak çalışan çocuklar kayıt altına alınmalıdır. Elde edilen bilgiler ışığında çalışma hayatında yer alan bu çocukların gerekli rehabilite ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaları sağlanmalıdır. Bu merkezlerde psikososyal destek kapsamında çocuklara yönelik sunulabilecek faaliyetler şöyle sıralanabilir:

- Sağlık hizmetleri,
- Sosyal faaliyetler,
- Sportif faaliyetler,
- Sanatsal faaliyetler,

- Kültürel faaliyetler,
- Eğitimsel destek faaliyetleri,
- Meslek edindirme faaliyetleri.

Yapılan bu çalışma ve faaliyetler izleme merkezleri tarafından sosyal medya hesapları aracılığıyla dijital mecralarda kamu ile paylaşılmalıdır. Çocuk işçiliğini önlemede internet gibi bilişim teknolojileri aracılığı ile bilinçlendirme ve farkındalık etkinlikleri ve eğitimleri düzenlenmelidir. Çocuk işçiliğinin önlenmesi konusunda öğretmenlere ve ebeveynlere seminerlerin düzenlenmesi, çocukların toplu halde buldukları (okul, yurt, kütüphane, gençlik merkezi vb.) yerlerde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik, resim, afiş, kompozisyon yarışmaları, tiyatro vb. etkinlikler gerçekleştirilmelidir. Radyo, tv, gazete vb. görsel ve yazılı medya iletişim kanalları ve sosyal medya hesapları aracılığıyla eğitimler ve bilgilendirme programları, spor, sanat, müzik vb. etkinlikler düzenlenmelidir. Çocukların, arkadaş ve sosyal çevreye uyumları desteklenmelidir. Sportif faaliyetlerin yanı sıra tiyatro, sinema, müze ve gezi programları gibi etkinliklere katılımları sağlanmalıdır.

**Şekil 4.** Çocuk İşçiliği İzleme Merkezi



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İl ve ilçe yerelinde kurulacak izleme merkezlerinin çocuk işçiliğini önleme konusunda vereceği hizmetlerin yanı sıra bu merkezler üniversitelerin çeşitli bölümlerinden mezun olan gençler için yeni bir istihdam alanı oluşturacaktır. Böylece üniversite mezunu ve kendi alanlarında yeterli formasyona sahip olan gençler iş sahibi olurken öte yandan ülkenin geleceği olan çocukların yetişmesinde önemli bir rol üstlenmiş olacaklardır. Aynı zamanda bu merkezlerde görev alacak personelin sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri, sergileyecekleri tutumlu davranışları ve çocuklara yaklaşımları çocuklar üzerinde olumlu etkiler bırakırken onlar için rol model olacaklardır. Bu merkezler çocukların yaşamlarına ve geleceklerine yön vererek çocukların çocukluklarını yaşamalarına ve ebeveynlerin de bu konuda bilinçlenmelerine katkı sunacaktır. Dolayısıyla çocuklar çalışma hayatında ne zaman ve ne şekilde yer almaları gerektiğini öğreneceklerdir.

Bu çözüm önerisine benzer çalışmalar kısmen ilgili bazı kurumlar tarafından yapılsa da uygulamada koordinasyon eksikliği görülmektedir. Özellikle çocuk işçiliğini önlemek amacıyla kurumlar arasında yeterli koordinasyonun sağlandığı bir pilot uygulama yapılabilir. Örnekleme olarak seçilen bir ilde çocuk izleme merkezi kurulabilir. Bu merkezin gözetiminde her semtte veya mahallede sosyal ve kültürel faaliyetler kapsamında spor, sanat, müzik vb. etkinliklerin yanı sıra çocukları geleceğe hazırlayan bilinçlendirme, farkındalık eğitimleri, rehabilite ve danışmanlık hizmetlerinin ücretsiz verildiği alanlar oluşturulmalıdır. Bu tür hizmetlerin başta ebeveynler olmak üzere ilgili tüm aktörler tarafından desteklenmesi çocukların arkadaş ve sosyal çevreye uyumlarını sağlayacak ve çocuk işçiliğinin önlenmesine katkı sunacaktır.

## 7. SONUÇ

Dezavantajlı grup içerisinde yer alan savunmasız ve masum bireyler olarak bilinen çocuklar ebeveynlerinin yanı sıra toplumun tüm kesimlerince de korunmaya muhtaçlardır. Çalışma hayatında görülen çocuk işçiliği, çocukların sağlığını, eğitimini ve refah düzeyini tehdit ederek fiziksel ve zihinsel gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışan çocukları koruyan önlemlerin alınması çocukların gelişimleri ve gelecekleri açısından önem arz etmektedir. Günümüzde gelişen ve gelişmekte olan birçok ülkede alınan önleyici tedbirlere rağmen devam eden çocuk işçiliği sorunu Türkiye’de de tam anlamıyla henüz çözülememiştir. Çocuk işçiliğinde aile, çevre ve işgücü piyasası kaynaklı nedenlerin etkin bir rolü vardır. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacıyla başta yoksulluk olmak üzere temel nedenlerinin ele alınarak bu sorunun çözümü ekonomik, sosyal ve siyasi engellerin aşılmasıyla ve bu konuda etkin sosyal politikaların geliştirilmesiyle mümkündür. Öncelikle istihdama odaklanan ve adil gelir dağılımını sağlayan politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca çocukları eğitimden uzaklaştıran ve çalışma hayatına iten faktörlerin ele alınarak ilgili tüm aktörlerin duyarlı olmaları ve ebeveynlerin bu konuda bilinçli hareket etmeleri önem kazanmaktadır. Bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının da sorumlulukları bulunmaktadır. İl ve ilçe merkezlerinde çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi amacıyla ilgili tüm aktörlerin katılım ve destek sağladığı “Çocuk İşçiliği İzleme Merkezleri” kurulmalıdır. Kurulacak çocuk işçiliği izleme merkezlerinin etkin çalışmaları sonucunda çocuklar fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan gelişme gösterecek, eğitimlerine devam edecek ve ülkenin geleceği için bir potansiyel oluşturacaklardır. Sosyal koruma kapsamında çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimlerinin desteklenmesi, eğitim ve sosyal hizmetlere erişimlerinin sağlanması çocukları refaha ulaştıracak ve gelecekte ekonomik kalkınmada daha etkin rol almalarına katkı sunacaktır. Çalışma hayatında zor şartlar altında farklı işlerde çalışan çocukları korumak amacıyla nelerin yapılması gerektiği konusunda geliştirilen diğer bazı öneriler şöyle sıralanabilir:

- İşgücü piyasasında çalışan çocuklara ulaşmak ve onları kayıt altına almak amacıyla erişim ve iletişim stratejileri geliştirilmelidir. Bu bağlamda, işgücü piyasasında çalışan çocukların ihtiyaçlarını birebir görmek için saha analizleri yapılarak stratejik ve destek programları uygulanabilir. Çalışma hayatında yer alan bu çocuklara bakım desteği, psikososyal, sosyal yardım ve kişisel becerileri geliştirme gibi rehabilite desteği sağlanmalıdır. Bu destek sosyal hizmet uzmanları, sosyolog, psikolog, iş ve meslek danışmanlarının koordineli çalışmaları ile sağlanmalıdır. Çocuklar, değişik hobi geliştirmeleri için teşvik edilmelidir. Birleşmiş Milletler tarafından “Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü” olarak ilan edilen 12 Haziran’da konuyla ilgili olarak toplumsal bilinç ve duyarlılığı geliştiren programlar düzenlenmeli ve aktiviteler planlanmalıdır. Ayrıca, farkındalığı arttırmak amacıyla halka açık toplu yerlerde stant kurulması, afiş asılması, broşür dağıtılması, ücretsiz billboardlardan yararlanılması katkı sağlayacaktır. Her yıl 12 Haziran’da kutlanan çocuk işçiliği ile mücadele gününde yerelde çalıştayların düzenlenmesinin yanı sıra radyo, televizyon, gazete ve sosyal medya kanalları kullanılarak toplumsal bilinç ve farkındalık oluşturulabilir.
- Çocuk işçiliğini önlemek amacıyla mevzuatta görülen aksaklıkların giderilerek uluslararası standartlara uyumlu hale getirilmesi konusunda gerekli düzenlemelerin ivedi olarak yapılması önem arz etmektedir. İşgücü piyasasında çalışan çocukların sosyal sorumluluk projelerine dâhil edilmeleri ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesi önemlidir. Yerelde bu çocuklar için özel departmanların oluşturulması, çocuklara yönelik bir iletişim dilinin kullanılması ve görsel olarak hitap edilmesi daha verimli olacaktır. Çalışan çocukları eğitime kazandırmak için iletişim sosyal medya araçlarının/kanallarının doğru ve etkin bir şekilde kullanılarak erişim sağlanmalıdır. Uygun program ve uygulanabilir yenilikçi projeler ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışan çocuklar eğitim hayatına kazandırılabilir. Çocuk işçiliğini önlemede etkin olan temel ve mesleki eğitimler geliştirilmeli ve yayımlanmalıdır. Çocuk işçiliği konusunda iyi uygulama örnekleri yaygın hale getirilmelidir. Bu bağlamda, bilinç ve duyarlılığı artırma adına ilköğretim ve lise müfredatında çocuk işçiliğinin ders olarak okutulması ve çalışan çocuklara burs desteği sağlanması farkındalığı arttıracaktır. Çocuk işçiliğini caydırıcı bu tür politikaların geliştirilmesi hem aileleri ekonomik açıdan rahatlatacak hem de çocukların çalışma hayatında yer almalarını önleyecektir.
- Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince çalışan veya çalışma riski altında bulunan çocukların ebeveynlerinin veya aile fertlerinin mesleki eğitim kurslarından, işbaşı eğitim ve toplum yararına programlarından yararlanmalarının sağlanması çocuk işçiliğini önlemeye katkı sunacaktır. Çalışan çocuklar ve ebeveynleri bireysel danışmanlık hizmetleri ve iş kulübü faaliyetleriyle desteklenmelidir.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının çocuk işçiliği konusunda ilave strateji ve politikalar geliştirmeleri, sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik yerel kapasiteyi

güçlendirmeleri gerekir. Bu sektörlerde ve sokakta çalışma riski altında bulunan çocuklara ve ailelerine gerekli desteğin verilmesi konusunda kamu kurum/kuruluşları, meslek ve sivil toplum kuruluşlarının yakın işbirliği içerisinde çalışmaları ve aile dostu politikalar geliştirmeleri yarar sağlayacaktır. Çocuk işçiliğini önlemek amacıyla politika uygulayıcılarının kalıcı ve sürdürülebilir politikalar geliştirmeleri ve uygulamaları oldukça önemlidir. Bu bağlamda devlet, çocukların geleceklerini şekillendiren eğitim ve sosyal politikaları geliştirirken ebeveynlerini de ekonomik yönden desteklemek amacıyla işgücü piyasasına kazandırmalı ve istihdamlarına katkı sağlamalıdır. İstihdamı sağlanan ebeveynler ekonomik açıdan refaha ulaşacak ve çocuğun aileye olan ekonomik katkısından vazgeçerek eğitime devam etmelerini sağlayacaklardır. Bu durum çocuk işçiliğinin azalması yönünde katkı sağlayacaktır. Özellikle, mevsimlik tarım işlerinde daha fazla göç alan ve göç veren iller olarak bilinen İzmir, Ankara, Konya, Bursa, Adana, Eskişehir, Manisa, Isparta, Malatya, Ordu, Giresun, Düzce, Adıyaman, Diyarbakır, Hatay, Mardin, Mersin, Şanlıurfa gibi şehirlerde yaygın olan mevsimlik çocuk işçiliği konusunda ailelerin bilinçlendirilmesi, kamu hizmetlerine erişimlerinin sağlanması ve sosyoekonomik açıdan desteklenmesi var olan çocuk işçiliğinin azalmasını sağlayacaktır.

- Geçmişte çocukların bir kısmı aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışma hayatında yer alırken günümüzde yetişkinler gibi aile geçiminde rol almaya başlayan bireyler haline gelmiştir. Bu bağlamda, çocukları çalışmaya iten nedenlerden biri de ebeveynlerin boşanmalarıdır. Son yıllarda evliliklerin boşanma ile sonuçlanması giderek artmaktadır. Eşler arasında yaşanan boşanma her iki tarafı olumsuz etkilerken asıl olumsuz etkisi çocuklar üzerinde görülmektedir. Bu durum çocukların ruhsal, sosyal ve bedensel gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Yaşanan boşanma sonrasında çocuklar çocukluklarını yaşayamaz hale gelirken bazen annesine ekonomik açıdan yardımcı olmak bazen de kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla erken yaşlarda çalışma hayatına girmekte ve eğitim hayatından uzaklaşabilmektedirler. Çocukların eğitimden uzaklaşması veya eğitimsiz kalması ülkenin geleceği açısından önemli bir kayıp olacaktır. Dolayısıyla ebeveynlerin boşanmaları önlenmeli ve aile birliği korunmalıdır. Sağlıklı bir aile için sevgi, saygı, sadakat, güven, fedakârlık kavramları önem arz eden değerlerdir. Bu değerlere sahip olma beraberinde barış ve huzuru getirecektir. Toplumun temel taşı olan ailenin sosyoekonomik politikalarla güçlü kılınması ve refah seviyesinin yükseltilmesi sağlıklı çocukların yetişmesine katkı sağlayacaktır. Aile bireylerinin geçimini sağlayan ebeveynlerin uyum içerisinde birlikteliklerinin sağlanması ve sürdürülmesi çocukların çalışmasını önleyecektir.
- Yaşanan savaş veya ekonomik krizler nedeniyle Türkiye'ye göç eden yabancı uyruklu sığınmacıların çocuklarının işgücü piyasasında ucuz işgücü olarak kullanılmalarını veya sokakta çalışmalarını önlemek amacıyla çocuk izleme merkezleri veya ilgili mekanizmalar tarafından gerekli takip ve denetimlerin zamanında yapılması önem arz etmektedir. Bu konuda çocukların şiddete, sömürüye ve istismara karşı korunarak gerekli yaptırımların uygulanması caydırıcı bir etki yapacaktır. Bu konuda, yabancı yetişkinler için çalışma hayatında gerekli kolaylıkların sağlanması çocukların çalışmalarını önleyecektir.
- Her semtte veya mahallede sosyal ve kültürel faaliyetler kapsamında spor, sanat, müzik vb. etkinliklerin yanı sıra çocukları geleceğe hazırlayan bilinçlendirme, farkındalık eğitimleri, rehabilite ve danışmanlık hizmetlerinin ücretsiz verildiği alanlar oluşturulmalıdır. Bu tür hizmetlerin başta ebeveynler olmak üzere ilgili tüm aktörler tarafından desteklenmesi çocukların arkadaş ve sosyal çevreye uyumlarını sağlayacak ve çocuk işçiliğinin önlenmesine katkı sunacaktır.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). 10.06.2023 Tarihli Resmi Gazete.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Avşar, Z. ve Ögütoğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 9-40.

- Aydın, İ. (2018). Türkiye’de çocuk istismarı ve çocuk işçiliği. *İş ve Hayat*, 4(7), 65-81.
- Barışık, S., Ege, T. ve Şimşek T. (2016). Türkiye’de çocuk işçiliği ve ekonomik etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 161-179.
- Berigel, S. ve Eroğlu, İ. (2019). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Dinamikleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 39-56.
- Çakaloz, B. ve Sevinçok, D. (2017). Türkiye’de çalışan çocuklar ve ruh sağlığı. *İş Yazıları Dergisi*, 89-100.
- Çöpoğlu, M. (2018). Türkiye’de çocuk işçiliği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 357-398.
- ÇSGB. (2004). *Çocuk ve genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5457&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Dur, A. İ. B. ve Öztürk, M. (2017). Türkiye’de ve dünyada çocuk işçiliği ve mücadele politikaları: SDÜ MYO Öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 613-635.
- Erbay, E. (2013). Türkiye’de çocuk işçiliğinin büyük resmi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(1), 157-168.
- Gökalp, Ö. T. (2012). Türk iş hukukunda çocuk işçi çalıştırma. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(1), 125-135.
- Güneş, T. (2001). Çalışan çocuklar. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(6), 6-8.
- Günöz, M. (2007). *Türkiye’de çocuk işçiliği sorunu ve çözüm önerileri*. [Uzmanlık Tezi]. Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- ILO. (2024). *Çocuk işçiliği*. <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-turkiye-ofisi/politika-alanlari/cocuk-isciligi> adresinden 25 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- ILO, UNICEF. (2020). *Küresel tahminler, eğilimler ve önümüzdeki yol*. <https://www.ilo.org/tr/publications/cocuk-isciligi-2020-kuresel-tahminler-egilimler-ve-onumuzdeki-yol> adresinden 25 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği* [Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karagözoğlu, Ö. ve Babaoğlu, P. (2022). Türkiye’de çocuk işçiliğiyle mücadelede kurumsal yapı. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 57-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.52539/mad.1121373>
- Kayhan, N. (2012). Çocuk işçiliği, IPEC deneyimi ışığında sanayide çalışan çocukların sorunları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 187-200.
- Kul Parlak, N. ve Uludağ Güler, Ç. (2022). COVID-19 Gölgesinde çocuk işçiliği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 49-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.17218/hititsbd.1063687>
- Lordoğlu, K. (2017). Türkiye’de çocuk işçiliğine ilişkin değerlendirme ve saptamalar. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16(62), 18-28.
- Öztürk, M., Dur, A. İ. B. ve Nurdoğan, A. K. (2018). 2018 Çocuk işçiliği ile mücadele yılı. *Toprak İşveren Dergisi*, 10-17.

- Şahin, L. (2012). Geçmişten günümüze çocuk işçiliği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 103-118.
- Tor, H. (2010). Türkiye'de çocuk işçiliğinin boyutları. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken*, 2(2), 25-42.
- TÜİK. (2019). *Haber Bülteni*. Çocuk işçiliği. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807> adresinden 20 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- TÜİK. (2023a). *Kurumsal olmayan çocuk nüfusun işgücü durumu, 2014-2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2023-53679&dil=1> adresinden 20 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- TÜİK. (2023b). *Hanehalkı işgücü araştırması. İstatistiklerle çocuklar*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2023-53679&dil=1> adresinden 20 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>
- UNICEF. (1989, 20 Kasım). *Çocuk hakları sözleşmesi*. <https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-haklar%C4%B1na-dair-s%C3%B6zle%C5%9Fme#:~:text=Madde%2032,kar%C5%9F%C4%B1%20korunma%20hakk%C4%B1n%C4%B1%20kabil%20ederler> adresinden 16 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Yaman, Ö. ve Yılkan, İ. (2019). Kömür çocuklar: çocuk işçiliğinin farklı bir görünümü patnos örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 235-252. <https://doi.org/10.29029/busbed.489734>

## JAPON İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ MODELİ VE 1990 SONRASI YAŞADIĞI DEĞİŞİM\*

### THE JAPANESE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT MODEL AND ITS CHANGE AFTER 1990

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN<sup>1</sup>

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI<sup>2</sup>

#### ÖZ

Japon insan kaynakları yönetimi modelinin temelinde üç sütun olarak adlandırılan *ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret ve terfi* ile *işletme sendikacılığı* bulunmaktadır. Batı insan kaynakları uygulamaları ile Japon kültürünün harmonisi olan bu model, 1990'larda yaşanan ekonomik kriz ile çok ciddi değişimler yaşamıştır. Bu çalışma ile literatür taraması yapılarak Japon insan kaynakları yönetimi modelinde yaşanan değişimler incelenmiş ve Türkçe literatüre katkı yapmak amaçlanmıştır. Çalışmada başta Japonya Devleti'nin resmi ve yarı resmi kurumlarının süreli yayınları, araştırma raporları ve istatistik raporları olmak üzere, Türkçe ve İngilizce kitaplar, makaleler, tezler ve uluslararası kuruluşların internet siteleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda işletmelerin düzenli olmayan işçi tercihlerine yönelerek ömür boyu istihdamdan kaçınmaya başladıkları, terfi ve ücrette kıdem yerine bireysel başarının giderek önem kazandığı ve azalan sendikalaşma oranları ile sendikaların eski güçlerinin kalmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Karşılaştırmalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Japon İnsan Kaynakları Yönetimi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** J00, M12, M50.

#### ABSTRACT


The Japanese human resources management model is based on three pillars: lifetime employment, seniority pay and promotion, and business unionism. This model, which is the harmony of Western human resources practices and Japanese culture, experienced serious changes with the economic crisis in the 1990s. With this study, the changes in the Japanese human resources management model are examined by scanning the literature and it is aimed to contribute to the Turkish literature. The review primarily focuses on periodicals, research reports, and statistical reports of official and semi-official institutions of Japan. Turkish and English books, articles, theses, and international organization websites are also examined. As a result of the study, it is concluded that businesses began to avoid lifelong employment by choosing non-regular workers, individual success in promotions and wages became increasingly important instead of seniority, and unions lost their former strength with decreasing unionization rates.

**Keywords:** Human Resource Management, Comparative Human Resource Management, Japanese Human Resource Management.

**JEL Classification Codes:** J00, M12, M50.

\* Bu çalışma Kürşat ÖZDAŞLI danışmanlığında Dorukcan PEHLİVAN tarafından hazırlanan ve 17.01.2019 tarihinde savunulan "Japon İnsan Kaynakları Yönetiminin 1990 Yılı Öncesi ve Sonrası Dönemde Karşılaştırılması" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, dpehlivan@mehmetakif.edu.tr

<sup>2</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

The study describes the characteristics of the Japanese human resources management model, and the practices based on it, as well as the changes in the model and practices. Although the Japanese model has been examined in the Turkish literature, it is not found any detailed study regarding of the changes experienced by the model. This study aims to contribute to the Turkish literature by examining the changes in the Japanese model.

### **Design/methodology/approach:**

The literature review method is used in the study. Various resources that include the Japanese human resources management model and practices are examined. The review primarily focused on periodicals, research reports, and statistical reports of official and semi-official institutions of Japan. Turkish and English books, articles, theses, and international organization websites are also examined.

### **Findings:**

With the burst of the economic bubble in 1990's, in order to cope with the economic downturn business started to make changes in their HRM practices, even sometimes they abandoned existing ones. Businesses began to change their management approaches and went through a process of restructuring to deal with the economic collapse. However, these changes were not only driven by economic conditions. The demographic shift (aging population), the increase in the female labor force participation to the labor market, technological advancements (the increase in automation and the use of robotics), the shifting in the workforce ratio from manufacturing to service sector are among the factors triggering change. As a result, noticeable changes have occurred in lifetime employment, seniority-based wage system, and enterprise unionism, which are the HRM practices the traditional Japanese model centered around. Even though the lifetime employment system continues its existence, the number of companies implementing it and the number of employees included in the system has been decreasing significantly. Instead of regular workers, businesses have started recruiting more non-regular workers. With this, non-regular worker types have also diversified into new categories. Occupational specialization has become more and more important to adapt to the requirements of the changes, providing businesses with more flexibility. Businesses have been hiring lesser newly graduates, and have begun to use different sources such as intermediary firms and corporate websites for recruitment. Among the changes in the model, the replacement of the seniority-based wage system with a new hybrid system that also includes the impact of individual performance is the most significant one. In performance evaluation, individual results have become important. Also, employees individual contribution to the company has begun to be calculated. As the wage calculation have started to include of individual results, there have been changes in wages and this situation led significant wage disparities among employees. Enterprise unionism have been deeply affected by the economic difficulties experienced by businesses, changes in organizational structures, the increase in the number of non-regular workers, and the increase in individual values among employees. There has been a decrease in the number of unions and unionization rates. Moreover, unions have lost their former power, and in wage increases collective bargaining has begun to give way to individual negotiations.

### **Conclusion and Discussion:**

When examining the transformation of the traditional Japanese human resource management model has experienced, it is observed that there is a significant influence of practices commonly found in American models. However, contrary to the claim that convergence theories suggest the HRM practices in countries will increasingly become similar, the Japanese model has not completely shifted in this direction but has undergone a transformation as a result of these changes. Emerging with new features, this model has become a new combination of traditional Japanese HRM and Western practices. Lifetime employment still exists and enterprise unionism is still alive. The impact of individual performance is not one hundred percent on pay and promotion. This indicates that the Japanese HRM model has not died. However, with the situation that emerged after the 1990's, the changes in the model after the economic crisis demonstrates that without high economic growth, traditional Japanese human resource management model may not be fully applicable. Reviewing the literature, it is evident that the focus of the researches and studies is on the transformation of Japanese human resource management practices. The Japanese economy has begun to recover after 2000. However, the abandonment of practices adopted from the West and a return to traditional practices have not been observed. This indicates that the changes in the Japanese HRM model are not completely due to economic reasons.



## 1. GİRİŞ

Karşılaştırmalı insan kaynakları yönetimi, farklı ülke ve bölgelerdeki insan kaynakları politika ve uygulamalarına odaklanan sistematik bir araştırma yöntemidir. Ülkeden ülkeye, bazen de farklı görüşlerle ülke içinde bile değişebilen birçok insan kaynakları yönetimi (İKY) modeli bulunmaktadır. Kıta, ülke, endüstri bölgeleri, kültür ve örgüt kültürü gibi birçok farklı unsur odağında İKY modelleri sınıflandırılmıştır. Geliştirilen bu modellerin birçoğu Amerika ve Avrupa’da geliştirilmiştir. Batı ülkelerinde geliştirilen bu modeller ise diğer modelleri doğrudan veya dolaylı olarak etkilemiştir. Bu nedenle İKY modeli çalışırken batı modellerini anlamak önem arz etmektedir. Bir doğu-batı harmonisi olan Japon insan kaynakları yönetimi modeli, kültürel değerleriyle bezenmiş kendine has uygulamaları ile her zaman ilgi uyandıran bir model olmuştur. Japonya ülke dışından aldığı uygulamaları kendi kültürü ile harmanlamış ve dünyanın ilgi duyduğu bir model oluşturmuştur. Modelin temelinde “üç sütun” ve bunlara dayanan uygulamalar bulunmaktadır. Bunlar ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret ve terfi ile işletme sendikacılığıdır. Ancak, 1990’larda yaşanan balon ekonomisinin çökmesi ile birlikte, Japon modeli ve ona dayanan insan kaynakları uygulamalarında çok ciddi değişimler yaşanmıştır.

Bu çalışma, geleneksel Japon insan kaynakları yönetimi modeli ve uygulamaları ile geleneksel modelde ve uygulamalarda yaşanan değişimleri anlatmaktadır. Japon modeli Türkçe literatürde incelenen bir konu olsa da, modelin yaşadığı değişimleri detaylı bir şekilde içeren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örneğin, Kurtulmuş (2004) sosyo-ekonomik gelişmeler üzerinden değişimin temel sebeplerine odaklanırken, Gök (2006) hem yönetim felsefesinde hem de İKY uygulamalarında yaşanan değişime sadece bir özet tablo niteliğinde değinmiştir. Çalışma ile Japon modelinde yaşanan değişimler incelenerek Türkçe literatüre katkı yapmak amaçlanmaktadır. Çalışmada literatür taraması yöntemi kullanılmıştır. Japon insan kaynakları yönetimi modeli ve uygulamalarını içeren, başta Japonya Devleti’nin resmi ve yarı resmi kurumlarının süreli yayınları, araştırma raporları ve istatistik raporları olmak üzere, Türkçe ve İngilizce kitaplar, makaleler, tezler ve uluslararası kuruluşların internet siteleri incelenmiştir.

## 2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ MODELLERİ

İnsan kaynakları yönetimi açısından ülkeler arasında konuların kavramlaştırılması ve araştırma gelenekleri bağlamlarında bulunan farklılıkların doğasını anlamak ve bu farklı yaklaşımlara göre çalışmak önemli bir husustur (Sparrow vd., 2004, s. 28). İKY uygulamalarının ülkeden ülkeye farklılık göstermesine rağmen işletmeciliğin giderek daha küresel hale gelmesi, ülkeler arasındaki farklılığın artmakta veya azalmakta mı olduğu ve İKY’nin giderek tekdüze hale mi geldiği sorularını ortaya çıkarmaktadır (Gooderham vd., 2004, s. 18). Benzeşme teorisine göre, farklı yönetim sistemleri küreselleşmenin baskısı ile yerlerini daha evrensel olarak uygulanabilecek yönetim tekniklerine bırakacaktır. Teorisyenlere göre farklılıklar mevcudiyetini sürdürecektir ancak bu farklılıkların öne çıkma olasılığı azalacaktır. Ayrışma teorisine göre ise, kültür gibi ulusal bağlamların teknoloji, pazar, uluslararası organlar gibi varsayımsal etkenlerden bağımsız olması nedeniyle yönetim sistemleri özgün olmaya devam edecektir. Sistemlerde gerçekleştirilecek değişimler her zaman benzeşme olacağı anlamına gelmemektedir (Beardwell ve Claydon, 2007, s. 591; Croucher vd., 2014, s. 64).

İKY alanını kuramsal boyutta etkileyerek farklı modellerin ortaya çıkmasında Katı ve Esnek İKY yaklaşımlarının görüşleri arasındaki farklılıkların etkisi vardır (Bayat, 2003, s. 173). Katı yaklaşım materyalist bir bakış açısıyla İKY’nin hesaplanabilen, nicel ve işletmenin stratejik yönüne odaklanmış bir yaklaşımdır. İnsan kaynağını herhangi bir diğer ekonomik kaynakla aynı değerde görür (Pınar, 2014, s. 53), yani katı anlayış kaynak kısmına odaklanır ve insanı kontrol edilmesi gereken bir maliyet olarak görür (Bratton ve Gold, 2012, s. 5; Jackson, 2015, s. 140; Armstrong, 2006, s. 9).

Esnek yaklaşım iletişim, motivasyon ve liderliği ön plana çıkarırken; çalışanlara becerileri ve performansındaki yüksek kalite, uyum sağlama ve işletmeye olan bağlılığı yoluyla (Pınar, 2014, s. 53) rekabet avantajının kaynağı olan değerli bir varlık olarak yaklaşır (Jackson, 2015, s. 140; Armstrong, 2006, s. 10). Tam zamanlı veya yarı zamanlı, geçici veya sözleşmeli personel olup olmadıklarına bakılmaksızın, işgücü üzerinden rekabet avantajı elde etmek için, tüm potansiyeller geliştirilmeli ve geliştirilmelidir (Foot vd., 2016, s. 12). Esnek modelde son derece yetenekli ve bağlılık sahibi işçilerle şirkete rekabet avantajı sağlanmaya çalışılır (Bratton ve Gold, 2012, s. 5). Makro düzeyde bakış açısına sahip olan katı ve esnek yaklaşımlar, İKY anlayışına getirdikleri farklı yorumlar ile mikro düzeyde çok sayıda İKY modeline temel oluşturmuştur (Özdemir, 2010, s. 80).

İKY alanında ortaya çıkan modelleri, Brabet ideal tipler olarak adlandırdığı araçsal model, yönetsel hakemlik modeli ve çelişkiler yönetimi modeli olarak sınıflandırmıştır (Brabet, 1993; aktaran Aykaç, 1999). Sparrow ve

Hiltrop ise yaptıkları farklı çalışmalarda İKY'nin farklı bölgelerde nasıl algılandığını incelemiş, ilk model sınıflandırmalarını Anglo-Sakson ve Avrupa İKY algısı şeklinde ayırmış; daha sonra ise Amerika ve Avrupa ekseninde İKY algısındaki benzerlik ve farklılıklara göre modelleri sınıflandırmışlardır (Sparrow ve Hiltrop, 1994; aktaran Aykaç, 1999; Sparrow ve Hiltrop, 1994; aktaran Çakır, 1999). Bu çalışmada İKY modelleri Sparrow ve Hiltrop'un Amerikan ve Avrupa İKY modelleri şeklindeki sınıflandırması üzerinden açıklanacaktır.

## 2.1. Amerikan İKY Modelleri

İlk İKY modellerinden biri olan **Michigan Modeli** Fombrun, Tichy ve Devanna tarafından geliştirilmiştir. "Kurumsal stratejik hedeflerin oluşturulması ve uygulanmasının" İKY politikaları ile ayrılmaz bir şekilde olduğunu belirterek stratejik insan kaynakları yönetimi kavramını ortaya koymuştur (Beardwell ve Claydon, 2007, s. 7). İK sistemlerinin ve organizasyon yapısının, örgütsel strateji ile uyumlu bir şekilde yönetilmesi gerektiğini belirtmesinden ötürü model aynı zamanda "eşleştirme modeli" olarak da anılmaktadır (Armstrong, 2006, s. 4). Eşleştirme Modeli, İKY'nin kaynak yönünü vurgulamakta ve örgütsel hedefleri karşılamak için insan kaynaklarının etkin kullanımını vurgulamaktadır. Ayrıca örgütsel strateji, örgütsel yapı ve İKY sistemleri arasında "doğru bir uyum" olması gerektiğini vurgulamaktadır (Tayeb, 2005, s. 6). Model, tüm organizasyonlarda gerçekleştirilen dört genel süreçten veya fonksiyondan oluşan bir insan kaynakları döngüsü içermektedir. Bunlar seçme, değerlendirme, ödüllendirme ve geliştirmedir (Armstrong, 2006, s. 4).

**New York Modeli** de Michigan Modeli gibi İKY'nin stratejik önemi konusuna odaklanarak, kurumsal strateji ile insan kaynakları stratejisi arasındaki "stratejik uyum" kavramını tanıtmıştır. Schuler ve Jackson (1987) tarafından geliştirilen bu model, Porter'ın rekabet stratejilerinden bir dizi "gerekli rol davranışının" ortaya çıkarılabileceğini, bu sayede İKY ve çalışma ilişkileri fonksiyonları için istenen stratejik seçimlere yönelik yol göstericiler sağlanabileceğini savunmuştur (Özbilgin, 2005, s. 5). Modele göre, rekabet stratejileri ile İKY uygulamaları arasında bağ kurmadan önce bunu sağlamak için çalışanın ne tür bilgi, yetenek ve becerilerinin olması gerektiğini belirlemek gerekmektedir. Kısa- uzun dönem odaklılık, nitelik ve nicelik hakkında endişe, risk alma durumu, sorumluluktan kaçınma, değişime yatkınlık gibi davranışlar farklılaşma, odaklanma ve maliyet liderliği stratejileri ile eşleştirilir. Bu eşleşmeye göre de planlama, işe alma, değerlendirme, ödül, eğitim ve geliştirme İKY uygulamaları istenen strateji ile eşleştirilir (Schuler ve Jackson, 1987).

**Harvard Modeli** İKY'nin insan yönünü vurgulamakta ve işçi- işveren ilişkisi ile daha fazla ilgilenmektedir. Örgütün hissedarlar, yönetim, çalışan grupları, hükümet, toplum ve sendika gibi farklı paydaşların menfaatlerinin ve bu menfaatlerin yönetimin amaçlarıyla nasıl bir ilgisi olduğunun altını çizmektedir (Tayeb, 2005, s. 7). Oldukça kuralcı olan bu İKY modeli, önceden belirlenmiş ve "üstün" bir insan kaynakları politika seçenekleri olduğunu varsayarak, paydaş menfaatleri ve durumsal faktörler üzerinde hareket etmenin bir takım uzun vadeli menfaatleri olduğunu vurgulamaktadır. Michigan ve Harvard modelleri, insan kaynaklarının kullanımına yaklaşımları açısından sıklıkla karşılaştırılmış ve kıyaslanmıştır. Michigan Modeli, insan kaynaklarının stratejik kaynak yönünü vurgularken, Harvard Modeli, insan kaynakları kavramındaki insan unsurunu vurgulamaktadır (Özbilgin, 2005, s. 4). Harvard Modeli altı temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar durumsal faktörler, paydaş çıkarları, İKY politikası seçimi, İK çıktıları, uzun vadeli sonuçlar ve çıktıların doğrudan kuruluş ve paydaşlara aktığı bir geri bildirim döngüsüdür (Bratton ve Gold, 2012, s. 19).

**Armstrong Modeli** insan kaynakları yönetimi sürecini bir yönetim süreci olarak ele almıştır. İKY sürecini örgüt stratejisiyle ilişkili bir İKY stratejisi çerçevesinde incelemiştir. Her iki strateji de örgütün iç ve dış çevresinden etkilenmektedir. Bu durum da başta insan kaynağının sağlanması olmak üzere, çalışanlarla ilişkiler, ödül ve ücret yönetimi, performans yönetimi, eğitim ve geliştirme gibi İKY uygulamalarını da etkilemektedir. Armstrong'a göre içsel tutarlılığı olan ve ilişkilere dayanan bir İKY sisteminin geliştirilmesiyle şekillenecek olan İK uygulamaları hep birlikte performans düzeyleri üzerinde etkili olacaktır (Argon ve Eren, 2004, s. 92).

## 2.2. Avrupa İKY Modelleri

Avrupa'da geliştirilen İKY modelleri, genel olarak Amerikan İKY modellerinin bir eleştirisi ve Avrupa'ya uyarlanması niteliğindedir. Avrupa'nın kendine has bir İKY modeli oluşturma çabaları da görülmektedir. Avrupa ülkelerinde geliştirilen insan kaynakları yönetimi modelleri şu şekilde özetlenebilir:

**Warwick Modeli** Harvard modelini analitik yönleriyle çizerek uyarlamıştır. İKY'yi, işletme stratejileriyle oldukça yakın uyum gösteren bir istihdam sistemi bakış açısıyla görmektedirler. Model, tüm İKY tarz ve biçimlerini kapsayacak şekilde teorik bütünleştirici yapı sunmaktadır ve toplumdaki ekonomik, teknik ve sosyopolitik

etkilerin kurumsal stratejiyi etkilemesine izin vermektedir. Ayrıca, bir firmanın istihdam sistemini yöneten "ön koşulları" tanımlamayı da sağlar. Dolayısıyla, "stratejik yönetim için çeşitli yaklaşımların çalışan ilişkileri üzerindeki etkilerini" daha ayrıntılı bir şekilde araştırmaktadır (Beardwell vd., 2004, s. 21). Modelin beş unsuru şu şekildedir (Bratton ve Gold, 2012, s. 22): Dış bağlam (sosyoekonomik, teknik, politik-yasal, rekabetçi), İç bağlam (kültür, yapı, liderlik, görev teknolojisi, iş çıktıları), İş stratejisi içeriği (hedefler, ürün pazarı, strateji ve taktikler), İKY bağlamı (rol, tanım, organizasyon, İK çıktıları) ve İKY içeriği (İK akışları, çalışma sistemleri, ödül sistemleri, çalışan ilişkileri).

**Guest Modelinde**, hedefler, çalışan davranışı, performans ve uzun vadeli finansal çıktılar bağlamında işçi yönetimine farklı yaklaşımlar incelenmektedir. Bu İKY modeline göre, yöneticilere bireysel ve örgütsel performansla ilgili bir dizi temel İK uygulamalarının değerlendirilmesi tavsiye edilmiştir (Bratton ve Gold, 2012, s. 20). Bu modeli incelerken Guest'in İKY anlayışına dikkat çekmek gerekir, çünkü onun İKY anlayışı geleneksel personel yönetimi anlayışından ve bu anlayıştan etkilenen insan kaynakları yönetimi anlayışından farklıdır. Bu nedenle, tüm işçi yönetimi yaklaşımlarına temel olacak varsayımlar veya stereotipler tanımlamaya çalışmıştır. Modelin temelinde yer alan hipoteze göre İK uygulamaları, "yüksek çalışan bağlılığı", "yüksek kalite" ve "esneklik" gibi bir dizi İK çıktısına yol açacak şekilde tasarlanmalıdır (Bayat, 2003, s. 178). Bu stereotiplerin birleşimi İKY amaçları, politikaları ve çıktıları arasında bir bağlantıya yol açar (Beardwell ve Claydon, 2007, s. 9). Guest modeli altı unsurdan oluşmaktadır: İKY stratejisi, İKY politikaları, İKY çıktıları, davranışsal çıktılar, bir dizi performans çıktıları ve son olarak finansal çıktılar (Bratton ve Gold, 2001, s. 22).

**Poole Modeli**, insan kaynakları yönetimini tanımlarken ve kavramsallaştırırken temel olarak Harvard modelini kullanmıştır. İnsan kaynakları yönetimini stratejik olarak görmüş, başta üst yönetim olmak üzere bütün yönetim personelinin içerdiğini belirtmiştir. Ona göre örgütün en değerli kaynağı insandır. İKY'nin insan ile arasında proaktif bir ilişki olduğunu ve kurum performansını, çalışanların ihtiyaçlarını ve toplumsal refahı geliştirmeyi amaçladığını belirtmiştir (Poole, 1990, s. 2). Uluslararası ve karşılaştırmaları analizlere tabi tutulabilecek bir insan kaynakları yönetimi tanımlamak için Harvard modelini değerli bir temel model olarak görse de bazı özelliklerinin Kuzey Amerikan kökenini yansıttığını belirtmiş ve daha açıklayıcı olması amacıyla uyarlamalar yapılması gerektiğini belirtmiştir (Poole, 1990, s. 3).

Poole (1990, s. 4), ayrıca Harvard modelinde bulunan İKY politikası seçenekleri, İK çıktıları ve uzun dönem sonuçları arasındaki bağın daha detaylı bir şekilde gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. İnsan kaynaklarını yönetimi alanını uluslararası geliştirmek için stratejik seçim kavramını iyi bir başlama noktası olarak görmüştür. Böylece de İKY ile stratejik yönetim kavramı arasındaki bağ kurulmuş ve İKY politikası seçenekleri ile daha anlaşılabilir hale gelmiştir.

**Brewster Modelinde** Amerika'da gelişen İKY konseptinin teori ve genel uygulamaları bağlamada başarısız olduğunu ve Avrupa'da sıkça eleştirildiğini belirten Brewster (1995, s. 1), İKY konseptine Avrupa penceresinden bakması ve uluslararası uygulanabilirliği daha yüksek insan kaynakları modeli önermiştir. Brewster modeli Amerika ve daha ötesinde Avrupa'daki farklılıkları bir araya getirmektedir. Avrupalı kuruluşların sınırlı bir özerklikleri olduğunu, kuruluşlar uluslararası düzeyde (Avrupa Birliği), ulusal düzeyde (kültür, yasal düzenlemeler), örgüt düzeyinde (mülkiyet modelleri) ve İKY düzeyinde (sendikaların temsil gücü, danışma anlaşmaları) kısıtlandıklarını belirtmiştir. Bu nedenle, bu kısıtların ötesine giden ve onlarla bütünleşmiş bir İKY modeline olan ihtiyacı gidermeye çalışmıştır (Brewster, 1995, s. 3).

**Lane'in Karşılaştırma Tablosu** İngiltere ve Almanya'daki iş sistemlerinin kurumsal çevresini karşılaştırır ve bir insan kaynakları yönetimi modeli niteliği taşımaktadır. Farklılıkları işletmenin faaliyette bulunduğu toplumla ne derecede bütünleştiği veya ondan ne derecede ayrıldığını belirterek özetlemiştir. Farklılıkları karşılaştırdığı tablosu, alt konulardan oluşan beş tema üzerinde durmuştur: Devlet (Ekonomi politikası oluşturmada adem-i merkezîyetçilik, politika oluşturmada yasallık, vb.), finansal sistem (yüksek kısa dönemli sermayenin getirisi için baskı derecesi, firmaların/sanayilerin rasyonelleştirmesinde katılım durumu, vb.), eğitim ve geliştirme sistemi (mesleki eğitim ve geliştirme, yöneticilerin eğitimi, vb.), ticaret birlikleri ve odalar (sanayinin kendini yönetebilme derecesi, kurumlar arası ilişkilerin resmileşme derecesi) ve çalışma ilişkileri sistemi (uyuşmazlıkların çözümünün verimliliği, toplu pazarlıklarda ulusal homojenlik, işgücü dağıtımının esneklik derecesi ve sendikaların "yönetme hakkının" tanınması) (Lane, 1992, s. 75).

Batı ülkelerinden aldığı İKY uygulamalarını kendi kültürü ile harmanlayan Japonya, dünyanın ilgi duyduğu bir İKY modeli oluşturmuştur (Kurtulmuş, 2004, s. 17). Dünyadaki örgütlerde günümüzde tanık olduğumuz

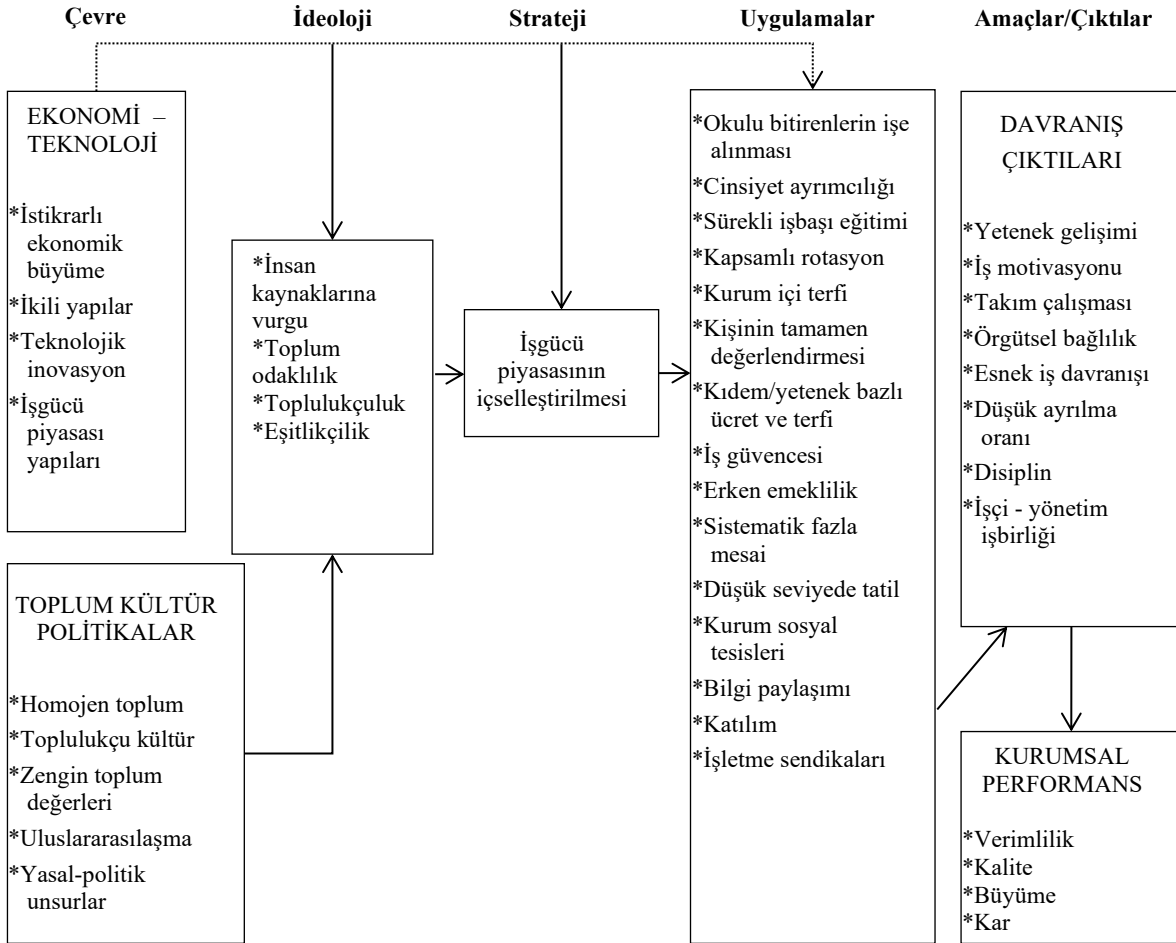
değişimlerin çoğu Nissan ve Panasonic gibi büyük Japon üretim işletmeleri öncülüğünde gerçekleşmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yakaladığı ekonomik başarı, çoğu kez Japon işletmelerinin kendilerine has olan batıdan farklı niteliklerine bağlanmıştır. Japon işletmelerinde görülen bu niteliklerin çoğu, diğer ülkelerdeki işletmeler tarafından da uyarlanarak benimsenmiştir (Giddens, 2013, s. 711). Bu noktadan hareketle, bir sonraki bölümde çalışmanın ana konusunu oluşturan Japon insan kaynakları yönetimi modeline yer verilecektir.

### 3. GELENEKSEL JAPON İKY MODELİ

Japon İKY modelinin şekillenmesi yüksek ekonomik büyüme dönemine denk gelmektedir. 1960'ların sonuna doğru, büyük üretim firmaları Japon İKY modelini şekillendiren yedi politikayı bir araya getirmiştir. Bunlar her yıl yeni mezunların işe alımı, kapsamlı kurum stajı ve eğitimi, periyodik ücret artışları ve değerlendirmelere dayalı kurum içi terfi, esnek iş görevleri ve küçük grup etkinlikleri, emeklilik yaşına kadar istihdam güvenliği, işletme sendikacılığı ve ortak işçi-yönetim danışmanlığı, mavi ve beyaz yakalı işçilerin birlikte yönetimidir (Moriguchi, 2014).

Ishida'nın Japon insan kaynakları yönetimi modeli, bu ilkeleri yansıtmakta ve çeşitli faktörler arasındaki bağlantıların daha sistematik bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır. İşgücü piyasasının içselleştirilmesi stratejileri çevresel faktörlere dayanmaktadır. İdeoloji insana yapılan vurguya dayanmaktadır. İç emek piyasası sadakat geliştirilerek oluşturulur ve modelin uygulamalar bölümünde yer alan faktörlerle geliştirilmektedir. Çıktılar ise başta verimlilik olmak üzere kurumsal performans ölçümleridir. Model, Şekil 1'de gösterilmiştir (Jackson, 2002, s. 119):

**Şekil 1.** Ishida'nın Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli



Kaynak: (Jackson, 2002, s. 119).

### 3.1. Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı

Geleneksel Japon İKY Modelinin temelinde üç “sütun” tanımlanmıştır. Bunlar *ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret ve terfi* ile *işletme sendikalarıdır* (Harzing ve Ruysseveldt, 2004, s. 201). Kurtulmuş (2004) bu üç temel unsurun Japon sisteminin kurumsal yanını oluşturduğunu belirtmektedir.

#### 3.1.1. Ömür Boyu İstihdam

*Shu Shin Kyo* deyimini kalıcı veya sürekli istihdam anlamına gelmektedir. Bu uygulama Japon sisteminin başarısındaki ana faktörlerden biri, belki de en önemli faktör olarak görülmektedir. Ömür boyu istihdam uygulaması yasaların öngördüğü veya zorladığı bir sistem değil, Japon kültüründen kaynaklanan, geleneksel istihdam ilişkilerinin doğurduğu sosyo-kültürel bir temele sahiptir. Bu uygulama işçi ile işveren arasında karşılıklı oluşan bir psikolojik sözleşme olarak görülebilir (Kurtulmuş, 2004, s. 24). Ömür boyu istihdam işçinin kadroda olması ve düzenli olarak ücretini alması anlamına gelmektedir, bu süre boyunca işçi aynı işte ve hatta firmanın aynı tesisinde olmak zorunda değildir. Ömür boyu istihdam ile istikrar, bağlılık ve kuruma karşı aidiyet duygusunun sağlanması amaçlanmaktadır (Jackson, 2002, s. 117).

#### 3.1.2. Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi

Terim olarak *Nenko*, kıdem veya çalışılan yıllara göre yükseltilmeye hak kazanılması olarak tercüme edilebilir. Kelime anlamına bakıldığında *nen* yıl veya yaş, *ko* ise beceri ve çabalar sonucunda edinilen başarı anlamındadır. Böylece *nenko* terimi “uzun yıllar çalışma ile elde edilen insan sermayesi birikimi” şeklinde çevrilebilir. *Nenko* sisteminin batıdaki uygulamalardan farkı, diğer değerlendirme faktörlerine önem vermemesi değil, kıdem faktörünü öncelik sıralamasında en öne çıkarmış olmasıdır (Kurtulmuş, 2004, s. 52).

Daimi statüde çalışan işçilerin ücretleri, her bir hizmet yılı için, yani kıdemlerine göre yıllık otomatik olarak artmaktadır. Ayrıca çoğu Japon işletmesi, çalışanlarına ücretlere ek olarak ortalama üç ile altı aylık ücret tutarında ikramiye ödemektedir. Yine kıdeme bağlı olarak emekli ikramiyesi toplu olarak ödenir ve işletmeye hizmet verenlerin teşvik edilmesi amacıyla emekli ikramiyesi oldukça cömerttir (Akin, 1995, s. 14).

#### 3.1.3. İşletme Sendikacılığı

Japonya’da sendikalar, diğer sanayileşmiş devletlerdeki mesleki veya sanayi sendikalarından farklı olarak, işletme odaklıdır. Kurumsal performansa olan etkisi açısından bakıldığında, bu sendikacılık türü “tercih edilebilir yöntem” olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalar, işletme sendikası olan firmaların verimliliklerinin işletme sendikası olmayanlara kıyasla genellikle daha yüksek olduğunu göstermektedir (Benson, 2006, s. 245). Inohara (1990) farklı sendika türlerine rağmen işletme sendikalarının mevcut sendikaların %94.2’sini oluşturduğunu belirtmektedir. Kazunori (2005, s. 171) Japon işletme sendikacılığının temel özelliklerini dört maddede belirtmiştir:

- Sendikaya üye olmak için düzenli olarak çalışmak gerekmektedir, geçici veya yarı zamanlı gibi sürekli statüde olmayan çalışanlar sendikaya üye olamazlar.
- Mavi ve beyaz yakalı ayrımı olmaksızın bir işletmenin çalışanları, tek bir işletme sendikasında örgütlenirler.
- Düzenli çalışanlar arasından seçilen sendika temsilcileri görevleri süresince işçi statülerini korurlar, ancak bu süre boyunca ücretleri firma değil sendika tarafından ödenir.
- İşletme sendikalarının büyük bir bölümü, sektörel veya ulusal düzeyde faaliyet gösteren bazı konfederasyonlarla bağlantılıdır.

### 3.2. Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Japon işletmelerinde insan kaynakları uygulamaları incelendiğinde, onu batıdaki yönetim uygulamalarından farklılaştıran en önemli özellikler olarak personel seçim uygulamaları (işgören temin ve seçimi), personel eğitimine verilen aşırı önem (eğitim ve geliştirme), yavaş değerlendirme ve terfi sistemi (kariyer geliştirme), terfi ve ücret sisteminin kıdeme göre yapılması (performans değerlendirme ve ücret yönetimi) ve çalışma ilişkilerindeki farklılıklardır (Zerenler ve İraz, 2006, s. 765).

#### 3.2.1. İşgören Temin ve Seçimi

Japonya’da çeşitli devlet kuruluşları ve özel işletmeler, yeni öğretim yılının ilk günlerinden itibaren üniversitede son sınıfa geçen öğrencilere yönelik, yeni alınacak personel veya elemanlar için açıklama toplantısı (*setsumeikai*)

ve seminerler düzenlemektedir. İşgören temin ve seçiminde, akrabalık, hemşerilik, siyasi ve ideolojik yakınlık hiçbir zaman dikkate alınmamaktadır. Tek amaç, istenilen nitelik ve özellikleri taşıyan, iş kolu veya mesleğe özgü beceri ve yeteneklere sahip elemanları şirkete kazandırmaktır (Cihan, 2006, s. 119-120).

Japonya'da işletmelerin işe alım kriterleri adayın kişilik ve karakterine odaklanmakta olup seçim yapılırken kurumsal kültüre uyum sağlayacak olanlar tercih edilmektedir. Japonya İşe Alım Merkezi tarafından 1974 yılında yapılan bir inceleme sonucunda şirketlerin alım yaparken nelere dikkat ettiği açıklanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre işe alım kriterlerinde işletmelerin %88'i kişilik ve karaktere; %78'i tutku, istek ve hırsla; %25'i beceri ve eğitime; %10'u aile yapısına; %10'u ise görünüş ve davranışa bakmaktadır (Yazar Dural, 2011, s. 88). Japonya'da uygulanan işe alım uygulamaları, insan kaynakları uygulamaları ile Japon toplumsal yapısının ne denli iç içe geçtiği ve kaynaştığı göstermektedir (Robinson, 2003, s. 439).

### 3.2.2. Eğitim ve Geliştirme

Japon insanı mesleğin okullarda değil, iş yerlerinde öğrenileceğine inanmaktadır. Gençlere mesleki nitelik kazandırabilmek amacıyla, işletmeler eğitime oldukça yüksek kaynaklar ayırmaktadır. İşçilerin davranışlarında istenilen yönde değişim meydana gelmesini sağlamak, birey, grup ve işletme düzeyinde gösterilen performansı iyileştirmek ve bu sayede insan kaynaklarının verimlilik ve etkinliğini artırmak, işletme eğitimlerinin temel amacını oluşturmaktadır (Haşiloğlu ve Sezgin, 2009, s. 55).

Teknik eğitimler, yapılacak faaliyetler için gereken niteliklere yönelik olarak eğitim bölümleri tarafından organize edilmektedir. İşe başlanan ilk yılda teknik eğitimlere katılmak zorunlu, ilerleyen yıllarda ise isteğe bağlıdır. Zorunlu olmayan dönemlerde bile eğitime katılım oranları yüksektir. İlk aşamada muhasebe, ticaret hukuku ve uluslararası ticaret gibi konulara yönelik teknik kurslar, iş dışında gerçekleştirilir. Teknik eğitimin başka bir parçası ise işbaşı eğitimi ve rotasyondur (Yazar Dural, 2011, s. 90).

*İş başı eğitimi*, iş dışında alınan eğitimden daha iyidir. Üstlerin görevi, her iş gününün çalışma süreleri boyunca bir eğitim zamanı olduğunu kavrayarak, astlarının gelişmesini sağlamaktır. Eğitim sırasında en çok öne çıkarılması gereken konular, problemlerin çözümünde ve kendini geliştirme konusunda öncülük etmektir (Murata ve Harison, 1995, s. 23).

*İş rotasyonu*, iş esnekliği oluşturan bir uygulamadır. Teknik olmayan personel ve yöneticilerin rotasyonu, erken dönemlerinde üretim bölümü tecrübesi de içermektedir. Daha sonraki görevlendirmeler uzun vadeli insan kaynakları geliştirme hedeflerini, stratejik gelişmeyi ve mevcut üretim konularını yansıtmaktadır. Uzun süren bu periyodun sonunda çalışanlar birçok farklı işi yapabilecek duruma gelmektedir. İş rotasyonu sistemle bütünleşmiş olup oldukça uyumludur. İş sözleşmeleri genellikle rotasyon hakkında madde içermemektedir. İş rotasyonu sadece firmanın çekirdek çalışanı olan daimi işçilere uygulanmaktadır (Tayeb, 2005, s. 69).

### 3.2.3. Kariyer Geliştirme

Bir Japon işçisinin kariyeri uzun bir fabrika stajı ile başlar. İşletmenin birçok farklı bölümünde görev üstlenerek sadece bir konuda uzman olmak yerine işletmenin geneliyle ilgili bilgi sahibi olur. Japonya'da *uzmanlaşmamış mesleki kariyer* uygulanmaktadır. Bu yaklaşım ile güç dağıtımı sağlanmakta, aynı zamanda çalışanların empati bilinci geliştirilerek grup dinamiğinin oluşturulmasına katkı sağlanmaktadır. Japonlar uzmanlaşmamış mesleki kariyer yaklaşımı ile çalışanların tekdüze bir işte uzun yıllar çalışmalarını engellemiş, motivasyonlarını rotasyon uygulayarak yükseltmiş ve aynı işletme içinde farklı işleri öğrenebilmelerine olanak sağlamıştır. Böylece bir işçi mesleğinin son adımına geldiğinde çalışma hayatı boyunca içinde bulunduğu kurumdaki tüm işler hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Bu sayede de bu bilgilerle işletmesinin yönetimine fayda sağlayacak kişi haline gelmektedir. Çalışanın yetenek, zekâ ve kişisel özellikleri gibi faktörleri nasıl olursa olsun, ilk terfi için 8-10 yıllık bir süre beklemesi gerekmektedir. Bu terfi sistemi ile hızlı yükselmeler engellenerek kıdem sistemi korunmaktadır (Haşiloğlu ve Sezgin, 2009, s. 57; Arıcıoğlu, 2000, s. 59; Eren, 2003, s. 101).

### 3.2.4. Performans Değerleme

Japonya'da *Jinji-Satei* veya *Jinji-Kōka* olarak da adlandırılan performans değerlendirme, Japon istihdam sisteminin önemli bir unsurudur. 1920 ve 1930'larda Amerikan performans değerlendirme sistemi uyarlanarak alınmış, zaman içinde yaşadığı gelişmeler sayesinde de günümüzdeki halini alırken Amerikan sisteminden oldukça farklılaşmıştır (Endo, 1998, s. 248).

Beceriye dayalı nitelik sınıflaması, performans ölçümünde kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntem ile işyerinde gerçekleştirilen işlerin yapılması için gereken görevler incelenerek, işlerin zorluk derecelerinin sıralanması ve sınıflandırılması amaçlanmaktadır. Bunun için önce işyerinde uygulanan işler, ardından bu işlerin hangi görevlerden oluştuğu belirlenir. Sonra bu görevler aralarında zorluk derecelerine göre sıralanır. Daha sonra işçilerin bu görevleri nasıl gerçekleştirdikleri detaylı bir şekilde tanımlanır (iş tek başına yapılabilir mi, kıdemli birinin yardımına ihtiyaç duyuluyor mu, bir danışmana ihtiyaç var mı, vb.). Son olarak her bir görev sınıfı için gereken bilgi ve beceri tanımlanır ve işçiler bu tanıma göre sınıflandırılır (Nishimura, 2017, s. 24).

### 3.2.5. Ücret Yönetimi

İşletmeye katılan yeni mezun ve işçilere başlangıçta düşük oranda ücret verilmekte, yaş ve kıdem artmasıyla ücretler de artış göstermektedir. Geleneksel ücret sisteminde, çalışanların işte deneyim kazandıkça kurum için değerlerinin giderek artacağı ve bu durumun da çalışanlara düzenli ücret artışı getireceği varsayımı bulunmaktadır (Gök, 2006, s. 140).

Japonya'da işletmelerde, 20 - 24 yaş grubu çalışanlar ile 50 - 55 yaş grubu çalışanların temel ücret düzeylerinde 2 - 3 kat, primlerde ise 3 kata kadar farklılık oluşabilmektedir (Haşiloğlu ve Sezgin, 2009, s. 53). 55 yaş sonrasında ise ücret ve primlerde düşüş olmaktadır. Kişisel ücret, beceriye dayalı ücret ve yaşa dayalı ücretin toplamı bir Japon çalışanın aylık ücretini oluşturur. Ücret düzeyini belirleyen faktörler eğitim durumu, kıdem, yaş ve aile sorumlulukları gibi unsurlardır. Kişisel ücret ve beceriye dayalı ücret çalışanın işteki pozisyonundan, performans değerlemesi sonucundan ve kıdeminden oluşmaktadır (Shibata, 2002, s. 631; Yazar Dural, 2011, s. 85).

### 3.2.6. Çalışma İlişkileri

Günümüzdeki modelin temel unsurları, savaştan sonra Amerikan etkisi altında oluşturulmuştur. Demokratikleştirme programı altında, Japon işçi hareketleri hızla gelişmeye başlamıştır. Japon endüstrisinin büyük kısmı savaşta yok olmuş olsa da savaşın bitiminden sadece dört ay sonra sendika üyeliği savaş öncesi seviyelerine dönmüştür (Kuwahara, 2004, s. 281).

Kurum içi bilgi paylaşım sistemleri Japon sendikalarının özellikleri arasında yer almaktadır. Yönetim, sendika ve işçiler arasında iletişime geçerek, gerekli bilgiler kurum içinde paylaşılabilir. En sık karşılaşılan bilgi paylaşım sistemleri ortak danışma komiteleri ve kalite kontrol çemberleridir (Akin, 1995, s. 39). *Ortak danışma komiteleri (Roshi Kyogi Kai)* genel olarak işçilerin yönetimdeki sesi ve temsili katılımcılığın bir forumu olarak kabul edilmektedir. Ortak danışma komiteleri *ringi*'nin yani ortak karar verme sisteminin kurulabilmesi için gereken kurumsal mekanizmadır (Kurtulmuş, 2004, s. 82). *Kalite kontrol çemberleri* genel bir strateji ile yönlendirilmiş, belirli prensip ve yöntemlerden oluşan faaliyet ve yapılanmalar bütünüdür. Bir kalite çemberi, aynı yerde çalışan, kalite yönetim faaliyetlerini gönüllü olarak yerine getirmeyi üstlenen işgörenlerden oluşmuş küçük bir çalışanlar grubudur (Günaydın, 2002).

## 4. JAPON İKY MODELİNDE YAŞANAN DEĞİŞİMLER

1990 başlarından itibaren, bazı firmaların küresel pazarda iyi seyretmelerine karşın, balon ekonominin patlamasıyla birlikte ülke ekonomisi duraklamış ve geleneksel Japon İKY uygulamalarına olan ilgi azalmıştır (Aoki vd., 2012). İK yöneticileri ile görüşülerek, Japon İKY'sinde yaşanan değişimlerin eğilimini ve bu değişimde yabancı ülkelerin etkisini araştıran bir çalışma, Japon işletmelerinin kendilerini Amerikan uygulamalarına doğru yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Gerçekleşmesi istenen değişimler İK stratejileri, işe alma, işten çıkarma, değerlendirme, ücretleme ve ödüllendirme alanlarında yoğunlaşmaktadır. Araştırma, Japon yöneticilerin çıktı ve sonuçlara odaklanarak kıdem ilkesinden uzaklaşmak ve ömür boyu istihdamdan uzaklaşarak esnek istihdam, işçi ve işveren değiştirme özgürlüğü istediklerini göstermektedir. Çalışmada, Japon yöneticiler geleneksel uygulamalara sırtlarını dönmek istemediklerini belirttiler de Amerikan uygulamalarına doğru yaşanan bu yönelim, bir paradigma değişimi olarak görülebilir. Küreselleşme ve liberalleşmenin benimsenmesiyle birlikte, değişim kaçınılmaz hale gelmiştir (Pudelko ve Harzing, 2011).

### 4.1. Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Değişimin Temel Sebepleri

Japonya'nın sosyal ve ekonomik çevresi 1990'lardan beri hızla değişmeye devam etmektedir. Nüfus yaşlanmakta, yüksek eğitilmiş işçi oranı artmakta, işgücü piyasasına kadınların katılımı çoğalmakta, yabancı işçilerin göçü artmakta ve "bilgi toplumu" olma yolunda ilerlenmektedir. Ayrıca, küreselleşmenin etkisi ile Japon ekonomik

kahramanı olan birkaç sektöre uluslararası rekabetle meydan okunmaktadır (Kuwahara, 2004, s. 292). Japon İKY anlayışında yaşanan değişimin temel sebepleri şu şekilde özetlenebilir:

- **Balon Ekonomisinin Çökmesi:** 1989 yılı sonunda, aşırı değerlenen Japon hisse senedi piyasasında, 1990 yılında büyük bir çöküntü yaşanmıştır. Emlak ve gayrimenkul fiyatlarının 1990'ların başında çöküşü ile birlikte İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan Japon ekonomik ve finansal büyümesi son bulmuştur. 90'lı yıllar Japon işletmeleri için oldukça zor yıllar olmuştur. Bu süreç birçok işletmenin performansında kötüleşmeye yol açmış ve firmaların başarısızlıkları sadece KOBİ'leri değil, büyük ölçekli işletmeleri de etkilemiştir (Ataman Erdönmez, 2002, s. 4; Cargill, 2003, s. 166; Kudo, 2007, s. 304; Nakamura, 2013, s. 9).
- **Nüfusun Yaşlanması:** 1990 - 2030 arasında Japonya nüfusunun %4 azalacağı tahmin edilmektedir. Bu, gençlerin yaşlılarla karşı karşıya geldiği bir durum olarak görünse de Japonya'da yaşlıların istihdamda kalmaları sayesinde azalan iş gücünün etkisi tam olarak hissedilmemiştir (Vance ve Paik, 2006, s. 66). Ancak demografik bozulmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan işgücünün yaş dağılımındaki dengesizlik, geleneksel sistem uygulamalarını düzgün bir şekilde çalışamaz hale getirmiştir (Sakurada, 2015, s. 180). Japonya'da 65 yaş ve üstü nüfusun genele oranı 2008 yılında %21.7 iken; resmi tahminlere göre 2025 yılında %28.7'ye ve 2050 yılında %35.7'ye yükselmesi beklenmektedir. Bu da çalışan nüfusun yaş ortalamasının yükselmeye devam edeceği anlamına gelmektedir (Conrad vd., 2008, s. 1).
- **Kadın İşgücünün Yükselişi:** Japonya'da kadınların istihdamına karşı olan geleneksel yaklaşım büyük bir değişime uğramıştır. Önceden kadınların çalışmaması ve evde durmaları, çalışacaksa da evlene kadar çalışması gerektiği şeklinde bir görüş varken, artık görüş farklılıkları kadınların çocuklarına bakıyor olsa bile çalışmakta özgür olması ile çocukları büyüdükten sonra işgücüne tekrar katılması şeklindedir (Abegglen, 2006, s. 62). Kadınların işgücüne katılım oranı 1980'de %67 ile OECD ortalamasının üzerinde bir değer yakalamış ve o zamandan beri artış göstermektedir. 1990'lı yıllarda yaşanan kötü ekonomik atmosfere rağmen bu eğilim devam etmiştir (Rebick, 2005, s. 113).
- **İstihdamın Hizmet Sektörüne Kayması:** 1990'lı yıllarda üretim sektörü yeterli istihdam olanakları sunamamış ve elindeki fazla işçilerle boğuşurken, hizmet sektörü giderek büyümeye başlamış ve geniş bir istihdam havuzu sunmuştur (Kuriyama, 2017, s. 207). Dünya Bankası (2018) verilerine göre, 1990 yılından günümüze tarım/ormancılık sektöründe istihdam neredeyse yarıya düşmüştür. Üretim sektöründe istihdam oranında ise yaklaşık olarak %25'lik bir azalma yaşanmıştır. Hizmet sektörü ise genel istihdamın %70'den fazlasını kapsar hale gelmiştir. Sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik değişimlerle birlikte hizmet ekonomisine geçişin Japonya'da istihdama muazzam bir etkisi olmuştur. Satış ve hizmet firmalarının istihdam uygulamaları üretim firmalarındakilerden farklıdır. Bunun da ötesinde hizmet sektöründe işlerin yapısı daha az takıma dayalıdır ve bireysel performans daha kolay değerlendirilir. Bu nedenle, mesleki beceriler firmaya özel becerilerden daha fazla değerlidir ve ücret ve performansta genel belirleyici işverene sadakat yerine geniş iş tecrübesidir (Selmer, 2001, s. 238).
- **Üretim Sektörünün Yurtdışına Taşınması:** Üretimin denizaşırı ülkelere taşınması 1980'lerde başlamıştır, özellikle önde gelen sanayi ülkeleri arasındaki 1985 Plaza Anlaşmasının ardından Yen'in Dolar karşısındaki değerinin iki katına çıkmasına neden olmuştur. Pahalılaştıran yen ile ücret alan Japon işçilerinin ürettikleri ürünlerin maliyetleri, dünya pazarında düşük ücretli ülkelerin ürettiği benzer ürünler ile rekabet edemez hale gelmiştir. Ayrıca işgücünün giderek yaşlanması ve gençlerin de kirli, tehlikeli ve zor gördükleri için üretime yönelmemesi, Japonya'nın bir üretim merkezi olarak günlerinin azalmakta olduğu endişesine yol açmıştır. Böylece, Japonlar uluslararası rekabette zorlanmadığı sıvı kristal ekranlar ve robotlar gibi teknolojik olarak ileri düzey ve pahalı olan ürünleri ülke içinde tutarken, daha ucuz ve basit ürünlerin üretimini denizaşırı ülkelere kaydırmaya başlamışlardır (Pollack, 1993).
- **Teknolojik Gelişmeler:** Mikro elektrik teknolojisi ve ofis otomasyonu sistemlerinde yaşanan gelişmelerin etkisiyle iş koşullarında nitel ve nicel olarak değişimler yaşanmıştır. Nicel olarak bakıldığında, yürütülen faaliyetler en aza indirgenerek büyük miktarlarda işçi fazlalığı ortaya çıkmıştır. Robotik uygulamaları sayesinde çok çeşitli otomasyon sistemleri üretimde işgücü arzı sağlamıştır. 2006 yılında kullanımda olan yaklaşık 400.000 robot bulunmaktadır. Yeni gelişen teknolojiler yeni iş sahaları yaratsalar da birçok mesleğin de yerini almıştır. Nitel olarak bakıldığında ise, planlama, karar verme, yönetim ve benzer görevler giderek daha az sayıda insanda merkezileşmiştir. Bu da otoritenin giderek daha merkezi bir hal almasını sağlamış ve bunun da ötesinde orta kademe yönetimin iş rolünü ortadan kaldırarak örgüt yönetimini yassılaştırmıştır. Bu



da geleneksel yönetim yapısının değişen iş koşullarına uyum sağlaması için yeniden yapılanmasına yol açmıştır (Takashi, 2005, s. 128; Abegglen, 2006, s. 66; Beardwell vd., 2004, s. 682).

- **Yönetim Kavramında Değişim:** Balon ekonominin çökmesi, işletmelerin üzerinde maliyetleri azaltmak ve verimliliği artırmak için baskı oluşturmuştur. Bu da Japon yönetim tarzının ömür boyu istihdam, kıdeme dayalı ücret gibi belirli maliyetlerini katlanması oldukça zor bir hale getirmiştir. Bu nedenle Japon işletmeleri yeniden yapılanmaya (*risutora*) başlamıştır (Craig, 2002, s. 334). *Risutora* ile örgütsel iletişim, karar verme süreçleri, firmanın genel verimliliği ve yenilikçi yeteneklerde etkililik ve verimliliğin iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Performans ve ücretin bireyselleştirilmesi, esnek istihdama yönelim ve farklılaşan kariyer yaklaşımı gibi unsurlar, Japon modelinin temelini oluşturan üç sütunu doğrudan etkilemektedir (Dirks, 1998, s. 92).

## 4.2. Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Yaşanan Değişimler

Birçok araştırmacı tarafından tartışıldığı üzere, balon ekonomisinin patlamasından sonra geçirilen süre Japon işletmelerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının değişim geçirdiği bir dönem olmuştur. Bu dönem içinde önemli Japon İKY uygulamalarından birçoğu ya uyarlanmış ya da değiştirilmiştir (Bruning, 2011, s. 19).

### 4.2.1. Ömür Boyu İstihdamda Yaşanan Değişimler

Japon işletmelerinde gerçekleşen değişimlerden biri, ömür boyu istihdam sisteminden yavaş ama istikrarlı bir şekilde çıkmaya başlanmasıdır. Firmaların düzenli işçi olarak orta kariyer çalışanlarını almaları ve önceden düzenli işçiler tarafından yürütülen işler için dış kaynak kullanımı görmek artık nadir değildir. Büyük sayıda kısmi zamanlı, geçici veya diğer olası işçiler, birçok firmada günlük ofis manzarasının bir parçası haline gelirken, mevcut işçiler de farklı iş güvencesi kategorilerine ayrılmışlardır (Morishima, 2008, s. 224).

Japon insan kaynaklarında yaşanan yeni gelişmelerden biri istihdam kategorilerinin farklılaşması olmuştur. Hirano (2015, s. 123), bu değişim sebebiyle, işçileri düzenli olan ve olmayan şeklinde gruplamanın yararsız olduğunu belirtmiştir. Değişimin karakteristik özelliklerinden biri, düzenli olmayan istihdamın alt kategorilere bölünmüş olmasıdır. Diğer bir özellik ise, iş güvencesi altındaki düzenli istihdam türünün de yeni alt kategorilere bölünmesidir. Eskiden ofis kariyer yolu, yönetim, uzman gibi ayrımlar varken; artık bunların arasına yaşadığı yerden uzaklaştırılmayacak çalışanlar, sadece belirli tür iş yapabilecek çalışanlar ve kısa çalışma saatleri için alınan düzenli çalışanlar eklenmiştir (Hirano, 2011, s. 189).

Japonya’da düzenli olmayan işçilerin niteliklerinde de değişim yaşanmaktadır. İlk olarak, kısmi zamanlının dışında, düzenli olmayan işçi türleri artmaktadır. Bunlardan en önemli kategori *aracı kurum işçileri*<sup>3</sup> (Dispatched Worker)’dir. 2002 yılında sayıları 430.000 iken, 2007 yılında 1.3 milyona çıkmıştır. İkinci olarak, okuldan mezun olduktan sonra daha çok genç işçi düzenli olmayan işlere girmektedir. Bunlara İngilizce *free* (özgür) ve Almanca *arbeit* (çalışmak) kelimelerinden türetilen *freeter* denmektedir. Bu terim 30 yaşın altında, istihdama uzun süre bağlı kalmak istemeyen genç okul mezunları için kullanılmaktadır. Üçüncü olarak, düzenli olan bir iş bulamadığı için mevcut işinde çalışan, gönülsüz işçilerin oranı yükselmektedir. Son olarak, düzenli olmayan işçiler işlerinden giderek daha az tatmin olmaktadır (Jung, 2011, s. 250).

### 4.2.2. Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfide Yaşanan Değişimler

Değişim sürecinde göze en çok çarpan yenilik, performansa dayalı ücretin, *Seika-Shugi*<sup>4</sup>, gelmesiyle birlikte kıdem sisteminden performansın kısa dönemli değerlendirilmesi sistemine doğru yaşanan geçiştir (Keizer, 2009, s. 1524). Japonya’da ücret sistemi sürekli değişmekte ve kıdem rolü giderek azalmaktadır. Yaş – ücret profili çok uzun süredir yassılaşmaktadır. İşletmeler ücret belirlemede performansa daha büyük önem vermeye, çalışanın yaşıyla belirlenen ücret unsurlarını azaltmaya/ kaldırmaya başlamışlardır (Jung, 2011, s. 247).

Bireysel performans ve çıktılar ile düzenli statüsündeki çekirdek işçilerin dışsallaştırılması üzerinde duran rekabetçi değerlendirme uygulamalarının gelmesi, işçi değerlendirme ve ücret kriterlerinde kıdem ve beceri geliştirmeden

<sup>3</sup> “Dispatched Worker” terimi özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan iş ilişkisiyle çalışan işçiler için kullanılmaktadır ve Türkçe literatürde bu teriminin tam karşılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle terimin istihdam özelliğini yansıtmaması bakımından “Aracı Kurum İşçisi” kavramı kullanılmıştır.

<sup>4</sup> Seika-Shugi, “performansa dayalı” anlamına gelmektedir. Ancak, uygulamada bireysel performansın etkisi yüzde yüz değildir. Seika-Shugi’nin gelmesiyle birlikte, bireysel sonuçları da içeren karma sistemler ortaya çıkmıştır. Esas vurgulanmak istenen, bireysel performans çıktılarının önem kazanmasıdır.

işçinin örgüte olan bireysel katkılarına doğru bir geçiş olduğunu yansıtmaktadır. Japonya İşgücü Politikası ve Eğitim Enstitüsü (JILPT) tarafından 1214 firma üzerinde yapılan ve 2005 yılında yayınlanan bir araştırma raporuna göre, tüm firmaların %57.8'i, 1000 ve üzeri düzenli işçi çalıştıran firmaların ise %74'ü "işçinin yaşı veya kıdemi üzerinden performans ve çıktıları değerlendiren bir performansa dayalı personel yönetimi" uygulamasına geçmiştir (Kudo vd., 2005, s. 5).

Örgütlerin küçülmeye gitmesi ve örgüt yapılarının yassılaşması neticesinde Japon işletmelerinde terfi durumlarında azalma olmuştur. Terfi sistemleri ancak bir çalışan kariyerinde gelişme ihtimali görebildiği sürece çalışabilmektedir. Bu nedenle Japon işletmelerinde kariyer platosu kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Kariyer platosu, daha ileri seviyeye terfi ihtimalinin fazlasıyla düşük olduğu nokta şeklinde tanımlanmaktadır. Japon işletmelerinde bulunan çift (dual) kariyer sistemi sayesinde kariyer platosu daha önceleri görülmemiş olsa da örgüt yapılarının yassılaşması çift kariyer sistemini de etkilemiş, böylece kariyer platosu kavramı yaşanan bir sorun olarak belirmiştir (Sakurada, 2015, s. 183).

#### 4.2.3. İşletme Sendikacılığında Yaşanan Değişimler

İşletme sendikaları, örgütsel yapılarının düzenli işçiler ekseninde şekillenmesi, sendikalaşma oranının düşmesi, sendika görevlilerinin kısa dönemler içinde yenilenmesine bağlı olarak örgütsel güçlerinin azalması ve tam zamanlı görevlilerin eksikliğinden dolayı işyerinde sendikal faaliyetlerde durgunluk gibi sorunlarla yüzleşmektedir (Fujimura, 2012, s. 6). Japonya'da sendikalaşma oranı giderek düşmektedir. Bu oran 1983'te %30'ken 2003'te %20'ye düşmüş, 2005 ve 2011 yılları arasında %18lerde sabit kalmıştır. Diğer taraftan, kısmi zamanlı çalışanların sendikalaşmasında artış vardır. 2008 yılında 600 bin olan bu sayı, 2012 yılında 800 bine çıkmıştır (Kuriyama, 2017, s. 36).

Sendikalar performans sonucu içeren sistemlere karşı çıkmamış, becerilerden kaynaklanan farklılıkların değerlendirilmesini adil bulmuştur. Sendikalar ortalama ücret artışı ve primleri pazarlık ederken, sendika üyelerinin bireysel olarak aldıkları miktarları pazarlığa tabi tutmamıştır. Bu da ücret belirlemede toplu değil bireysel pazarlığa sebep olmuştur (Nakamura, 2008, s. 172). Ücret pazarlıklarının koordinasyonu zayıflamıştır. Japon İşverenler Federasyonu, *Nikkeiren*, ücret belirlemenin kesinlikle verimlilikteki büyüme ve firmaların ödeme kapasitelerine göre belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Devlet tarafından yapılan araştırmalar ücret artışını belirlemede *shunto* etkisinin giderek önemsizleştiğini göstermektedir (Jung, 2011, s. 243).

#### 4.3. Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Yaşanan Değişimler

Küreselleşme ve demografik eğilimler Japon işgücü piyasası üzerinde olumsuz etkiler bırakmıştır. İşgücü yaşlanırken, işgücü piyasasına katılan gençlerin oranı azalmaktadır. Bu da kıdem, ücret ve terfi konularında sıkıntılar yaratmış, orta kademe iş pozisyonlarında boşluklar oluşturmuştur. İstihdama katılan kadın sayısı belirgin bir şekilde giderek artış göstermiştir. Yeni gelişen teknolojiler yeni iş sahaları yaratsalar da, birçok mesleğin de yerini almıştır. Hizmet sektörü yükselirken, eski endüstrilerin göreceli olarak azalması da ekonomiyi etkilemiştir. Yüksek eğitilmiş genç işçiler tek bir firmada uzun dönem boyunca çalışmaya istekli değildiler ve bu da işgücü piyasasında akışkanlığa sebep olmaktadır. Yaşanan bu değişimler neticesinde de Japon işletmelerinin insan kaynağı politika ve uygulamalarında farklılaşmalar yaşanmıştır (Beardwell vd., 2004, s. 682). Ishida ve Sato (2010, s. 71) bu farklılıkları şu şekilde özetlemiştir:

- Temel fikir: Yeteneğe olan vurgudan işi bitirme rolüne geçiş,
- Çalışanların sınıflandırılması: Beceriye dayanan sınıflamalardan rollere dayanan sınıflamalara geçiş,
- Taban ücret: Yaşa dayalı kıdem ücreti ve beceri ücretinden role dayanan ücrete geçiş,
- Personel değerlendirmeleri: Beceri, tutum ve performans değerlemelerinden yetkinlik ve performans değerlemelerine doğru geçiş.

##### 4.3.1. İşgören Temin ve Seçiminde Yaşanan Değişimler

1990'ların sonunda yaşanan Asya ekonomik krizi, rasyonelleşme ve işe alımların durma noktasına gelmesinden sonra, talep olduğunda işe alma uygulamaları ve daha esnek işgücü talebine doğru bir yönelme yaşanmıştır (Brewster vd., 2016, s. 195). Geçici işçilerin kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu işçiler bir yandan düzenli işçilerin işlerini güvence altına alırken, bir yanda da ihtiyaç duyduğu yetenekleri sunmuş olmaktadır (Kono ve Clegg, 2001, s. 273). Japon sanayinde giderek artan küçülmeler, bütün yeni mezunların Nisan ayında hep birlikte

işe alındığı sistem de dahil olmak üzere, geleneksel Japon işe alma yöntemlerini etkilemiştir (Debroux vd., 2012, s. 621).

Üniversite mezunları önceden düzenli işçi olarak genel bir çalışan statüsünde alınır, sınırlı sayıda iş tercih imkânı sunulur ve birkaç yılda bir ülkenin çeşitli yerlerindeki işletme tesislerine transfer edilirdi. Ancak günümüzde üniversite öğrencilerinin geçici işçi olarak alınması oldukça sık rastlanan bir durumdur. Bazı işletmelerin bu yeni mezunlara istediği iş ya da departmanda çalışma fırsatı ve hatta şehir tercihi bile sunduğu görülmektedir. Mezun olup işe başladıktan sonra işini bırakanlar, büyük işletmeler tarafından artık sıklıkla tercih edilmektedir (Firkola, 2014, s. 123).

2010 yılında işe alımda hangi işgücü piyasasının ve hangi işe alım tekniklerin ne sıklıkla kullanıldığını belirlemek için yapılan bir araştırma, personel istihdamında işe alım kurumlarının aracılığı yöntemi işletmelerin %30'a yakınında, kurumsal web siteleri yöntemi %20'ye yakınında, kulaktan kulağa yayılma yöntemi %10'un üzerinde ve doğrudan bir eğitim kurumunu hedefleme yönteminin de işletmelerin %5'e yakınında kullanıldığı görülmüştür. (Brewster vd., 2016, s. 189).

#### 4.3.2. Eğitim ve Geliştirmede Yaşanan Değişimler

Japon insan kaynağını geliştirme hem işbaşı hem de iş dışı eğitimle planlanmaktadır, ancak Japonya Sağlık, Refah ve Çalışma Bakanlığı 2005 verilerine göre, personel geliştirmeye olan yatırım düşüş göstermiştir. Araştırmacılar şirketlerin insan kaynakları AR-GE ve üretimine yatırıma gönülsüz olduklarını belirtmektedir, çünkü bu yatırım kısa vadede sonuç göstermeyecektir. Balon ekonomisinin patlamasından sonra, İKY stratejileri personel geliştirmeye daha az vurgu yapmakta, kısa süreli çıktılara ve personel maliyetlerini azaltmaya daha fazla vurgu yapmaktadır. İK geliştirmeye olan odağın azalmasındaki ek nedenler ise zaman ve eğitimci eksikliği olarak gösterilmektedir (Debroux vd., 2012, s. 623).

Birçok Japon işverenin işçilerin kurum içinde geliştirilmesine verdikleri önemde azalma olduğu görülmektedir. 2005 yılında JILPT tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre ankete katılan firmalardan “*insan kaynağını geliştirmeyi son derece önemli bir İKY uygulaması olarak gören*”lerin oranı yalnızca %58 çıkmıştır. Ayrıca, Japon işyerlerinde işbaşı eğitim vermenin zayıfladığına dair istatistiksel veriler ve anekdotlar da bulunmaktadır. Japon Sağlık, Refah ve Çalışma Bakanlığı'nın düzenli olarak gerçekleştirdiği anketlere göre, programlı olarak iş başı eğitim veren işletmelerin oranı 1993'te %74 iken, 2002 yılında %42'ye gerilemiştir (Morishima, 2008, s. 233).

#### 4.3.3. Kariyer Geliştirmede Yaşanan Değişimler

“Kariyer” günümüz Japonya'sında sıkça kullanılan kelimelerden biridir. Özellikle eğitim alanında kariyer kavramına olan ilgi ve ihtiyaç giderek yükselmektedir (Sakurada, 2015, s. 176). Japonya'da genel kariyer profili değişim yaşamaktadır. Birçok başarılı işletme uzmanlaşmış kariyer yolları oluşturmaktadır. Örneğin, Toyota'da altı uzmanlaşmış kariyer grubu (genel yönetim, pazarlama, vb.) bulunmaktadır ve her grubun kendi içinde beşten fazla kariyer yolu bulunmaktadır. İşe yeni alınan personel bir senelik eğitimin ardından bu kariyer yollarından birine başvurmaktadır. Kariyer yolu kalıcı olarak değiştirilebileceği gibi, eğitim amacıyla belirli bir süreliğine de değiştirilebilmektedir. Öz yetkinlik oluşturma ve teknolojik bilgi birikimi için bu uzmanlaşmış kariyer yollarının gerekli olduğu değerlendirilmektedir (Kono ve Clegg, 2001, s. 11).

1987 yılında Japonya Sağlık, Refah ve Çalışma Bakanlığı'nın gerçekleştirdiği bir ankete göre işletmelerin %20'si statü ve büyük ücret farklılıklarının olabilmesi için kişi işe alındıktan sonra 10 yıldan fazla süre geçirmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu farklılığın oluşması için 5 – 10 sene arasında zaman geçirmesi gerektiğini belirten işletmelerin oranı %40 olmuştur. 1997 yılında Japon Çalışma Kurumu tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise 10 yıldan fazla geçmesi gerektiğini belirten işletmelerin oranı %7.6'ya, 5 – 10 sene arasında zaman geçmesi gerektiğini belirtenlerin oranı ise %33.1'e düşmüştür. Bu çalışmada %46.3 ile en yüksek orana sahip olan işletmeler, bu zamanı 3 – 5 sene arasında olarak belirtmiş olanlardır. Aynı çalışmada bu erken kariyer farklılıkları için işçinin potansiyeli ve mevcut performansının temel alındığı belirtilmiştir (Morishima, 1997, s. 8).

#### 4.3.4. Performans Değerlemede Yaşanan Değişimler

1990'lı yıllardan itibaren birçok Japon işletmesi bireysel performansa dayalı değerlendirme sistemine geçmeyi düşünmeye başlamış, 2000'li yılların başına kadar da geçişler çoktan başlamıştır (Hattori, 2011, s. 155). Geleneksel görev odaklı performans kalkmamış, içine bireysel performansı da alacak şekilde genişlemiştir. Tipik

bir performans değerlemesi sadece sonuçları içermeyen, aynı zamanda beceri derecelendirmeleri ve tutum değerlendirmelerini de içeren bir hale gelmiştir (Takahashi, 2011, s. 171).

İşçilerin kurumsal değer yaratmaya olan katkı derecelerine dayanan bir sınıflama sisteminin tasarlanması amacıyla nitelik sınıflama sistemi ortaya çıkmıştır. Geleneksel yöntemle bireysel sonucun kombinasyonu olan bu sistem, işletmeler arasında farklılık gösterebilmektedir. İşçileri sıralamak için işletmelerde görülen uygulamalardan biri şu maddeleri içermektedir: Verilen görevleri başarma yeteneği, görevi hakkında bilgisi, problem çözme, gerçekleştirilen görüşmelerin içeriği ve kapsamı, işe olan tutumu ve takım çalışması/ liderlik becerilerinin gelişimi. İşçiler yaptığı işe göre bütün bu maddelerde derecelendirilir. Bu dereceler önceden belirlenen katsayılarla çarpılarak işçinin genel sıralaması belirlenmiş olur (Nishimura, 2017, s. 28).

#### 4.3.5. Ücret Yönetiminde Yaşanan Değişimler

1990'lı yılların başlarından itibaren Seika-Shugi'ye olan ilgi artmış ve ücretlerin belirlenmesinde temel unsurlardan biri yapılarak sonuçların sorumluluğunun işçilere aktarılması amaçlanmıştır. Özellikle, uluslararası rekabetin daha zor olduğu ve daha hızlı ürün/hizmet değişiklikleriyle karşı karşıya kalan bazı endüstrilerin büyük firmalarında, ömür süresine uyarlanmış ücretlerin katılığı fark edilerek, daha esnek bir ücret sistemi getirme talebi daha da güçlenmiştir (Imai, 2011, s. 123). Seika-Shugi ile birlikte ücret uygulamaları eski halinden farklılaşarak, işçiler arasında büyük ücret eşitsizliklerine yol açmıştır (Morishima, 2008, s. 223).

Performansa dayalı sistemin gelmesiyle birlikte işletmeler matris yapıları ücret tabloları kullanmaya başlamıştır. Japonya'da ücret hesaplamalarında performans etkisi kullanılırken, batı ülkelerindeki gibi tamamen performans sonucuna odaklanan bir ücret yapısı yoktur. Kullanılan yöntemlerden biri *süreç odaklı performansa dayalı ücret sistemidir*. Buna göre sistem sadece bireyin ulaştığı hedefin başarı sonucunu değil, ayrıca bu hedefi başarma sürecini de değerlendirmektedir. Çalışanın sonuca ulaşırken ne tür bir yaklaşımda bulunduğu, aklına gelen düşünceler ve hangi eylemleri gerçekleştirdiği değerlendirilmektedir. Diğer bir yöntem *bölünmüş performansa dayalı ücret sistemidir*. Burada bölünmüşten kasıt verilen hedefe ulaşmada başarı derecesinin ölçülmemesidir, başka bir deyişle değerlendirmeye tabi tutulan son çıktı değildir. Sergilenen performans ve sonuçlar birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Toyota, bu sistemi kullanan işletmelerden biridir (Nakamura, 2008, s. 158; Nishimura, 2017, s. 29).

#### 4.3.6. Çalışma ilişkilerinde Yaşanan Değişimler

Balon ekonomisinin çökmesi, üretim sektöründeki azalma ve sendika üyeliğinde düşüş gibi nedenler, endüstriyel anlaşmazlıklar, çözümleri ve ortaklarının doğasında bir takım değişimlere neden olmuştur. Sorun çözüm mekanizmalarından biri olan sendikaların sayısında ve üyelerinin sayısında belirgin bir düşüş olmuştur. Japonya'daki anlaşmazlık çözüm uygulamalarının değişimine bakıldığı zaman, öneri planları, takım toplantıları ve kalite çemberleri gibi İKY uygulamalarının kullanımında bir azalış olduğu, yönetim tarafından tek taraflı karar almaya daha fazla vurgunun öne çıktığı görülmüştür. Japonya'da toplu pazarlık ve işbirlikçi İKY uygulamalarının dahil olduğu geleneksel sistemden, daha sert ve yönetim egemen İKY sistemiyle desteklenen daha yasal sorun çözme süreçlerine doğru bir kayma olduğu söylenebilir (Benson, 2012, s. 511).

1990'lardan sonra işletme sendikalarıyla yaşanan uyuşmazlıkların sayısında keskin bir düşüş olsa da bireysel uyuşmazlıkların mahkemeye taşınmasında yükselme söz konusudur. Bu durum uyuşmazlıkların çözümünde merkezi işçi komisyonu ve işletme sendikalarının rolünün azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Yerel mahkemeye taşınan bireysel davaların sayısı 1990 yılında 647 iken, 2002 yılında neredeyse dört kat artarak 2309'a yükselmiştir (Rebick, 2005, s. 86).

Ortak danışma komiteleri yönetim için güçlü bir bilgi toplama aracı olarak görünse de, düzenli olarak yapılan İşçi – Yönetim İletişimi Anketi sonuçları, bu yapıların özellikle 1990'ların ikinci yarısından sonra azalmakta olduğunu göstermektedir. 1972 yılında işletmelerin %60'ında ortak danışma komiteleri kurulmuşken, bu sayı 1989'da %58.1'e, 1994'te %55.7'ye, 1999'da %41.8'e, 2004'te ise %37.3'e düzenli olarak düşmüştür. 2009 yılında %39.6'ya çıkmış olsa da bu sayı yine de %40 düzeyindedir. Sendika bulunan işletmelerde ortak danışma komitelerinin oranı genelde %85 civarındadır. Ancak sendikası olmayan işletmelerde bu sayı 1989'da 38.7 iken 2004 yılında %15'e kadar düşmüş, 2009 yılında %19.9 ile biraz toparlanmıştır. İşletmelerde sendikaların etkinliğinin azalması, sendika sayılarındaki azalma ve sendikalaşma oranının düşmesi gibi ortak danışma komitelerini etkilemiştir (Fujimura, 2007, s. 80; Fujimura, 2012, s. 8).

Zorunlu emeklilik ve işe alımda yaş sınırlaması gibi yaşa dayalı istihdam uygulamaları yaşlıların istihdamının önünde bir engel olarak durmaktadır. Seikei (2008), Yamada ile 2004 yılında yapılan bir çalışma sonucunda,

zorunlu emeklilik tecrübesinin yaşlıların işgücüne katılımı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Zorunlu emekliliğin bir başka olumsuz sonucu olarak, yaşlı işçilerin potansiyel yeteneklerinin kullanılmasını azaltmasıdır (Seikei, 2008, s. 37). Nisan 2013 itibari ile işverenler çalışanlarını 61 yaşına gelene kadar tutmak zorunda bırakılmıştır. Emeklilik yaşı zamanla yükselecek ve erkekler için 2025 yılında 65, kadınlar için ise 2030 yılında 65 olacaktır (Ministry of Health, Labour and Welfare [MHLW], 2013, s. 29).

## 5. SONUÇ

Geleneksel Japon insan kaynakları yönetimi modelinin yaşadığı değişim incelendiğinde, özellikle Amerikan modellerinde rastlanan uygulamaların büyük bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak benzeşme teorilerinin ülkelerdeki İKY uygulamalarının gittikçe aynılaşacağı iddiasının aksine, Japon modeli tamamen bu yöne kaymamış, bu değişimler neticesinde bir dönüşüm yaşamıştır. Yeni özellikleriyle ortaya çıkan bu model, geleneksel Japon İKY'si ile batılı uygulamaların yeni bir kombinasyonu şeklinde olmuştur. Geleneksel modelin yaşadığı değişimler, Tablo.1 ve Tablo.2'de özetlenmiştir

**Tablo 1.** 1990 Öncesi ve Sonrası Dönemde Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli – Üç Sütun Karşılaştırması

	Geleneksel Japon İKY Modeli	Değişen Yönüyle Japon İKY Modeli
<b>Ömür Boyu İstihdam</b>		
<b>Kullanımı</b>	Yaygın	Azalma eğiliminde
<b>İş Güvencesi</b>	Düzenli işçi fazlalığı çıkarılmaz	Düzenli işçi fazlalığı başka işletmelere gönderilir veya işten çıkarılır
<b>İstihdam Statüleri</b>	Düzenli işçi (ordinary worker) Geçici işçi (temporary worker) Günlük işçi (daily employee)	Düzenli işçi (regular worker) <u>Düzenli olmayan işçi türleri:</u> *Kısmi Zamanlı (part time worker) *Arbeit - Geçici işçi (temporary worker) *Aracı kurum işçisi (dispatched worker) *Belirli süreli iş ilişkisiyle çalışan (contract worker) *Geçici iş ilişkisiyle çalışan işçi (entrusted worker) *Diğer
<b>Kıdeme Dayalı Ücret ve Terfi</b>		
<b>Ücret Tabanı</b>	Kıdeme dayalı sistem	Bireysel performans içeren karma sistem
<b>Primler</b>	Yüksek kıdem tazminatı Grup/ Takım başarısına odaklı Yıllık primler düzenli ve yüksek	Kıdem tazminatının ağır yükü Bireysel başarı odaklı Yıllık primler nadir ve düşük
<b>Terfi</b>	Uzmanlaşmamış mesleki kariyer Kurum içi Kıdeme dayalı Kişisel nitelikler Yavaş Basamak atlamaz	Uzmanlaşmış mesleki kariyer Kurum içi / kurum dışı Bireysel performans Mesleki nitelikler Hızlı Orta kariyer istihdamı
<b>İşletme Sendikacılığı</b>		
<b>Odak</b>	İşçi Ücret artışı	Firma başarısı İş güvencesi
<b>Sendikalaşma</b>	Azalma eğiliminde (düzenli işçiler arasında)	Azalma eğiliminde (düzenli işçiler arasında) Düzenli olmayan işçilerin artan sendikalaşması
<b>Sendikal Etki</b>	Güçlü	Güçsüz
<b>Katılım</b>	Düzenli olmayanın kabulü zor	Düzenli olmayanın kabulü zor değil
<b>Uyuşmazlıklar</b>	Sendika davaları	Bireysel davalar

**Tablo 2.** 1990 Öncesi ve Sonrası Dönemde Japon İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli – İKY Uygulamaları Karşılaştırması

	Geleneksel Japon İKY Modeli	Değişen Yönüyle Japon İKY Modeli
<b>Personel Temin ve Seçim</b>		
<b>Zaman</b>	Her bahar dönemi	Talep olduğunda
<b>Tercih</b>	Düzenli işçiler	Düzenli olmayan işçiler
<b>Kaynak</b>	Okuldan mezun olanlar	Okuldan mezun olanlar Eski işinden ayrılan genç mezunlar Aracı kurumlar Kurumsal websiteleri Diğer
<b>Ücret Yönetimi</b>		
<b>Ücret Tabanı</b>	Kıdeme dayalı sistem	Bireysel performans içeren karma sistem
<b>Primler</b>	Yüksek kıdem tazminatı Grup/ takım başarısına odaklı Yıllık primler düzenli ve yüksek	Kıdem tazminatının ağır yükü Bireysel başarı odaklı Yıllık primler nadir ve düşük
<b>Performans Değerleme</b>		
<b>Süre</b>	Uzun dönemli	Kısa dönemli
<b>Kriter</b>	Grup/ takım ve işletme başarısına odaklı Beceri derecelendirme Tutum değerlendirme	Bireysel performans çıktıları Beceri derecelendirme Tutum değerlendirme
<b>Geri Bildirim</b>	Genelde yapılmaz	Genelde yapılır
<b>Motivasyon</b>	Olumlu etki	Olumsuz etki
<b>Kariyer Yönetimi</b>		
<b>Odak</b>	İşletme uzmanlığı Uzmanlaşmamış mesleki kariyer	Mesleki uzmanlık Uzmanlaşmış mesleki kariyer
<b>Terfi</b>	Kurum içi Kıdeme dayalı sistem Kişisel nitelikler Yavaş Basamak atlanmaz	Kurum içi/ kurum dışı Bireysel performans Mesleki nitelikler Hızlı Orta kariyer istihdamı
<b>Eğitim ve Geliştirme</b>		
<b>Eğitim Yeri</b>	Kurum içi yaygın	Kurum dışı yaygın
<b>İş Başı Eğitimi</b>	Yaygın	Azalma eğiliminde
<b>Çalışma İlişkileri</b>		
<b>Sendikal Odak</b>	İşçi Ücret artışı	Firma başarısı İş güvencesi
<b>Sendikalaşma</b>	Azalma eğiliminde (düzenli işçiler arasında)	Azalma eğiliminde (düzenli işçiler arasında) Düzenli olmayan işçilerin artan sendikalaşması
<b>Sendikal Etki</b>	Güçlü	Güçsüz
<b>Katılım</b>	Düzenli olmayanın kabulü zor	Düzenli olmayanın kabulü zor değil
<b>Uyuşmazlıklar</b>	Sendika davaları	Bireysel davalar
<b>Ortak Karar Mekanizmaları</b>	Yaygın	Azalma eğiliminde

Ömür boyu istihdam halen mevcuttur. Bireysel performansın ücret ve terfide etkisi yüzde yüz değildir. İşletme sendikacılığı halen hayattadır. Bu da bize Japon İKY modelinin ölmediğini göstermektedir. Ancak 1990 sonrası ortaya çıkan durum, yüksek ekonomik büyüme olmadıkça geleneksel Japon insan kaynakları yönetimi modelinin tam olarak uygulanabilir olmadığını göstermektedir. Ekonomik kriz sonrasında modelde yaşanan değişimler bunu ortaya koymaktadır.

Literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların ve araştırmaların odağında, yaşadığı dönüşümle Japon İKY uygulamalarının olduğu görülmüştür. 2000 yılından sonra Japon ekonomisi toparlanmaya başlamış olsa da batıdan alınan uygulamaların terk edilmesi ve geleneksel uygulamalara geri dönülmesi durumu gözlenmemiştir. Bu da Japon modelinde yaşanan değişimin sadece ekonomik nedenlerden kaynaklanmadığını göstermektedir.

### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

### KAYNAKÇA

- Abegglen, J. C. (2006). *21st Century Japanese management: New systems, lasting values*. Palgrave Macmillan.
- Akın, C. (1995). *Japon endüstriyel ilişkileri Türkiye ile kısmi bir karşılaştırma*. Sakarya Üniversitesi Matbaası.
- Aoki, K., Delbridge, R. ve Endo, T. (2012). Japanese human resource management in post-bubble Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2551-2572.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Yayıncılık.
- Arıcıoğlu, M. A. (2000). *Batı ve Japon işletme yönetimi*. İz Yayıncılık.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: A guide to action*. Kogan Page.
- Ataman Erdönmez, P. (2002). *Japonya mali krizi* (Türkiye Bankalar Birliği Araştırma Raporu). [https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma\\_ve\\_Raporlar/Japonya\\_.doc](https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar/Japonya_.doc)
- Aykaç, B. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi ve insan kaynaklarının stratejik planlaması*. Nobel Yayıncılık.
- Bayat, B. (2003). 21. Yüzyıl endüstri ilişkileri sisteminin yeni yönelimi; İnsan kaynakları yönetimi (tarihsel gelişimi ve modelleri). E. Kaplan ve B. Bayat (Ed.), *Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar* içinde (s. 151-200). Gazi Kitabevi.
- Beardwell, I. ve Claydon, T. (2007). *Human resource management: A contemporary approach*. Pearson Education.
- Beardwell, I., Holden, L. ve Claydon, T. (2004). *Human resource management: A contemporary approach*. Pearson Education.
- Benson, J. (2006). Japanese management, enterprise unions and company performance. *Industrial Relations Journal*, 37(3), 242-258.
- Benson, J. (2012). Alternative dispute resolution in Japan: The rise of individualism. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(3), 511-527.
- Bratton, J. ve Gold, J. (2001). *Human resource management: Theory and practice* (2nd Edition). Macmillan Press.

- Bratton, J. ve Gold, J. (2012). *Human resource management: Theory and practice* (5th Edition). Palgrave Macmillan.
- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P. ve Vernon, G. (2016). *International human resource management* (4th Edition). Chartered Institute of Personnel and Development.
- Brewster, C. (1995). Towards a 'European' model of human resource management. *Journal of International Business Studies*, 26(1), 1-21.
- Bruning, N. S. (2011). Taking stock of the research on evolving relationships between Japanese human resource management practices and firm performance. R. Bebenroth ve T. Kanai (Ed.), *Challenges of human resource management in Japan* içinde (s. 11-27). Routledge.
- Cargill, T. F. (2003). Japan, the Asian crisis, and financial liberalization. C. H. Lee (Ed.), *Financial liberalization and the economic crisis in Asia* içinde (s. 155-184). Routledge Curzon.
- Cihan, A. (2006). *Japonya'da eğitim, kültür ve modernleşme*. Ark Kitapları Özgü Yayıncılık.
- Conrad, H., Heindorf, V. ve Waldenberger, F. (2008). Demographic challenges for human resource management practices and labor market policies in Japan and Germany: An overview. H. Conrad, V. Heindorf ve Franz Waldenberger (Ed.), *Human resource management in ageing societies: Perspectives from Japan and Germany* içinde (s. 1-12). Palgrave Macmillan.
- Craig, T. (2002). Nihonteki keiei. A. Bird (Ed.), *Encyclopedia of Japanese business and management* içinde (s. 332-335). Routledge.
- Croucher, R., Brookes, M., Wood, G. ve Brewster, C. (2014). Is there convergence towards individual voice in Europe?. G. Wood, C. Brewster ve M. Brookes (Ed.), *Human resource management and the institutional perspective* içinde (s. 59-77). Routledge.
- Çakır, A.E. (1999). *Human resources management in international context with special reference to UK, Spain and Turkey* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Debroux, P., Harry, W., Hayashi, S., Jason, H., Jackson, K. ve Kiyomiya, T. (2012). Japan, Korea and Taiwan: Issues and trends in human resource management. C. Brewster ve W. Mayrhofer (Ed.), *Handbook of research on comparative human resource management* içinde (s. 620-643). Edward Elgar Publishing.
- Dirks, D. (1998). Experimenting with standartization and individualization: Human resource management and restructuring in Japan. *Management And International Review*, 38(Special Issue 1998/2), 89-103.
- Endo, K. (1998). Japanization of a performance appraisal system: A historical comparison of the American and Japanese systems. *Social Science Japan Journal*, 1(2), 247-262.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. Beta Yayınları.
- Firkola, P. (2014). Changing recruitment practices in Japanese companies. *Universal Journal of Management*, 2(8), 121-124.
- Foot, M., Hook, C. ve Jenkins, A. (2016). *Introducing human resource management*. Pearson Education.
- Fujimura, H. (2007). Current situation of and issues in labor management communication. *Japan Labor Review*, 4(1), 69 - 89.
- Fujimura, H. (2012). Japan's labor unions: Past, present, future. *Japan Labor Review*, 9(1), 6 - 24.



- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji*, Çeviren: İsmail Yılmaz, Kırmızı Yayınları.
- Gooderham, P., Morley, M., Brewster, C. ve Mayrhofer, W. (2004). Human resource management: A universal concept?. C. Brewster, W. Mayrhofer ve M. Morley (Ed.), *Human resource management in Europe: Evidence of convergence?* içinde (s. 1-26). Elsevier.
- Gök, S. (2006). *21. Yüzyılda insan kaynakları yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Günaydın, H. (2002). *Japon tarzı yönetim ve kalite çemberleri*. Milenyum Yayınları.
- Harzing, A. ve Ruysseveldt, J.V. (2004). *International human resource management*. Sage Publications.
- Haşiloğlu, S. B. ve Sezgin, M. (2009). *Japon işletmeciliği ve Japon pazarına yönelik bir uygulama*. Çizgi Kitapevi.
- Hattori, Y. (2011). Psychological contract in Japanese companies. R. Bebenroth ve T. Kanai (Ed.), *Challenges of human resource management in Japan* içinde (s. 154-170). Routledge.
- Hirano, M. (2011). Diversification of employment categories in Japanese firms and its functionality. R. Bebenroth ve T. Kanai (Ed.), *Challenges of human resource management in Japan* içinde (s. 188-209). Routledge.
- Hirano, M. (2015). Limited regular employees and boundary of employment: An analysis by the three layered labor market model. N. Kambayashi (Ed.), *Japanese management in change, the impact of globalization and market principles* içinde (s. 123-140). Springer Japan.
- Imai, J. (2011). *The transformation of Japanese employment relations: Reform without labor*. Palgrave Macmillan.
- Inohara, H. (1990). *Human resource development in Japanese companies*. Asian Productivity Organisation.
- Ishida, M. ve Sato, A. (2010). The evolution of Japan's human resource management. H. Miyoshi ve Y. Nakata (Ed.), *Have Japanese firms changed: The lost decade* içinde (s. 70-87). Palgrave Macmillan.
- Jackson, T. (2002). *International HRM: A cross-cultural approach*. Sage Publications.
- Jackson, T. (2015). International HRM: A cross-cultural perspective. D. Collings, G. Wood ve P. Caligiuri (Ed.), *The routledge companion to international human resource management* içinde (s. 138-152). Routledge.
- JILPT. (2018). *Statistics, main labor economic indicators, industrial relations*. <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0701.html> adresinden 24 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Jung, E. (2011). Employment relations in Japan and Korea. M. Barry ve A. Wilkinson (Ed.), *Research handbook of comparative employment relations* içinde (s. 239-259). Edward Elgar Publishing.
- Kazunori, O. (2005). New trends in enterprise unions and the labour movement. H. Harukiyo ve G. D. Hook (Ed.), *Japanese business management, restructuring for low growth and globalization* içinde (s. 171-189). Routledge.
- Keizer, A. B. (2009). Transformations in and outside the internal labour market: Institutional change and continuity in Japanese employment practices. *The International Journal Of Human Resource Management*, 20(7), 1521 – 1535.
- Kono, T. ve Clegg, S. (2001) *Trends in Japanese management: Continuing strengths, current problems and changing priorities*. Palgrave Macmillan.

- Kudo, A. (2007). Japonya'daki işletme tarihinin durumu: Ülkelerarası karşılaştırmalar ve uluslararası ilişkiler. F. Amatori ve G. Jones (Ed.), *Dünya işletme tarihi* içinde (s. 304-331). Çeviren. Abdullah Ersoy, Dost Kitabevi.
- Kudo, T., Tatsumichi, S., Nakamura, R., Fujimoto, M., Miyamoto, M. ve Morishima, M. (2005). *Transforming human resource management and governance/corporate strategies*, (Research ReportNo. 33). JILPT. <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.33.pdf>
- Kuriyama, N. (2017). *Japanese human resource management: Labor Management relations and supply chain challenges in Asia*. Palgrave Macmillan.
- Kurtulmuş, N. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.
- Kuwahara, Y. (2004). Employment relations in Japan. G. Bamber, R. Lansbury ve N.Wailes (Ed.), *International and comparative employment relations: Globalisation and the developed market economies* içinde (s. 277-305). Allen And Unwin Book Publishers.
- Lane, C. (1992). European business systems: Britain and Germany compared. R. Whitley (Ed.), *European business systems: Firms and markets in their national contexts* içinde (s. 64-97). Sage Publications.
- Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2013). *The point of the pension plan*. [https://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37_1.pdf) adresinden 23 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Moriguchi, C. (2014). Japanese-style human resource management and its historical origins. *Japan Labor Review*, 11(3), 58-77.
- Morishima, M. (1997). Changes in Japanese human resource management: A demand side story. *Japan Labor Bulletin*, 36(11), 7-16.
- Morishima, M. (2008). Performance management in Japan. A. Varma, P. S. Budhwar ve A. DeNisi (Ed.), *Performance management systems: A global perspective* içinde (s. 223-238). Routledge.
- Murata, K. ve Harison, A. (1995). *Japon yönetim teknikleri: Batıda nasıl uygulanabilir?*. Çeviren: Özden Arıkan, Rota Yayıncılık.
- Nakamura, K. (2008). The performance based salary system and personnel management reformas in Japan. H. Conrad, V. Heindorf ve F. Waldenberger (Ed.), *Human resource management in ageing societies: perspectives from Japan and Germany* içinde (s. 157-174). Palgrave Macmillan.
- Nakamura, O. (2013). *Income distribution and economic growth of japan under the deflationary economy, theory and evidence based on an econometric analysis*. World Scientific.
- Nishimura, I. (2017). Changes in the wage system in Japan: Circumcitances and background. *Japan Labor Issues*, 1(3), 21 – 32.
- Özbilgin, M. (2005). *International human resource management theory and practice*. Palgrave Macmillan.
- Özdemir, Y. (2010). *Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi anlayışının belirlenmesine yönelik bir araştırma: İSO 500 örneği*, [Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Pınar, A. H. (2014). İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişimi ve insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları. İ. Bakan (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* içinde (s. 43-76). Gazi Kitabevi.

- Pollack, A. (1993, 29 Ağustos). *Japan's companies moving production to sites overseas*, <https://www.nytimes.com/1993/08/29/world/japan-s-companies-moving-production-to-sites-overseas.html> adresinden 25 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Poole, M. (1990). Editorial: Human resource management in an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-5.
- Pudelko, M. ve Harzing, A. (2011). Japanese human resource management: Inspirations from abroad and current trends of change. R. Bebenroth ve T. Kanai (Ed.), *Challenges of human resource management in Japan* içinde (s. 28-60). Routledge.
- Rebick, M. (2005). *The Japanese employment system: Adapting to a new economic environment*. Oxford University Press.
- Robinson, P. A. (2003). The embeddedness of Japanese HRM practices: The case of recruiting. *Human Resource Management Review*, 13(3), 439-465.
- Sakurada, R. (2015). The study of career and promotion systems in Japan. N. Kambayashi (Ed.), *Japanese management in change, the impact of globalization and market principles* içinde (s. 175-190). Springer Japan.
- Schuler, R.S. ve Jackson, E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *The Academy of Management Executive*, 1(3), 207-219.
- Seikei, A. (2008). Pensions and labour market reforms for the ageing society. H. Conrad, V. Heindorf ve F. Waldenberger, *Human resource management in ageing societies: Perspectives from Japan and Germany* içinde (s. 29-42). Palgrave Macmillan.
- Selmer, J. (2001). Human resource management in Japan - Adjustment or transformation?. *International Journal of Manpower*, 22(3), 235-243.
- Shibata, H. (2002). Wage and performance appraisal systems in flux: A Japan–United States comparison. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 41(4), 629-652.
- Sparrow, P., Brewster, C. ve Harris, H. (2004). *Globalizing human resource management*. Routledge.
- Statistics Bureau of Japan. (2018). *Employment status survey: "Persons engaged in work by sex, status in employment, type of employment and industry (1956-2017)"*. [https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&bunya\\_1=03&tstat=000001116777&cycle=0&tclass1=000001116800&result\\_page=1&second=1&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&bunya_1=03&tstat=000001116777&cycle=0&tclass1=000001116800&result_page=1&second=1&second2=1) adresinden 20 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Statistics Bureau of Japan (2018). *Employment status survey: "Population of 15 years old and over by sex, labour force status and age (1956-2017)"*. [https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&bunya\\_1=03&tstat=000001116777&cycle=0&tclass1=000001116800&result\\_page=1&second=1&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200532&bunya_1=03&tstat=000001116777&cycle=0&tclass1=000001116800&result_page=1&second=1&second2=1) adresinden 20 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Statistics Bureau of Japan. (2006). *Population estimates annual report 2006: "Population by age (5-year group), sex and percentage distribution - total population"*. [https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=00000090001&cycle=7&year=20060&month=0&tclass1=000001011679&result\\_back=1&second=1&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=00000090001&cycle=7&year=20060&month=0&tclass1=000001011679&result_back=1&second=1&second2=1) adresinden 20 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.

- Statistics Bureau of Japan. (2017). *Population estimates annual report 2017: "Population and percentage distribution by age (5-year age group) and sex - total population, October 1, each year"*. [https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20170&month=0&tclass=000001011679&result\\_back=1&second=1&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20170&month=0&tclass=000001011679&result_back=1&second=1&second2=1) adresinden 20 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Takahashi, K. (2011). Cognitive framework for performance appraisal: An Empirical study of narrative evaluations in a Japanese auto company. R. Bebenroth ve T. Kanai, *Challenges of human resource management in Japan* içinde (s. 171-187). Routledge.
- Takashi, W. (2005). The rise of flexible and individual ability oriented management. H. Harukiyo ve G. D. Hook (Ed.), *Japanese business management, restructuring for low growth and globalization* içinde (s. 127-140). Routledge.
- Tayeb, M. (2005). *International human resource management: A multinational company perspective*. Oxford University Press.
- Vance, C. M. ve Paik, Y. (2006). *Managing a global workforce: Challenges and opportunities in international human resource management*. M. E. Sharp.
- World Bank. (2018). *Employment in agriculture (% of total employment) (Modeled ILO Estimate)*, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=JP> adresinden 25 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- World Bank. (2018). *Employment in industry (% of total employment) (Modeled ILO Estimate)*, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.ZS?locations=JP> adresinden 25 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- World Bank. (2018). *Employment in services (% of total employment) (Modeled ILO Estimate)*, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS?locations=JP> adresinden 25 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- World Bank. (2018). *National accounts data, GDP (Current US\$)*, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=JP> adresinden 25 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Yazar Dural, E. (2011). *İnsan kaynakları yönetiminde işe alma yöntemleri: Japonya'da işe alma yöntemleri ile Türkiye'de işe alma yöntemlerinin karşılaştırılması* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Zerenler, M. ve İraz, R. (2006). Japon yönetim anlayışı ve şirket ağları (Keiretsu) analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 756-776.

## 1999 MARMARA DEPREMİ'NİN TÜRK KRİZ YÖNETİMİNE ETKİLERİ\*

### THE EFFECTS OF THE 1999 MARMARA EARTHQUAKE ON TURKISH CRISIS MANAGEMENT

Muharrem Nuri YAZICIOĞLU<sup>1</sup>

Prof. Dr. Mehmet AKTEL<sup>2</sup>

#### ÖZ

Türkiye'de kriz yönetimi çok yönlü bir sistemler bütünüdür ve tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde 1999 Marmara depremi öncesi ve sonrası olarak analiz edilmesi gerekmektedir. Türk kriz yönetimi mevzuatında genel olarak afet yönetimi odaklı bir yaklaşım hakimdir. Afet öncesi dönemden ziyade afet sonrası dönemde yapılması gerekenlerle ilgili mevzuat ve kanun anlayışının hakim olduğu görülmektedir. Marmara depremi sonrasında yaşanan süreçler, kriz yönetimi açısından bazı yenilikleri de beraberinde getirdiği için bir dönüm noktası olarak görülmüştür. Deprem kuşağında yer alan ülkemizde kriz yönetimi organizasyonu; sistematik ve evrensel yaklaşımlarla analitik bir şekil alacaktır. Bu çalışmada kriz yönetimi ve kriz yönetiminin temel ilkelerine değinilerek, Türk kamu yönetiminde kriz yönetim sisteminin tarihsel gelişimi ve mevcut yasal mevzuata kadar geçen aşamalar incelenmiştir. Son olarak 1999 Marmara depremi ile yaşanan süreç, Türkiye'nin kriz yönetim yapısında meydana gelen köklü değişiklikler değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kriz Yönetimi, Türk Kriz Yönetim Yapısı, 1999 Marmara Depremi, Kamu Yönetimi, Afet ve Acil Durum.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** D70, D80, D81.


#### ABSTRACT


Turkish crisis management is a multifaceted set of systems, and when examined within the historical process, it should be analyzed as before and after the 1999 Marmara earthquake. In Turkish crisis management legislation, a disaster management-oriented approach generally dominates. It is seen that an understanding of legislation and laws related to what needs to be done in the post-disaster period rather than the pre-disaster period prevails. The processes that took place after the Marmara earthquake are seen as a milestone because they brought some innovations in terms of crisis management. Crisis management organization in Turkey, which is in the earthquake zone; It would take an analytical form with systematic and universal approaches. In the study, crisis management and the basic principles of crisis management are touched upon, and the historical development of the crisis management system in Turkish public administration and the stages until the current legal legislation are examined. Finally, the process that occurred with the 1999 Marmara earthquake, the radical changes that occurred in the Turkish crisis management structure and the resulting process are evaluated.

**Keywords:** Crisis Management, Turkish Crisis Management Structure, 1999 Marmara Earthquake, Public Administration, Disaster and Emergency.

**JEL Classification Codes:** D70, D80, D81.

\* Bu çalışma Mehmet AKTEL danışmanlığında Muharrem Nuri YAZICIOĞLU tarafından hazırlanmakta olan "6 Şubat 2023 Depremlerinin Türk Kriz Yönetimine Etkileri" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, musabernurali\_55@hotmail.com

<sup>2</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mehmetaktel@sdu.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

The effects of the August 17, 1999 Marmara earthquake on Turkish crisis management are being analyzed in a comprehensive manner. In addition, the interactions of local and central governments in this process caused by the changes caused as a result of the damage caused as a result of the earthquake in the Turkish crisis management structure are examined. The study of the history of Turkish crisis management and the process that has come up to the present as a result are explained.

### **Design/methodology/approach:**

The study is a review study and deals with the development of crisis management after the Marmara earthquake process. The effects of the August 17 earthquake on Turkish crisis management are examined in the historical analysis process. A comprehensive analysis is made on disaster management and crisis management, and as a result of studying the history of crisis management, the distance progressed in the process is taken into account.

### **Findings:**

The losses caused by the earthquake that occurred on August 17, 1999 are determined, the changes in the crisis management system are examined, and it is determined that a new era of Disaster and Emergency Management in crisis management is opened in the Marmara earthquake.

### **Conclusion and Discussion:**

August 17, 1999, the earthquake that occurred in the Marmara region of Turkey is one of the biggest disasters in the history of Turkey. As a result of this earthquake, thousands of people lost their lives, hundreds of thousands of people were left homeless and there was a great destruction throughout the country. The lessons taken and the needs determined in the face of such natural disasters are very important. The 1999 Marmara Earthquake is a natural disaster that plunged Turkey into deep pain and destruction, caused thousands of people to lose their lives and injured at least as many people. Turkey has become a milestone in terms of crisis management as a result of this disaster and crisis management system entered a period of renewal. The earthquake on August 17, uncovered a lack of the government's Emergency Response Plan. The rescue and relief work, a lack of coordination and effective communication between the teams at the beginning there were problems. This has complicated the process of life by preventing responders effective rescue and relief operation. Criticisms have been made on issues such as the lack of clear procedures on how to respond to a crisis and the inability to manage human resources effectively. In addition, the fact that a number of government officials were on vacation on the day of the Marmara earthquake and the necessary emergency interventions could not be carried out as soon as possible, unpreparedness and negligence have made our crisis management system questionable. The lack of adequate and accurate information to the public after the earthquake caused people to panic and not evacuate effectively. The lack of communication has led to confusion and anxiety among the public. This situation highlights how serious shortcomings the country is facing in terms of natural disaster preparedness and effective response. The great loss and destruction of people caused by the earthquake has provided a new perspective on emergency assistance and recovery processes in Turkish crisis management. Although Turkey is in a region with a high earthquake risk, it has been determined that a large part of the building stock is not earthquake resistant. Building earthquake-resistant buildings can help reduce the risk of earthquakes. For this reason, building reinforcement works should be carried out in areas with an earthquake risk. As a result, as Turkey's existing building stock and activities aimed at the transformation of cities increase, public awareness is being raised and local governments are rapidly taking steps in the field of urban transformation, which is the crisis management of our country. the country will be much more effective. 17 August 1999 Marmara earthquake disasters, we should be more prepared for us, and showed that lessons were learned. This course is a review of the most important construction, disaster management plans is to raise awareness in the community development and disaster. However, not only does not speak of these lessons, it is also important to apply at the same time. Both in Turkey and in the world, societies should be prepared against natural disasters and necessary steps should be taken beforehand.

## 1. GİRİŞ

Türk kriz yönetim sistemi Türkiye Cumhuriyeti devleti kurulduğundan itibaren farklı isimlendirmeler, teşkilatlanmalar ve yapılanmalarla kendini göstermektedir. Her büyük kriz yapısal bir değişiklik gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Doğrudan ya da dolaylı olarak doğal afetlerin yaşandığı ülkemizde afet yönetimi ve koordinasyonu kriz yönetimi açısından büyük önem arz etmektedir.

Deprem kuşağında yer alan ve her yıl irili ufaklı şiddeti 5'in üzerinde depremlerin yaşandığı ülkemiz; yer sarsıntılılarında insani kayıp bakımından dünyada üçüncü, depremin etkilediği insan sayısı incelendiğinde sekizinci sırada yer almaktadır (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı [AFAD], 2024).

Toplumlar için maddi, psikososyal ve fiziki kayıplara sebebiyet veren, insan faaliyetlerini durdurarak yaşam standartlarının dışında anormal durumların meydana geldiği, toplumları negatif yönde etkileyen doğal veya beşeri kaynaklı olayların sonuçlarına, afet denmektedir. Bir olayın afet olarak adlandırılması için afet olayının gerçekleşmesi, bireyleri ve toplumları etkilemesi yeterlidir. Güncel afet yönetimi anlayışında yöneticisinden vatandaşına herkesin sorumluluk bilincinde olması ve bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir. Krizler; ani oluşan ve sonuçları açısından birçok olumsuzluk içeren süreçlerdir. Krizlerin ortaya çıkmasını engellemek çoğu zaman mümkün olmasa da kriz meydana geldikten sonra ortaya çıkan sonuçların etkilerinin azaltılması, kriz yönetim sisteminin koordineli ve eşgüdümlü şekilde çalıştırılmasıyla mümkün olabilmektedir (Aktel, 2015, s. 27).

Türkiye doğal afetler bakımından oldukça risk taşıyan bir ülkedir. Jeolojik yapısı dolayısıyla deprem kuşağında yer alan Türkiye Cumhuriyeti adeta bir afetler ülkesi durumundadır. Nitekim ülkemiz 17 Ağustos 1999 yılında Marmara depremi ile büyük bir yıkımla karşı karşıya kalmıştır. Tam bu noktada Türk kriz yönetim sisteminin aksaklıkları ortaya çıkmış ve yeni yönetmelikler, deprem kanunları, yeni kurum ve kuruluşlar oluşturulmuştur. Dolayısıyla afet koordinasyonu açısından 17 Ağustos depremi sonrası yaşanan süreç sonrası, kurumlar arası eşgüdümün sağlanması ve kayıpların azaltılıp önlemlerin artırılmasını sağlamak amacıyla "5902 Sayılı Afet Ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" çıkartılarak "Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı" kurulmuştur. Bu çerçeveden baktığımızda AFAD'ın kurulması ile öncelik artık kriz yönetiminden risk yönetimine verilmiştir (AFAD, 2024).

Bu çalışmanın amacı; kriz ve kriz yönetimi, afet sonrası süreçlerin açıklanması olup, 1999 depremi öncesi Türk kriz yönetim sistemi ve 1999 depremi sonrası "5902 Sayılı Afet Ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun" ile meydana gelen değişikliklerin Türk kriz yönetimi teşkilatlanmasına etkilerinin incelenmesidir.

## 2. KRİZ TANIMI

Kriz, aniden meydana gelen, toplumların varlıklarına ve hedeflerine gözdağı veren, ivedi bir şekilde önleyici kararlar alınması gereken durum ya da durumlardır. Kriz kelimesinin kökeni "krizi" veya "krein" sözcüklerinden meydana gelmektedir. Karar vermek, yargılamak anlamlarını da bağdaştıran "kritik" ya da "tenkit" kavramlarıyla da aynı köke dayanmaktadır (Şahin, 2003, s. 337). Kriz kavramı başlangıç olarak tıp literatüründe kullanılmış, Osmanlı'da Tanzimat dönemi ile birlikte dilimize "buhran" olarak geçmiştir (Hatemi, 1999, s. 18).

Kriz, örgütlerin yüksek seviye amaçlarını ve gayelerini tehdit eden, örgütlerin varlıklarını tehlikeye sokan ve ivedilikle çalışmalar yapılması gereken, örgütün krizleri tespit etme ve önleme noktasında kifayetsiz kaldığı olağandışı bir durumdur (Can, 2002, s. 333). Kriz kavramının tam bir ortak bir tanımını bulmak oldukça zor gözükmektedir (Tutar, 2000, s. 15).

Kriz toplumlardaki normal olan işleyiş ve düzenin bozularak, negatif sonuçlar doğuran fiziksel ortamı, sosyal ekonomi ve politikayı doğrudan etkileyen nedenlerin teşkil ettiği tehlikeli durumlardır (Ergünay, 2005, s. 9).

Örgütsel olarak kriz kavramı ele alınacak olunursa; "beklenilmeyen, öngörülme, seçilmeyen ve hızlıca çözülmesi gereken ve örgütün uyum mekanizmasını ve karşı koyma mekanizmasını saf dışı bırakarak, bütünlüğünü hedeflerini ve kültürünü tehlikeye sokan adeta bir voltaj halidir" (Tagraf ve Aslan, 2003, s. 150).

Kriz halinde hayatın normal seyrini olağan dışı şekilde bozan durumlar meydana gelmektedir. Bu durum örgütün mevcut insicamını bozmakta ve ciddi oranda örgütün mevcudiyetini sıkıntıya sokmaktadır. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde örgütler sarsılabilir, yapıları bozulabilir ve hatta ortadan kalkabilirler. Krizin temel niteliklerini ise şöyle sıralayabiliriz: "Kriz durumunun öngörülmesi, örgütün öngörü ve tedbir enstrümanlarının kifayetsiz

kalması, örgütün kasıt ve mevcudiyetini tehdit etmesi, üstesinden gelmek için girişilmesi gereken adımlarda karar alınması için yeterli bilgi ve vaktin bulunmaması, acil müdahale iktiza etmesi ve karar alma mekanizmasında gerilim oluşturmalarıdır” (Can, 2002, s. 333). Sel, deprem, yangın, savaş, terör saldırıları, ekonomik, iktisadi ve mali kriz ve bunun gibi durumlar kriz durumlarından birkaçıdır.

Krizler genel olarak üç dönemden oluşmaktadır: Kriz uyarıcıların meydana gelmesi ve gelişme süreci, kriz dönemi ve çözülme dönemidir. Krizin ilk aşamasında, krizin farkına varılmamış olup uyarıcı sinyaller gelmiştir. Bu aşamada krizin farkına varılmaz ve önlem alınmazsa, kriz aniden başlamış olur ve bu aşamada liderliğin önemi büyüktür. Krizin ikinci aşamasında kriz iyice belirginleşmiş ve bu süreçte çözüm odaklı hareket etmeyen yöneticiler değişmeye mahkûm olmuşlardır. Kriz dönemlerinde denetim merkezileştirilmeye çalışılır ve karar alma süreci bozulmuştur. Üçüncü ve son aşamada ise kriz çözülürse düzene girilir ve örgüt yapısı korunur, tam tersi durumlarda ise örgüt yapısı bozulur hatta yok olur (Göksu, 2008, s. 40).

Kriz kavramı ile alakalı önemli bir engel de gündelik hayatta kullanılan kavramların çoğunun kriz sözcüğü ile adlandırılmasıdır. Hâlbuki bu kavram; diğer kavramları da içeren kapsayıcı bir terimdir. Kriz kelimesi yerine kullanılan kavramlardan bazıları; afet ve acil durum kavramları olup, hayatını kaybetme, yaralanma, yapısal olan veya olmayan fizikî ve çevresel hasarlar veya beklenmedik olaylar “acil durum”, büyük zarar ve hasar veren durumlar ise “afet” olarak nitelendirilmiştir (Aktel, 2016, s. 303).

### 3. KRİZİN NEDENLERİ VE EVRELERİ

İnsanların sağlık sorunları, savaş ve terör olayları, ekonomik krizler, deprem, sel vb. gibi doğa olayları veya toplumsal düzen faktörlerinin inkıta uğramasıyla ortaya çıkan sosyal ve çevresel problemler gibi durumlarla birlikte, ulusal ya da uluslararası düzeyde meydana gelen çatışmalar, kriz durumları arasında yer almaktadır (Gültekin, 2002, s.13).

Krizin nedenleri iki temel kaynağı dayanmaktadır. Bunlar doğal faktörler ve insan kaynaklı faktörlerdir. Sel, kasırga, veba, deprem gibi faktörler doğal faktörlerden sayılırken, petrol sızıntıları, nükleer facialar, savaşlar, zehirli atıklar ve bunun gibi faktörler insan kaynaklı faktörlerdir. Krizler her ne kadar ani gelişen vakalar olsa da onları tetikleyen bir süreç sonucu oluşmaktadır. Bu süreçte krizin evrelerinin anlaşılması ve bulunması, krizlerin aktif bir şekilde yönetilmesi önemlidir (Aktel, 2005, s. 304).

Kriz öncesi dönem; krizi ortaya çıkaran sebepler ve olgular olaya dönüşünce ve krizin patlak vermesi ile sona ermektedir. Krizin potansiyel kriz ya da gizli kriz olarak isimlendirildiği dönemde bu süreç aşamalardan oluşmaktadır. Körlük döneminde krizle ilgili alakalı sinyaller kendisini hissettirmiş olsa bile yöneticiler bunu tanımlama da tam yeterli değildir. Atalet aşamasında ise; krizin belirtileri artmakla beraber yöneticiler hala bu duruma ani reaksiyon göstermezler, değişime dair bir kıpırtı olmamıştır. Sorunlar fark edilmeye başlandığında ise yöneticiler karar verme aşamasında zorlanırlar. Bu süreçte liderliğin önemi büyük ölçüde etkilidir. Aksi halde yanlış şekilde alınan kararlar örgütü hızla krize doğru sürükler ve çöküşüne sebep olabilir (Aktel 2006, s. 305; Narbay, 2006 s. 26).

Kriz anı, kriz belirtilerinin bittiği, kriz sürecinin başladığı ve netice olarak meydana gelen afet ya da afete bağlı durumların hareketliliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Yavaş, 2005, s. 5). Krizler aniden meydana gelen ve müdahale gerektiren acil durumlardır (Kash ve Darling, 1998, s. 181). Kriz sinyallerinin alındığı halde müdahalenin gecikmesi neticesinde yöneticiler ve örgüt stres ve panik halinde olacaktır (Aktel, 2005, s. 305).

Kriz sonrası dönemde ise krizin şiddeti azalır ya da sonlanır. Kriz sonrası dönemde etkiler devam ettiği için, yöneticiler burada ihya ve inşa çalışmalarına ağırlık vermişlerdir. Bu dönemde yapılan çalışmalar örgütlerin, kişilerin ve ülkelerin kaderini doğrudan etkilemektedir (Tutar, 2000, s. 64).

### 4. KAMUDA KRİZ YÖNETİMİ

Kriz yönetiminde kamu ve özel örgüt arasında farklılıklar görülmektedir. Kamu örgütleri hantal örgütlenme yapısına sahip olduğundan yavaş hareket etmekte bu da hareket kapasitesini azaltmakta ve kriz gibi ani durumlarda öncelik kullanma durumunun azalmasına veya tepkiselliğin yavaşlamasına sebep olmaktadır (Aykaç, 2001, s. 3). Devletin hareket mekanizmasının önemli bir ayağı olan kamu kurum veya kuruluşlarının çalışma şekilleri mevzuatlarla belirlenmiştir. Yönetici ve personeller bu mevzuata uygun hareket etmek durumundadır.



Mevzuata bağlı kalıp, inisiyatif kullanamayan yönetici ve personel, krizin esnek bir şekilde yönetilmesini mevcut pozisyonlarından dolayı engellemiş olurlar (Göksu, 2008, s. 42). Bu engellerin aşılması için yöneticilere verilecek olan yetkilerin artırılması, bürokrasi kaynaklı engellerin aşılması ve esnek bir yönetimin olması gerekmektedir (Hart ve Rosenthal, 1993; Rosenthal ve Kauzmin, 1997, s. 277).

Kriz yönetiminin ana gayesi krizlerden uzaklaşmak veya krizleri hemen çözmek değil, mümkün mertebe kriz öncesinde tedbir almak ve bu tedbir neticesinde mümkün olan en az hasarla krizi atlattırmaktır.

Bu bağlamda etkili, katılımcı ve çözüm odaklı bir kriz yönetimi oluşabilmesi için: Krizlerin sadece doğal faktörler dolayısıyla meydana geleceği düşünülmemeli; sosyal, ekonomik, beşerî faktörlerin de etkili olacağı göz önünde bulundurularak, etkin bir kriz yönetimi oluşturulmalıdır. Kriz yönetimine bütüncül ve geniş perspektiften bakılmalı, kriz sürecinin tüm evrelerine hâkim olunmalıdır. Bunun için veriler toplanmalı ve bu veriler ışığında bir kriz planlaması yapılmalıdır. Krizler yerel, ulusal, uluslararası düzeyde yönetim sistemlerinin öncelikli hedefi olarak düşünülmelidir. Kriz yönetim sürecinin planlanması aşamasında ulusal, bölgesel, küresel ölçekte tüm faktörler göz önünde bulundurulmalı ve kriz yönetim sisteminin yasal dayanağı oluşturulup, siyasi irade tarafından desteklenmelidir. Bu yasal yapının anlaşılır şekilde ve kargaşaya yer vermeyecek biçimde düzenlenip, kriz yönetiminin siyaset ve kurumlar üstü olduğu kamuoyuna deklare edilmelidir. Etkin bir kriz yönetiminin sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesi için, krizi yönetecek mekanizmaların mali durumunun yeterliliği önem taşımaktadır. Kriz yönetiminin sürdürülebilirliği, etkinliği ve etkililiği için mali durum önemli bir faktördür. Kriz yönetimi yapılırken planlama yapılan yer, coğrafi koşullar, çevre, öncelikler ve ihtiyati tedbirler, ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak disiplinler arası, stratejik ve kapsayıcı ve kavrayıcı saptamalar yapılmalı ve bu hedefler doğrultusunda hareket edilmelidir. Bilgiye kaynağından ulaşma konusunda, güçlü bir enformasyonel bilgi iletişim ağı kurulmalı ve kriz yönetim sürecinde doğru bilgi akışı sağlanmalıdır. Kriz yönetimi; öncesi ve sonrası ile krizin etkilerini, hasarını azaltmak veya kriz sonrası dönemde minimum düzeyde zararları olan tamirat ve tadilat aşaması ile kriz sonrası yapıcı bir rol üstlenmelidir. Kriz yönetimi, krizin bütün evrelerini kapsayacak kadar etkin bir denetime sahip olmalıdır (Aktel, 2005, s. 307; Akdağ, 2005, s. 4-6; Solmaz, 2006, s. 68-70).

## 5. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE KRİZ YÖNETİMİNİN TARİHSEL SÜRECİ

Tarihsel süreç incelendiğinde; Anadolu toprakları büyük ölçekli afetlere maruz kalmış, birçok medeniyet bu afetler neticesinde yıkılmıştır. Ülkemiz doğal afetleri sıklıkla yaşamakta olup, ülkenin büyük bir kısmı deprem kuşağında yer almaktadır.

Afetlerle her zaman karşı karşıya kalan veya kalacak olan ülkelerde genelde afet yönetimi ile ilgili çalışmalar; riskleri azaltma, hazırlık aşaması ve yasal mevzuatlar şeklindedir. Geçmişten günümüze ülkemizde meydana gelen doğal afetler irdelendiğinde ise afet öncesi önlem alıcı çalışmalardan ziyade, afet anı ve sonrası iyileştirme çalışmalarına yönlendiği görülmektedir.

Ülkemizde doğal afetlerin önlenmesi ya da zararlarının engellenmesi ile ilgili mevzuat ve yönetmelikler dönemler halinde irdelendiğinde; ilk dönem olarak 14 Eylül 1509 tarihindeki İstanbul depremi ile ilgili alınan kararlar karşımıza çıkmaktadır. Devam edegelen süreçte 1848 yılında yürürlüğe giren şehir yapılanması ile alakalı “Ebniye Nizamnamesi” çıkmakta, 1882 yılında da yollar ve altyapı hakkında düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu nizamname ileriki dönemde atılacak olan imar kanunlarının temelini oluşturmuştur. 1933’te tedavüle girmiş olan “2290 sayılı Belediye Yapı ve Yolları Kanunu” ile “Ebniye Nizamnamesi” nin 4-5. maddeleri hariç tamamı değiştirilmiştir (Erkan, 2012, s. 1-14).

1939 Erzincan Depremi’nin ardından 3773 sayılı kanunla Erzincan depreminden zarar görenlerin zararlarının telafisi ve bu konularda önlem alınması amacıyla çıkarılan kanun kabul edilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 1943, no.3773, sy.5310, 25 Ocak).

1941-42-43 yıllarında ülkemizde yoğun su baskınları olmuş, bunun üzerine 1943 Yılında “4373 Sayılı Taşkın Sulara ve Su Baskınlarına Karşı Koruma Kanunu” kabul edilmiştir. Bu yasa ile ilk defa afet öncesi ve sonrası alınacak önlemlere dair düzenlemeler getirilmiştir (1943, T.C Resmî Gazete, no:4373, 21 Ocak).

İkinci dönem olarak incelenmesi gereken 1944-58 yılları arasında yaşanan depremler ve ardından hazırlanan yönetmelikler dönemidir. Yaşanan büyük depremler sonrasında 4623 sayılı yer sarsıntısı hakkında alınacak tedbirler hakkında kanun çıkarılmıştır. Acil durumlarda uygulanacak yardım ve programlar bu kanunla

düzenlenmiş, deprem sırasında yöneticilerin ve halkın yükümlü olduğu konular hakkında gerekli yapılandırmalar, bu kanunla yürürlüğe girmiştir (Ergünay, 2011, s. 3).

1945'te ilk defa sarsıntı mıntokası haritası çıkartılmıştır. "Türkiye'de yer sarsıntıları bölge yapı yönetmeliği" bu dönemde çıkarılmıştır. 1953'te deprem büroları kurulmuş, 1956'da DE-SE-YA (Deprem-Yangın-Sel)'e dönüştürülmüştür. Ayrıca 1956 yılında 6785 sayılı İmar Kanunu çıkartılmıştır. Bu yasa ile doğal afet alanlarının tespiti ve yapı denetim çalışmaları hızlandırılmıştır.

Üçüncü dönem olarak 1958-99 arası ise doğal afetlerin zararlarının azaltılması için çeşitli çalışmalar yapılması ve devamındaki süreçler görülmüştür. 1958 yılında 7116 sayılı yasa ile "İmar ve İskân Bakanlığı" kurulmuştur. Bu bakanlık, afet öncesi ve sonrası ile ilgili tedbirler alırken, ülkemizdeki iskân ve konut problemini çözmekle görevlendirilmiştir. Bu vazifeleri Bayındırlık Bakanlığı'ndan devralmıştır. 1958'de çıkarılan sivil müdafaa kanunu kriz ve afet yönetimine pozitif etkide bulunan önemli bir kanundur." 1959 yılında 7269 sayılı umumi hayata müessir afetler dolayısıyla alınacak tedbirler ve yapılacak yardımlara dair kanun çıkartılmıştır. Bu kanun sayesinde afet sonrası dönemde ilk ve acil yardım ve daimi yerleşim alanları düzenlenmiştir. Bu yasa ile birlikte KİT'lerin sağlayacağı yüzde 3 gelir ile ülke içinden ve dışından sağlanacak parasal yardımlarla "Afetler Fonu" oluşturulmuştur (Ergünay, 2011, s. 2).

Ülkemizde 1960-67 yılları arasında büyük felaketler yaşanmış, 1968 yılında meydana gelen Amasra-Bartın depremi, 1969 yılı ile 1972 yılları arasında meydana gelen Demirci-Alaşehir depremi, Gediz Depremi, Burdur ve Bingöl depremleri neticesinde afetler fonuna yeni kaynakların sağlanması için 1972 yılında 7269 sayılı kanununun yerine bazı tekel maddelerinden gelen gelirin afetler fonuna aktarılması amacıyla 1571 sayılı kanun çıkartılmıştır. Bu değişikliklerle afetten etkilenen insanlara daha çok ve kapsamlı yardımlar yapılması amaçlanmıştır (T.C Resmi Gazete, 1972, no:1571, 19 Mart)

1999 yılında yaşanan Dinar Depremi'nin ardından; Türkiye'de olası durumlarda meydana gelebilecek olan tüm doğal afet türlerine uygulaması amacıyla doğal afetlerden meydana gelen hasarların giderilmesi amacıyla 4123 sayılı kanun çıkartılmıştır. Bu yasanın ardından 7263 ve 4123 sayılı kanunlar değiştirilmiş ve yeni maddeler eklenmiştir. Daha sonra bakanlar kurulu kararı ile 1997 yılında başbakanlık kriz merkezi yönetmeliği çıkartılmıştır. Bu yönetmeliğe doğal afetler ile ilgili olay türleri eklenmiştir (Ergünay, 2011, s. 4).

## **6. 5902 SAYILI AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞININ TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUNDAN EVVEL TÜRK KRİZ YÖNETİM TEŞKİLATLANMASI**

Türk kriz yönetim teşkilatlanmasının sistematüğini incelediğimizde, kriz çeşitleri ile ilgilenen tek bir kurum veya kuruluş olmadığını, farklı teşkilatların benzer veya farklı konularda görevleri olduğunu görmekteyiz. Farklı bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşların tek merkez altında toplanmasından ziyade, başbakanlığa bağlı kriz yönetim merkezleri ve Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü gibi yapılanmalar oluşturulmuştur.

Bu kurumların tek çatı altında birleşmemelerinin sebebi örgütsel bağımlılık olarak gösterilebilir. Teşkilatlar darlaşmak, elimine olmaktan ziyade, varlıklarını devam ettirip büyümek istedikleri için, her teşkilat diğer teşkilatın kendi çatısı altında birleşmesini istemiştir. Koalisyon hükümetleri döneminde ise bir çatı altında birleşme oldukça zor bir durum olarak karşımıza çıkmıştır.

### **6.1. Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi**

Başbakanlığa bağlı krizlerin yönetildiği yapılanma 30 Eylül 1999 tarihinde 96/8716 sayılı bakanlar kurulu kararı ile kurulmuştur. Başbakanlığın kriz yönetmeliğinde tanımlar kısmı incelendiğinde kriz hali; "vatanın ve milletin bölünmezliğı ile milli menfaatlerine yönelik düşmanca tutum ve davranışların, anayasa ile kurulan demokratik düzeni ve hak ve hürriyeti ortadan kaldırmaya yönelik şiddet hareketlerinin, tabi afetlerin, tehlikeli ve salgın hastalıkların, büyük yangınların, radyasyon ve hava kirliliğı gibi önemli nitelikteki kimyasal ve teknolojik olayların, ekonomik bunalım, iltica ve büyük nüfus hareketlerinin ayrı ayrı ve birlikte vukuu bulduğı hal" şeklinde tarif edilmiştir. Bu tanımlama ile başbakanlık kriz yönetim merkezi yönetmeliğinin önceliğinin milli güvenlik olduğu görülmektedir (Övgün ve Gül, 2019, s. 173-181).

Başbakanlık kriz yönetim merkezinin görevleri; başbakanlık kriz yönetim merkezi yönetmeliğinin 5. maddesinde kriz yönetimini gerektiren haller başlığı altında anlatılmıştır. Buna göre yurtdışında Türkiye'nin toprak bütünlüğünü tehdit eden her türlü kalkışma, yurt içinde ise anayasa ile kurulan demokrasi ve kamu düzeninin

korunmasını gerektiren: terör olayları, etnik yapı, din mezhep farklılığından kaynaklanan olaylar, kanunsuz grev, iş bırakma eylemleri ve tabii afetler başlığı altında deprem, sel baskını, çığ düşmesi, toprak kayması, büyük ölçekte kazalar ve diğer meteorolojik afetler, nükleer, kimyasal kazalar ve yangınlar, kriz yönetimini gerektiren haller olarak nitelendirilmiştir. Başbakanlık kriz yönetim merkezinin organları; Kriz Koordinasyon Kurulu, Kriz Değerlendirme ve Takip Kurulu ve Sekreteryâ' dan oluşmaktadır. Kriz Koordinasyon Kurulu Başbakan'ın yetki verdiği bir devlet bakanının başkanlığında krizin cinsine göre yetkilendirme ile oluşur ve harekete geçer (Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi Yönetmeliği [BKYYM], T.C. Resmi Gazete, 1997, no. 22872, md.8-9)

Kriz Değerlendirme ve Takip Kurulu Başbakanlık Müsteşarı'nın başkanlığında krizin cinsine ve şiddetine göre koordinatör teklif eder ve kurul kararıyla uygun görülecek periyotlarda toplanır, krize ilişkin haberleri mütalaa eder. Edilen mütalaa sonuçlarına göre alınacak kararları ve önlemleri belirler, araç gereç personel gibi kaynakların tahsisini yönlendirir, "OHAL", "sıkıyönetim", "seferberlik" ve "savaş hali" ilan edilmesini Kriz Koordinasyon Kurulu'na teklif eder. Uygun görülen hizmet ve faaliyetlerde Sekreteryâyı yetkilendirir (BKYYM, md. 9/b).

Kriz Değerlendirme ve Takip Kurulu'nda görev alacak bakanlık kurum ve kuruluş personeli ve görevleri: Başbakan veya ilgili devlet bakanı dış tehditlerde, yaygın şiddet hareketlerinde, doğal afetlerde, büyük nüfus hareketliliklerinde, büyük yangınlarda, salgın hastalıklarda, radyasyon ve ağır ekonomik bunalımlarda bizzat bu konularla alakadar olacaktır (BKYYM, md. 9/b).

Genelkurmay Başkanı veya temsilcisi, dış tehditler ve yaygın şiddet hareketlerinde aktif konumda bulunacaklardır. Ekonomiden sorumlu devlet bakanı; ağır ekonomik bunalımlarda kriz yönetimine dâhil olacaktır. Adalet Bakanı; yaygın şiddet hareketleri, dış tehditler, doğal afetler, büyük nüfus hareketleri ve aşırı riskli salgın hastalıklar durumunda; Milli Savunma Bakanı dış tehditler, yaygın şiddet hareketleri, doğal afetler, irtica ve tehlikeli salgın hastalıklar durumlarında kriz yönetimine müdahil olacaklardır. İçişleri Bakanı, Başbakan bütün konularda Kriz Koordinasyon Kurulu'nda görev alacaktır. Dışişleri Bakanı yangınlar dışındaki başbakanın ilgilendiği bütün görevlerle aynı şekilde vazifeli olacaktır. Maliye Bakanı radyasyon dışındaki diğer bütün tehditlerde, Milli Eğitim Bakanı sadece yaygın şiddet hareketleri durumunda Kriz Koordinasyon Kurulu'nda etkin vazife alacaktır. Bayındırlık ve İskân bakanı, afetler, büyük nüfus hareketleri, yaygın şiddet hareketleri ve dış tehditler durumunda kriz yönetiminde aktif rol oynayacaktır. Sağlık Bakanı, afet yönetimine ekonomik bunalımlar konusu hariç diğer belirtilen konularda kriz koordinasyon kuruluna katkıda bulunacaktır. Ulaştırma Bakanı, radyasyon konusu dışındaki diğer tüm konularda, Tarım ve Köy İşleri Bakanı doğal afetler, yaygın şiddet hareketleri, nüfus hareketlilikleri, salgın hastalıklar ve radyasyon gibi konularda Kriz Koordinasyon Kurulu'nda aktif görev alacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı; başbakanlıkla koordineli olarak büyük yangınlar ve radyasyon dışındaki diğer konularda çalışmada bulunacaktır. Diğer bakanlıklar da kendi üzerine düşen konularda kriz yönetiminde başbakan ve diğer bakanlıklarla koordineli olarak çalışacaktır. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri başbakan ve ilgili devlet bakanını ilgilendiren konularda, koordinatör vazifesini görecektir. Bakanlıklara bağlı müsteşarlıkların gerekli durumlarda hangi konulara müdahil olacağı ise Kriz Koordinasyon Kurulu'nun görev alanında belirtilmiştir (BKYYM, md.9/a-b)

1999 Marmara depremi ile birlikte bu tür kriz yönetiminde büyük değişiklikler meydana gelmiş ve yukarıda zikrettiğimiz başkanlıkların yerini 2009 yılında çıkarılan "5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun" ile Başbakanlık'a bağlı "Başkanlığı" kurularak yetki ve sorumluluklar tek bir çatı altında toplanmıştır (T.C. Resmî Gazete, 2009, no.5902, 17 Haziran). Bu dönem afet yönetimi incelendiğinde, çok başlılığın hâkim olduğu görülmektedir. Dönemin yasal düzenlemeleri incelendiğinde bu çok başlı yapının, yönetim ve organizasyon da karmaşıklıklara sebep olduğu ve bu nedenden dolayı hiyerarşik ve merkezi bir afet yönetim sisteminin oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2003, s. 45-48).

## 6.2. Merkez Örgütlenmesi

5902 sayılı kanun öncesi merkez örgütlenmesi teşkilat afetler merkez koordinasyon kurulu tarafından idare edilmektedir. Bakanlar kurulu kararı ile başbakanlığın çıkardığı bu kriz yönetmeliği farklı bir yapılanmayı da beraberinde getirmektedir. Yönetmeliğin en önemli özelliklerinden birisi de krizleri topyekûn değerlendirmesidir. Yönetmeliğin beşinci maddesinde kriz yönetimini gerektiren haller sayılıp altıncı maddesinde de kriz durumuna göre farklı düzeylerde örgütlenme biçimine geçilmiştir. Bu dönem incelendiğinde Başbakana bağlı "Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü", "Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü", "Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi" ve "İçişleri Bakanlığı Sivil Savunma Müdürlüğü'nden" oluşan bir yapı görülmektedir (Aktel, 2010, s. 171).

### 6.3. Afetler Merkez Koordinasyon Kurulu

7269 sayılı kanuna dayanarak Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'na hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'nun 1988 tarih ve 12777 sayılı "Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı Ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik" kararının 51.maddesi gereğince koordinasyon sağlamak için oluşturulan bir kuruldur. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı müsteşarının başkanlığında toplanılan kurul; ilgili bakanlık müsteşarları ve Türkiye Kızılay Derneği Genel Müdürü'nden oluşur. Gerekli görülen durumlarda genelkurmay başkanlığından bir temsilci de kurula katılabilir (T.C. Resmi Gazete, 1988, 8 Mayıs, sy.19808, Md. 51/a ).

Kurul büyük afetler meydana geldiğinde başkanın çağrısı üzerine onun belirleyeceği yerde toplanır ve kararlar oy çokluğu ile alınır (T.C. Resmi Gazete, 1988, 8 Mayıs, sy.19808, md 51/c). Doğal afet nedeniyle olağanüstü hâl ilan edilirse koordinasyonu "Başbakanlık Olağanüstü Hâl Koordinasyon Kurulu" ve "Olağanüstü Hal Alt Komisyonu" devralır (T.C. Resmi Gazete, 1988, 8 Mayıs, sy.19808, Md. 53).

### 6.4. Afet İşleri Genel Müdürlüğü

"7269 Sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun" ve 1983'de mevzuata giren 180 sayılı bayındırlık ve iskân bakanlığının kuruluş görev yetki ve sorumlulukları düzenleyen kanun hükmünde kararname, afet işleri genel müdürlüğünün sorumluluklarını içermektedir (T.C. Resmi Gazete, 1983, 14 Aralık, sy:18251).

Afet İşleri Genel Müdürlüğü, afetleri üç bölümde sıralamıştır. "Afet öncesi süreç", "afet anı" ve "afetten sonraki süreç" olarak bölümlendirilen görevler ve afet zamanında yapılması gereken stratejiler ve politikalar belirtilmiş olup, valiliklerce yapılan acil yardım ve kurtarma planlarının denetimini sağlamak ve deprem zararını azaltılmaya yönelik çalışmalar yapmak amaçlar arasında sayılmıştır. Bu görevleri yerine getirecek mali kaynak ise "7269 sayılı kanunun 33.maddesi"nde "afetler fonu" olarak açıklanmıştır. Bu fon, genel bütçe kapsamına alınmış ve kurum faaliyetlerini bütçeden ayrılan ödeneklerle yürütmüştür (Yılmaz, 2003, s. 93-94).

### 6.5. Sivil Savunma Genel Müdürlüğü

1958 yılında Türkiye'de sivil savunma hizmetleri için "Sivil Müdafaa Kanunu" adımı atılmıştır. Sivil Savunma Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yetki ve sorumlulukları "7126 Sayılı Sivil Müdafaa Kanunu" ve "3152 Sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun" ile belirtilmiştir.

Sivil Savunma Genel Müdürlüğü'nün teşkilatlanması, genel müdür ve yardımcılılarıyla beraber Arama Kurtarma ve Harekât Dairesi, Plan ve Teknik İşler Dairesi, Teşkilat Eğitim Dairesi, Donatım ve Mali İşler Dairesi, Savunma Sekreterliği ve Sivil Savunma Koleji'nden oluşmaktadır. Bu teşkilatlar taşrada sivil savunma uzmanlıkları aracılığıyla yürütülmektedir (Japan International Co-operation Agency [JICA], 2004, s. 72-73).

1999 depremleri neticesinde sivil savunma bağlamında yeni bir yapılanma ortaya çıkmış, Ekim 1999'da Sivil Müdafaa ve Belediye Kanunlarında değişiklik yapılarak 11 ilde "Arama Kurtarma ve Sivil Savunma Müdürlükleri" kurulmuştur.

### 6.6. Türkiye Acil Durum Genel Müdürlüğü

1999 Marmara Depremi'nin ardından meydana gelen hasarların en kısa zamanda telafisi ve Dünya Bankası'ndan alınan harcamaların finansman amacıyla ikraz anlaşması çerçevesinde şehirlerin yeniden imarı ve yenilenmesi kapsamında "Türkiye Acil Durum Yönetimi Başkanlığı" kurulmuş, daha sonra 18.5.2000 tarih ve 600 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesi ile bu kurum "Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü" adını almıştır. Kriz yönetim merkezinin asli görevleri birinci maddede kriz yönetim süreci ile alakalı çalışmaların hızlandırılarak bu talim ve mesailerini yönlendirmek ve Genelkurmay Başkanlığı ile ilgili bakanlıklar arasında koordineli çalışmayı sağlayarak, krizin zararlarının atlatılmasını sağlamak olarak açıklanmıştır. Millî güvenlik kurulunun genel sekreterliği bünyesinde çalışan başbakanlığa bağlı bu kriz yönetim merkezinin amacı krizi sonlandırmaktır. Ayrıca afet yönetim sistemindeki çok başlılığa ve eşgüdüm sürecindeki eksikliğe son vermek de bu kurumun görevleri arasında sayılabilir. Bu yönetim merkezi, kriz yönetimi açısından geçici süreyle görevlendirilmiş en üst düzey eşgüdüm ve karar alma örgütlenmesidir (Aktel, 2015, s. 27).

## 7. TÜRK KRİZ YÖNETİMİNDE BİR EŞİK: 17 AĞUSTOS 1999 MARMARA DEPREMİ

### 7.1. 17 Ağustos Depreminin Boyutları

1999 Ağustos ayının 17' sinde meydana gelen büyük Marmara depremi ülkemizde yaşanan mal ve can kaybının çok yüksek olduğu, ağır yıkımlar meydana getiren, 7,6 şiddetinde ve 45 saniye sürmüş çok büyük bir felakettir (AFAD, 2024).

1999 Kocaeli-Gölcük depremi yaklaşık 15 milyon insanın yaşadığı Marmara bölgesini (Eskişehir, Düzce, Bolu, Bursa, İstanbul, Sakarya, Adapazarı, Yalova, Zonguldak) etkilemiştir. 2010 yılında hazırlanan Meclis Araştırma Raporu'na göre 18.400 vatandaşımız vefat etmiştir. Yaşanılan her iki yıkıcı depremde ağır hasar oluşmasını sağlayan esas neden, yanlış zemin seçimi, çarpık kentleşme ve kontrolden yoksun yapılaşma olmuş, bu sorunların çözülmemesi neticesinde depremin verdiği hasarın boyutu sosyolojik, ekonomik, kültürel olarak çöküşe neden olmuştur (Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Raporu, 2010).

Felaket meydana geldiğinde ön plana çıkan kurumlar yetersiz kalmış, sivil kurum ve kuruluşlar aktif rol oynamıştır. Bölgeye müdahalede adımlar geç atılmıştır. Bu depremde maalesef Türk afet- kriz yönetim sisteminde yaşanan eksiklikler ciddi oranda hissedilmiştir (Halk Sahipsiz, Ağustos, 18, 1999, Milliyet).

Bu dönemde Kızılay harcamalarının arttığı görülmüştür. Kızılay'ın raporuna göre 66 milyon TL harcanmıştır. Depremin akabinde resmi kurum ve kuruluşlar bakımından olay mahalline ulaşan ilk birim Kızılay olmuştur (Başaran ve Akyüz, 2022, s. 76-91).

Depremde tartışma konusu olan ve büyük eleştirilere sebebiyet veren önemli bir konuda; afetzedelere İkinci Dünya Savaşı'ndan kalma çadırların kullanım ömrünü yitirmiş olduğu halde verilmesi, temizliğe ve dezenfekte durumlara dikkat edilmemesi, deprem bölgelerinin sterilize edilmeyip, mikrobik ortamın oluşması ve bundan dolayı birçok salgın hastalığın yayılması gibi durumlar, tartışılan konuların başında gelmiştir (Sunbul vd., 2007, s. 440-441).

1999 yılı Maliye Bakanlığı verileri incelendiğinde Marmara depremlerine 1,4 milyar dolardan fazla para harcanmış, deprem bölgesinde ülke ekonomisine katma değer bakımından yararlı kuruluşların aldığı ağır hasar nedeniyle bu rakam daha da yükselmiştir. İller Bankası'ndan açılan yardım hesabından 1,9 trilyon TL katılım payı alındığı belirlenmiş ve bu katılım payının nerelerde kullanıldığı konusu uzun tartışmalara sebep olmuştur (Sunbul, 2007, s. 441).

Depremin etkilendiği bölgelerde vatandaş yıllarca depremin olumsuz etkilerini hissetmiş, depremzedeler bu sorunlarıyla baş başa kalmış, devlet kriz afet yönetimi bakımından dönemin hükümeti ile birlikte başarısızlığa uğramıştır. Bu yıkımın sorumlusu olan çoğu yüklenici az cezalarla cezalandırılıp, meselelerin üzeri örtülme yoluna gidilmiştir (Kolakıncı, 2009, s. 286-298).

1999 Marmara depreminin en önemli sorunlarının başında bilgi iletişim kurumlarının senkronize olamamasıdır. Cep telefon ağının yaygın olmaması, iletişim hatlarının kopması dolayısıyla ulaşılan insan sayısı az olmuş, dolayısıyla can kaybı daha da artmıştır. Hatta dönemin başbakanı Bülent Ecevit depremden yaklaşık 7-8 saat sonra haberdar edilmiştir (Koç, 2004, s. 155).

Afet yönetimi bakımından bu deprem adeta bir milat olarak görülmektedir. Bu büyük deprem yaşanana kadarki genel görüş afet yönetiminde sivil savunma ağırlıklı anlayışın hakim olduğu yönünde tebarüz etmiştir. Türk kriz yönetimi 1999'dan itibaren çıkarılan yasalar, mevzuatlar ve kanun hükmünde kararnameleler incelendiğinde ciddi bir dönüşüme tabii tutulduğu görülmektedir (Karahisar, 2016, s. 43-45).

### 7.2. 17 Ağustos Marmara Depremi'nden Sonra Çıkarılan 5902 Sayılı Kanun'un Türk Kriz Yönetimine Etkileri

Marmara depremi sonrasında 2000 yılı Temmuz ayına kadar çıkarılan genelgeler incelendiğinde, bu genelgelerin çoğunluğunun afetlerin sonucu ile alakalı düzenleyici bir yaklaşımla çıkartıldığı gözlemlenmektedir (Göktürk ve Yılmaz, 2001, s.10).

Resmî veriler incelendiğinde yaklaşık on yedi bin civarında insanın hayatını kaybettiği yaklaşık dört yüz bin civarında konut ve iş yerinin hasar gördüğünü yaklaşık yüz kırk bine yakın binanın çöktüğünü, yaklaşık 15 milyon insanın bu büyük afetten doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiği görülmüştür (Türkiye Mühendisler Mimarlar Odası Başkanlığı [TMMOB], 2009).

Bu büyük felaket sonrası, ülkenin olağanüstü durumlarda ne yapacağına dair daha planlı ve sistemli bir kriz yönetimine ihtiyacı olduğu görülmüştür (Öztürk, 2003, s.52). Bu süreç zarfında yapılan ilk değişiklik deprem bölgesindeki hasarın giderilmesi ve uzun vadede afetlerin önlenmesi veya afet sonrası sürecin yönetimi ile alakalı 28 Ağustos 1999 tarihinde tabii afetlere karşı alınacak tedbirler ve tabii afetlerden meydana gelen zararların giderilmesi amacıyla bir kanun çıkarılmıştır (R.G.29/08/1999 tarih ve 23801 sayı). Kanunun 1.maddesi ile Bakanlar Kurulu'na, sorunların hızlı çözülmesi adına KHK çıkartma yetkisi verilmiştir. Bu yetki ile birlikte birçok kanunda ve yönetmelikte değişikliğe gidilmiştir (Olgun, 2006, s. 62).

1.maddeye ek olarak "Deprem Sigortası" yaptırılması zorunluluğu getirilmiştir. Kanunun 3.maddesine göre Bakanlar Kurulu, 1.madde de kendisine verilen yetkileri KHK'larla kullanırken, afetlerden zarar gören bölgelerde normal yaşam standartlarının devam etmesi için hizmetlerin etkin ve verimli kullanılması gerektiği, hasar ve tahribatın bir an önce giderilmesi gerektiği, ilgili kurum ve kuruluşların aralarında irtibat halinde olması ve eşgüdümlemenin sağlanması, depreme dayanıklı çağdaş yapıların yapılması, depremden etkilenen bölgelerde ekonomik dengenin sağlanması, istikrarın gerçekleşmesi ve kalkınmanın hızlandırılması, afet kaynaklı hukuki aykırılıkların ve anlaşmazlıkların çözümünün sağlanması ve çevrenin kalkınmasını gözetmelidir.15 Kasım 1999 yılında bu kararnamede bulunan ikinci maddenin birinci bendinde değişiklik yapılarak, başbakanlık teşkilatının görevleri kapsamında afet ve kriz halleri ile alakalı düzenleme gerçekleştirilmiştir (R.G.-22.11.1999 ve 23884 sayı).

Bu değişiklikle devletin güvenliğini etkileyecek ölçüde, deprem, kaya düşmesi, heyelan, sel, büyük kazalar, büyük yangınlar, meteorolojik afet, göç hareketleri ve nükleer tehdit gibi durumlar hakkında önlem alınması, olaylar sırasındaki iyileştirme çabalarını yürüten kurum ve kuruluşların koordineli çalışmasını sağlama görevi Başbakanlık'a verilmiştir. Başbakanlığa yüklenen bu sorumluluk doğrultusunda "15.11.1999 Tarihinde 583 sayılı kanunun 2.maddesi "1" bendine "Türkiye Acil Durum Yönetimi Başkanlığı"nın kurulması ve görevleri eklenmiştir. Bu başkanlık Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü adını almış ve başbakanlık hizmetlerinin ana birimlerinden birisi haline gelmiştir. Daha sonra "29.05.2009 tarih ve 5902 sayılı Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun" ile bu birim yürürlükten kaldırılmıştır (T.C. Resmi Gazete, 1999,15 Kasım, sy. 23884, md.1-1).

### 7.3. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı: AFAD

Türk Afet-Kriz yönetimi açısından önemli değişikliklerin yapıldığı en son "5902 Sayılı Afet Ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun" un amacı 1.maddede; başbakanlığa bağlı AFAD'ın kurulması, AFAD'ın teşkilat yapısı ve görevleri belirlenmiş, afet ve acil durumlarda sivil savunmayla alakalı stratejilerin memleket sathında aktif bir vaziyet alması için lüzumlu önlemlerin alınması, olaylar vukua gelmeden önce hazırlıkların yapıp tedbirlerin alınması, olay sonrası iyileştirme çalışmalarının yapılması, bu çalışmaları yürütecek kurum ve kuruluşların arasındaki koordinasyonun nasıl yapılacağı ve nasıl politikalar üretileceğinden bahsedilmektedir.

Bu kanunla birlikte Türk kriz ve afet yönetiminde önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu kanunla; Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü, Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Sivil Savunma Genel Müdürlüğü kaldırılmıştır. 5902 sayılı kanun Türk kriz yönetimine çözüm odaklı ve ön tedbirleri de kapsayan ve daha etkili ve koordineli bir sistematığı kanıksayan bir anlayışı getirmesi bakımından bir çığır açmıştır (Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığı [AFAD], 2024).

1999 Marmara depreminden sonra 29.05.2009 tarih 5902 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile yeni bir kriz ve afet yönetimi anlayışı getirilmiştir. Kanunun birinci maddesinde afet ve acil durumlarda ilgili sivil savunmayla alakalı hizmetlerin memleket sathında etkili ve devamlı şekilde harekete geçirilmesi maksadıyla gerekli önlemlerin alınması, acil durum ve afet öncesinde, afet anında, afet sonrası düzenlenecek tüm çalışmalarla, bu mesaileri yürüten kamu kurum ve kuruluşları arasında eşgüdümün sağlanması, stratejilerin oluşturulması ve uygulanması hususları açıklanmıştır. Bu kanunla kurulan AFAD, Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü, Afet İşleri Genel Müdürlüğü ve Sivil Savunma Genel Müdürlüğü'nün yerine getirilmiştir.

Merkezi örgütlenmesi başkanlığın beraberinde heyetler şeklinde meydana getirilen "Afet ve Acil Durum Kurulu", "Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu" ve "Deprem Danışma Kurulu"ndan oluşmaktadır. Afet ve Acil Durum Kurulu afet ve acil durumlarda ilgili olarak Başbakan'ın görevlendireceği Başvekil yardımcısının başkanlığında Millî Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Millî Eğitim, Bayındırlık ve İskân, Sağlık, Ulaştırma, Enerji ve Tabii Kaynaklar ve Çevre ve Orman Bakanlığı'ndan oluşmuştur.

Türk afet yönetim sisteminin temelinde 7269 sayılı umumi hayata müessir afetler dolayısıyla alınacak tedbirlerle yapılacak yardımlara dair kanun dönemin uluslararası kuruluşları tarafından takdir görmüş; fakat bu kanunun uygulanması noktasında yaşanan sıkıntılar genel olarak afet sonrası çalışmalarına odaklanılması noktasında olmuştur. 7269 sayılı kanunun dördüncü maddesi incelendiğinde; afet planlanması il ve ilçe düzeyinde tutulmuş, ulusal ve bölgesel aktörler dikkate alınmamıştır. Bu parçalı yapı, afet öncesi süreçlerin koordinasyonunda sorunlara sebebiyet vermiştir (TMMOB, Jeoloji Mühendisleri Odası, 2005).

Depreme kadar olan süreçte afet kaynaklı krizlerin yönetim ve yapılanmasındaki genel anlayış, afet meydana geldikten sonra acil çözüm üretme yönünde olmuştur. Bu sebepten mevzuat ve kurumsal yapılanma sistematik bir yaklaşım içerisinde ve rasyonel çözümlere yönelik olmayıp, mevcut afetin durumuna yönelik anlık çözüm üretme şeklinde gerçekleşmiştir. Bu yaklaşım neticesinde her afet sonrası, yeni bir mevzuat çıkarılması çok başlılığa sebep olmuş, bu da uzun vadede karmaşıklığa neden olmuştur (Ergünay, 2008, s. 97).

Bu dönemi karmaşık hale getiren en büyük engel, yönetim sistemindeki anlayışın afet sonrası odaklı olması, afet yönetimi ile alakalı bir ulusal strateji geliştirme kurumunun olmaması ve dolayısıyla çağdaş bir afet yönetim sisteminden uzak olması olarak açıklanabilir (Uluğ, 2009, s. 15-16).

1999 Marmara depreminde bu karmaşık yapının olumsuzlukları tüm şiddetiyle görülmüş olup 29 Ağustos 1999 4452 sayılı doğal afetler ve sonrası süreçler hakkında yapılabilecekler hakkında kanun çıkarılmıştır (T.C. Resmi Gazete, 1999, 29 Ağustos, sy. 23801, no.4452).

Bu yasaya istinaden Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdürlüğü, Ulusal Deprem Konseyi, Zorunlu Deprem Sigortası, Yapı Denetiminin Arttırılması ve Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerle iş birliğine gidilmesi kararlaştırılmıştır (Akdağ, 2013: 33-39). Afet yönetiminin de yer alan aktörler daha geniş bir bakış açısıyla ele alınmış ve afet yönetim sürecine çeşitli sivil mekanizmalar ve sivil toplum kuruluşları, özel sektör, devletlerarası kuruluşlar ve üniversiteler dâhil edilmiştir. AFAD başkanlığı, taşrada valilere önemli görevler yüklemiş, valiler de ilçelerle birlikte ilin afet direktörlüğünün eşgüdümünden mesul hale gelmiştir (Aktel, 2010, s.177).

## 8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemiz tarihinin en büyük felaketlerinden biri olan bu büyük Marmara depremleri sonucunda binlerce kişi hayatını kaybetmiş, yüzbinlerce insan evsiz kalmış ve ülke genelinde büyük bir yıkım yaşanmıştır. Bu gibi doğal afetler karşısında almamız gereken dersler ve yapmamız gerekenler oldukça önemlidir. 1999 Marmara Depremi, Türkiye'yi derin bir acı ve yıkıma sürükleyen, binlerce insanın hayatını kaybetmesine ve bir o kadarının da yaralanmasına neden olan bir doğal felakettir. Bu felaket, Türk kriz yönetimi bakımından bir milat olmuş ve bunun neticesinde kriz yönetim sistemi yenilenme sürecine girmiştir.

17 Ağustos depremi, hükümetin acil durum planı eksikliğini ortaya çıkarmıştır. Kurtarma ve yardım çalışmalarının başlangıcında, ekipler arasında koordinasyon eksikliğinden kaynaklı iletişim sorunları yaşanmıştır. Bu durum, yardım ekiplerinin etkin bir şekilde çalışmasını engelleyerek hayat kurtarma ve yardım süreçlerini zorlaştırmıştır. Kriz anında nasıl müdahale edileceğine dair net prosedürlerin olmaması, insan kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilememesi gibi konularda eleştiriler yapılmıştır. Ayrıca, Marmara depreminin olduğu gün gerekli acil müdahalelerin hemen yapılamaması, hazırlıksız olunması ve yaşanan ihmaller, kriz yönetim sistemimizi sorgulanır hale getirmiştir. Deprem sonrasında yeterli ve doğru bilgilerin sağlanamaması, insanların paniklemesine ve etkili bir şekilde tahliye edilememelerine neden olmuştur. İletişim eksikliği, halk arasında kafa karışıklığına ve endişeye yol açmıştır. Bu durum, ülkenin doğal afetlere karşı hazırlıklı olma ve etkili bir müdahale yapma konusunda ciddi eksikliklerle karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Deprem yarattığı büyük insan kaybı ve yıkım, Türk kriz yönetiminde acil yardım ve iyileştirme süreçleri için yeni bir bakış açısını gerekli kılmıştır.

17 Ağustos 1999 depreminden çıkarılan dersler, Türkiye'nin karşılaştığı zorluklar karşısında daha dirençli hale gelmesi ve daha etkili bir kriz yönetimi stratejisine doğru ilerlemesi için gerekli adımların atılmasına yol açmıştır. "5902 Sayılı Kanun" sayesinde baştan aşağıya değiştirilen yasal mevzuat, imar yasalarının uygulanması, binaların deprem riskine uygun şekilde inşa edilmesi ve dolayısıyla kentsel dönüşümün hızlandırılarak yapı stoğundaki yenilenmelerin önünün açılması neden olmuştur. Gösterilen bu çaba ve ilerlemelere rağmen, halen önemli eksikliklerin olduğu yaşanan 6 Şubat 2023 depremiyle ortaya çıkmıştır. Yaklaşık 13,5 milyon vatandaşımızın etkilendiği 6 Şubat 2023 yılında meydana gelen büyük yıkıcı depremler neticesinde oluşan hasar incelendiğinde yıkılan binaların genelinin 1999 öncesi yapılar olduğu dönemin yetkili bakanı tarafından ifade edilmiştir, yapılan incelemeler sonucu yıkılan binaların mühendislik hizmeti almamış, kontrole tabi tutulmamış, yapı denetimden

geçmemiş yapılar olduğu tespit edilmiştir. Depremi ardından hızlıca yapılan hasar tespit çalışmalarında, 1999 sonrası inşa edilen binaların %3'ünün yapı denetime tabi tutulmadan yapıldığı tespit edilmiştir.

6 Şubat gecesi saatler 04:17'yi gösterdiğinde Doğu Anadolu fay hattında meydana gelen kırılmalar sonucunda Kahramanmaraş Pazarcık merkez üslü 7,8 şiddetinde yıkıcı etkileri olan büyük bir deprem meydana gelmiştir. Bu depremden 9 saat sonra saat 13:24'te Elbistan merkezli şiddeti 7,6 boyutlarında olan ikinci büyük sarsıntı meydana gelmiştir. Depremlerin ardılları uzun süre yaşanmış ve Kahramanmaraş, Şanlıurfa, Gaziantep, Hatay, Malatya, Diyarbakır, Kilis, Osmaniye, Adıyaman, Adana illerinde bölgesel nitelikte büyük yıkımlar meydana getirilmiştir. AFAD raporuna göre bölgede 4000'den fazla artçı deprem meydana gelmiştir. Depremin yaşandığı illerde yaklaşık 50.000 vatandaşımız hayatını kaybetmiş ve 120.000 kişi yaralı olarak kurtulmuştur (AFAD,2024).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun "Bina ve Konut Nitelikli Araştırma Raporu" incelendiğinde 6 Şubat depreminin meydana geldiği illerde 2000 öncesi inşa edilen bina oranı %26,2, 2000 yılı sonrası inşa edilen binaların oranı ise %51,8, geri kalan binaların yaşı ve durumu tam olarak tespit edilememiştir. Çevre şehircilik ve iklim Bakanlığı'ndan elde edilen verilere göre yapılan hasar tespit çalışmaları sonucu incelenen 387.346 binadan 50.576'sinin yıkık ağır hasarlı veya acil yıkılması gerekli olduğu görülmüştür (TUİK,2024).

Kriz yönetimi evreleri bakımından incelendiğinde; 6 Şubat depremi kriz yönetim sürecinde; kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası süreçte bazı problemler meydana geldiği görülecektir. Kriz öncesi süreçle alakalı alınan önlemler incelendiğinde; kriz ve afet sürecinin koordineli ve etkin bir şekilde işlemesi amacıyla, AFAD Başkanlığı tarafından olası bir afet durumunda halkın toplanacağı alanları tespit edilmiş, ancak halkın bu konuda yeterince bilgilendirilemediği anlaşılmıştır. Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı'nın herhangi bir afet durumunda, bir şehrin diğer şehre kardeş şehir olarak seçilmesi ile kriz durumunda kardeş şehrin AFAD ve STK ekiplerinin yapması gerekenler belirlenmiş, fakat depremin verdiği büyük hasar neticesinde iletişim hatlarında meydana gelen kopukluk ve dolayısıyla ulaşım altyapısındaki aksaklıklar nedeniyle tam olarak uygulamaya geçirilememesi sonucu bu süreç sağlıklı bir şekilde yürütülememiştir. Kriz öncesi süreçte yapı denetim amacıyla ve tedbir açısından olumlu ilkeler içeren 3194 sayılı imar yasası ve 4708 sayılı yapı denetim yasası uygulama aşamasında çeşitli usulsüzlüklerle tam anlamıyla değerlendirilememiştir. Bahsedilen aşamalar resmi ve kanuni olarak kriz öncesi süreçte uygulanması gereken ancak yeterli denetim sağlanmadığı için yerel yönetimlerin de bu konuda eksik kaldığı da göz önünde bulundurularak deprem öncesi süreçte yapılması gerekenler göz ardı edilmiştir.

Kriz evresinde yaşananlar ise; depremin 10 ilde meydana gelmesi, iletişim ve ulaşım altyapısının bozulması nedeniyle kopuklukların oluşması, alanın büyüklüğü nedeniyle yaralılara ve hasarlı binalara ulaşmada zorluk çekilmesi, yurt içi ve yurt dışından gelen ekiplerin arama kurtarma sırasında sahaya hakimiyetinin zayıf olmasından dolayı insanlara ulaşılmasının zorlaşması, telekomünikasyon şirketlerine ait bazı baz istasyonlarının tahribata uğraması, ulaşım için kullanılması gereken ana arterlerde yolların çökmesi sonucu yaşanan aksaklıklar, olumsuz hava koşulları gibi doğal sebepler ve vatandaşın deprem öncesi süreçte, depremde toplanılacak yerler hakkında bilinçlendirilmesinden dolayı kriz anı yönetim sürecinin zorlaşması gibi durumlarıdır. Sosyal medya mecralarında oluşan bilgi kirliliğinin yönetilememesi sonucu can kayıplarının meydana gelmesi de kriz yönetimi açısından ciddi bir aksaklıktır. Bu süreçte yaşananlar incelendiğinde görülen odur ki; 17 Ağustos 1999 depreminden sonra çeşitli yönetmelikler ve kanun hükmünde kararnamele ile afet öncesi sürecin denetlenmesi ve kontrolü için yapılan yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, her ne kadar "31520 sayılı Yapı Denetim Uygulama Yönetmeliği'nin Yapılara Sertifika Verilmesi" konu başlıklı "31.maddenin ikinci fıkrasında" bina kimlik sertifikası uygulaması projesinin yayımlandığı görülsede çeşitli bireysel rantlar ve kanunsuzluklar neticesinde bu projenin tam manasıyla hayata geçirilmediği eleştirileri de yapılmaktadır (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği , 2024).

6 Şubat depremi meydana geldiği anda yani kriz sürecinde Türkiye Cumhuriyeti hükümeti, uluslararası yardım talebinde bulunması ile birlikte, ulusal ve uluslararası yardım örgütleri ve sivil toplumun da desteğiyle kısa süre içerisinde 10 ilde koordinasyon, acil tıp, destek ve yardım faaliyetleri yapılmaya başlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile on ilde olağanüstü hal ilan edilmiştir. Afet bölgesine 340'a aşkın Çadırkent 200 aşkın konteyner kent kurulmuştur. Bunun dışında afet bölgesi ve afet bölgesi dışında Kredi Yurtlar kurumlarında afetzedelere barınma hizmeti verilmiştir. Hemen afet takip eden süreçte hızla on ilde 77 sahra hastanesi kurulmuş ve çeşitli ulaşım araçları vasıtasıyla afetzedeler bu hastanelere nakledilmiştir.

AFAD, Kızılay, sivil toplum kuruluşları, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı gibi kuruluşlar tarafından 400'ü aşkın mobil mutfak afetzedelerin hizmetine sunulmuştur. Afet anından itibaren bölgeye hızlı bir



şekilde vinç, arasöz, greyder, kepçe, kamyon gibi toplamda 18.000 civarı iş makinesi gönderilmiştir. 116 helikopter ve 76 uçak bölgeye intikal etmiş ve ihtiyaç olunan malzemelerin sevkiyatını yapmıştır.

Kriz sonrası süreçte bölgede hasar tespit çalışmaları yapılarak binaların durumu hızlıca tespit edilmiştir. Ağır hasarlı binaların kaldırılma çalışmaları hızlı bir şekilde devam etmektedir. E-Devlet üzerinden alınan hasar ihbarlarına "ALO DASK125" üzerinden 7/24 ulaşılmaktadır. TOKİ hızlı bir şekilde başlattığı afet bölgelerine 200.000 konut inşaatı projesini hemen yürütmeye başlatmış ve binaların bir kısmı teslim edilmiştir. Bu süreçte eğitim faaliyetlerinin aksamaması amacıyla Yüksek Öğrenim Kurulu tüm ülkede 2022-2023 bahar yarıyılı için uzaktan eğitim kararı vermiştir (AFAD,2024). Buradan anlaşılmaktadır ki;1999 depremi kriz yönetim sürecindeki aksaklıklara kıyasla 6 Şubat depreminde çok daha hızlı ve etkili müdahale ve mücadele yapılmıştır. Bu durum ülkemiz kriz ve afet yönetimi bakımından önemli bir gelişmedir.

Deprem gerçeği Türkiye'nin kabul etmesi gereken önemli bir sorun olarak karşımızda bulunmaktadır. Bu nedenle uygulanmaya konulacak kanun ve yönetmeliklerin yaptırım gücünün olması için caydırıcı tedbirler alınması ve istisnasız kontrollerin yapılması gerekmektedir. Kanuni süreçlerle afet öncesi sürecin altyapısı sağlanmasının yanı sıra bundan sonraki süreçte fay hatlarının geçtiği alanların tespit edilmesi, yerleşimlerin bu haritaya göre yapılması, depreme dayanıklı yapıların çoğaltılması önemlidir. Depremleri engellemenin mümkün olmadığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, tedbirler artırılarak oluşacak hasarların azaltılabileceği öngörülmektedir. Deprem sonrası süreçte tüm bunların depreme dayanıklı, can ve mal güvenliğini sağlayan yapıların inşasında etkili olmadığı görülmüş ve daha sonra yaşamsal bazı kararlar alınmıştır. Bu kararlara örnek olarak; hazır beton ve katlanmış çelik teçhizat kullanımının zorunlu hâle gelmesi, Yapı Denetimi Sistemi'nin [YDS] tüm ülke sathında yayılması, deprem yönetmeliklerinin güncellenmesi verilebilir. Özetle 2000 yılı sonrası süreçte YDS'nin tüm Türkiye'de uygulanmaya başlanması sonucunda daha güvenilir ve depreme dayanıklılığı yüksek binaların inşası mümkün olmuştur. Günümüzde yapı stokumuzun yaklaşık yarısı 2000 yılından önceki mevzuata göre yapılmış vaziyette bulunduğu da bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır.

Türkiye deprem riski üst düzey bir bölgede olmasına rağmen, yapı stoğunun büyük bir kısmının depreme dayanıklı olmadığı tespit edilmiştir. Depreme dayanıklı binalar inşa etmek, deprem riskinin azaltılmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, deprem riski olan bölgelerde, bina güçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

İlk olarak, afet bölgelerindeki yapılaşmanın gözden geçirilmesi gerekmektedir. Deprem bölgelerindeki yapıların dayanıklı malzemelerle ve güvenli bir şekilde inşa edilmesi, olası bir deprem durumunda can kaybını ve maddi hasarı minimize edebilir. Ayrıca, mevcut binaların güçlendirilmesi de büyük önem taşımaktadır. İkinci olarak, afet yönetimi ve müdahale planlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Afet durumunda hızlı ve koordineli bir şekilde müdahale edebilmek için afet yönetimi planlarının detaylı bir şekilde hazırlanması ve sürekli olarak güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca, afet sonrası yardım ve iyileştirme süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi de oldukça önemlidir. Üçüncü olarak, toplumda afet bilincinin artırılması ve eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Halkın afet durumunda nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda bilinçlendirilmesi, afet öncesi, sırası ve sonrasında alınması gereken tedbirlerin öğretilmesi, toplumun afetlere karşı daha hazırlıklı olmasını sağlayabilir. Deprem sonrası, halkın barınma, gıda, su, ilaç gibi ihtiyaçlarının karşılanması önemlidir.

İnsanların afet sonrası hayatlarını normale döndürebilmeleri için, rehabilitasyon çalışmaları çok önemli hale gelmiştir. Afet durumunda, iletişim altyapısı hayati önem taşımakta olup, güçlendirilmelidir. Bu nedenle, afetlere karşı daha dayanıklı bir iletişim altyapısı kurulmalıdır. Marmara depreminde sivil toplum kuruluşları ve gönüllü grupların koordineli bir şekilde afet mücadelesine yeterince dâhil edilmemesi, toplumun dayanışma potansiyelinin tam anlamıyla kullanılmamasına neden olmuştur. Marmara depremleri ve sonrası süreçte, kriz yönetimine sivil toplumun katkısının artırıldığı, 6 Şubat depremleri sürecinde sivil toplum kuruluşlarının kurtarma faaliyetlerine katılması ve pozitif yönde birçok katkısı olduğu görülmüştür.

Ülkemiz kriz yönetim sistemindeki sorunlar incelendiğinde, kriz yönetim sisteminin yeniden yapılandırılması ve hiyerarşi bakımından kanunların birbiriyle örtüşmesi gerekmektedir. Gelecekte olası benzer felaketlerle karşılaşıldığında ülkenin daha hazırlıklı olması ve müdahale sürecinin daha etkin şekilde yürütülmesi için hayata geçirilen tedbirler, Türk kriz yönetiminin gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak; Türkiye'nin mevcut yapı stoğu ve kentlerin dönüşümüne yönelik faaliyetler arttıkça, halk bilinçlendirilip, yerel yönetimler kentsel dönüşüm alanında adımlarını hızlıca attıklarında, ülkemizin kriz yönetimi çok daha etkin bir hale gelecektir. 6 Şubat Kahramanmaraş depremi; bize afetlere karşı daha hazırlıklı olmamız gerektiğini ve alınması gereken yeni dersler olduğunu göstermiştir. Bu derslerden en önemlileri yapılaşmanın

gözden geçirilmesi, afet yönetimi planlarının geliştirilmesi ve toplumda afet bilincinin artırılmasıdır. Ancak bu dersleri sadece konuşmak değil, uygulamak da önemlidir.

Ülkemizde ve dünyada yaşanan doğal felaketler bize her zaman hazırlıklı olmamız gerektiğini hatırlatmalı ve gerekli adımları atmamızı sağlamalıdır. Deprem gibi zamanı kestirilemeyen doğal afetlerle mücadele ancak koordineli sistematik ve modern bir kriz yönetimi anlayışı ile mümkün olacaktır. Bu süreçlerde deprem gibi ciddi sonuçlar doğuran afetlerin engellenmesi için kaçak yapılar yıkılmalı ve sıklıkla çıkartılan imar barışı gibi eksik uygulamalara son verilmelidir. Depremden etkilenen bölgelerde insanların istihdamı için gerekli prosedürler uygulanmalı ve afet bölgesinde bulunan vatandaşların buldukları illerden göç ettirilmemesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Deprem ve afetlerde kriz yönetim sürecinin sağlıklı ilerlemesi açısından paneller, toplantılar ve sunumlarla halkın bilinçlendirilmesi ve bu bilincin kanunlarla pekiştirilmesi gerekmektedir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2024). *17 Ağustos 1999 Gölcük Depremi*. <https://Deprem.Afad.Gov.Tr/Tarihtebuay?İd=37> adresinden 1 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2024). *06 Şubat 2023 Pazarcık (Kahramanmaraş) Mw 7.7 Elbistan (Kahramanmaraş) mw 7.6 Depremlerine ilişkin Ön Değerlendirme Raporu*. [https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/Kahramanmaraş%20%20Depremleri\\_%20On%20Değerlendirme%20Raporu.pdf](https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/Kahramanmaraş%20%20Depremleri_%20On%20Değerlendirme%20Raporu.pdf) adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. (2009,17 Haziran). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/06/20090617-1.html>

Afetlere İlişkin Acil Yardım Teşkilatı ve Planlama Esaslarına Dair Yönetmelik. (1988, 8 Mayıs). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.8812777.pdf>

Akdağ, M. (2011). Halkla ilişkiler ve kriz yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 1-21.

Akdağ, M. ve Arklan, Ü. (2013). Kamu yönetiminde kriz yönetimi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 33-35.

Aktel, M. (2015). 5902 sayılı yasa ile Türkiye’de afet yönetiminde oluşan değişim, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27).

Aktel, M. (2016). Türkiye’de kriz yönetimi sistemi ve krizlerin ekonomik, mali ve beşeri zararları. S. Ağcakaya, B. Afşar ve S. Ögreci (Ed.), *Kriz disiplinlerarası bir inceleme* içinde (s. 301-326). Ekin Yayınları.

Aykaç, B., (2001). Kamu yönetiminde kriz ve kriz yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 8-10.

Başbakanlık Kriz Yönetim Merkezi Yönetmeliği. (1997, 9 Ocak). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22872.pdf>

Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun. (1984, 19 Ekim). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3056.pdf>

- Bayındırlık ve İskân Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (1983, 14 Aralık). <http://www.krkyapidenetim.com.tr/ss/upload/upload31.pdf>
- Bazı Tekel Maddelerin Fiyatlarına Yapılan Zamlardan Elde Edilen Hasılatın Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda Açılacak Bir Deprem Fonu Hesabında Toplanmasına Dair Kanun. (1972, 19 Ocak). [https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_KARARLAR/kanuntbmmc055/kanuntbmmc055/kanuntbmmc05501571.pdf](https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc055/kanuntbmmc055/kanuntbmmc05501571.pdf)
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim* (2.Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Doğal Afetlere Karşı Alınacak Önlemler ve Doğal Afetler Nedeniyle Doğal Zararların Giderilmesi İçin Yapılacak Düzenlemeler Hakkında Yetki Kanunu. (1999, 29 Ağustos). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4452.pdf>
- Ergünay, O. (2005). Afet yönetiminde işbirliği ve koordinasyonun önemi. M. Kadioğlu ve E. Özdamar (Ed.), *Afet Yönetiminin Temel İlkeleri* içinde (s. 9-19). JICA Türkiye Ofisi.
- Ergünay, O. (2008). Afet yönetiminde kurumsal yapılanma ve mevzuat nedir? nasıl olmalıdır?. *CHP İstanbul Deprem Sempozyumu* (s. 97-98). İstanbul, Türkiye.
- Ergünay, O. (2011). 1999 depremleri afet mevzuatlarını nasıl değiştirdi: Mevzuat açısından neredeyiz. *ODTÜ Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı* (s. 2-4). Ankara, Türkiye.
- Erkan, A. (2010). *Afet Yönetiminde Risk Azaltma ve Türkiye'de Yaşanan Sorunlar* [Uzmanlık Tezi]. Devlet Planlama Teşkilatı.
- Erkan, Ekin, N. (2012). Ebniye nizamnamelerinden şehir planlama teorisine uzanan yol: İstanbul'da şehir planlama. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 21(4), 1-14.
- Erzincan ve Erzincan Yer Sarsıntularından Müteessir Olan Mıntıkadan Zarar Görenlere Yapılacak Yardım Hakkında 3773 sayılı Kanun. (1940,25 Ocak). [https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_KARARLAR/kanuntbmmc021/kanuntbmmc021/kanuntbmmc02103773.pdf](https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc021/kanuntbmmc021/kanuntbmmc02103773.pdf)
- Genç, F. (2013). Kriz iletişimi: Marmara depremi örneği. *Selçuk İletişim*, 5(3), 161-175. <https://doi.org/10.18094/Si.14572>
- Göksu, T. (2008). Kamuda kriz yönetimi ve kriz yönetim teşkilatlanması içinde kriz ve kriz yönetimi. *Türk İdare Dergisi*, (459), 40-45.
- Göktürk, İ. ve M. Yılmaz. (2001). Ülkemizde afet politikaları ve karşılaşılan sorunlara ilişkin bir değerlendirme. *Afet Sonrası Yardımlarda Jandarmanın Rolü Semineri* (s. 10). Kahramanmaraş, Türkiye.
- Gültekin, M.K. (2002). *Krizde yönetim, krizde check-up ve krizden çıkış yolları* (2. Baskı). Alp Yayınları.
- Gümüşbuğa, F. (2012). *Kocaeli afet yönetimi kapsamında hata ağacı analizi ile risk tabanlı tesis yer seçimi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kara Harp Okulu.
- Halk Sahipsiz, (1999,18 Ağustos), Milliyet, s.1
- Hart, P. ve Rosenthal, U. (1993). Crisis decision making. *Administration and Society*, 25(277).
- Hatemi, H. (1999). Krizin kritiği. *Düşünen Siyaset Dergisi*, (1), 17-18.

- Japan International Cooperation Agency Türkiye Ofisi. (2005). (1), (s. 19-43).
- JICA (Japan International Cooperation Agency). (2004). *Türkiye’de doğal afetler kanunu konulu ülke strateji raporu*. (s. 72-73).
- Karahisar, T. (2016). Olası bir depremde koordinasyonun sağlanması ve sosyal medyanın rolü. *Beykoz Akademi Dergisi*, 4(2), 43-64. <https://doi.org/10.14514/Byk.M.21478082.2016.4/2.43-64>
- Kash, J. T ve Darling, J. R. (1998), Crisis management: prevention, diagnosis and intervention. *Leadership & Organization Development Journal*, 19(4), 179-186.
- Koç, S. (2004). *1923-2000 yılları arasında Türkiye’de doğal afetler:1999 Marmara Depremleri hakkında haber söylemleri ve kamuoyu araştırması* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kolukırık, S., ve Tuna, M. (2009). Türk medyasında deprem algısı: Marmara Depremi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 286-298.
- Övgün, B. ve Gül, H. (2019). Kriz yönetiminde reform. *Resilience*, 3(2), 173-181. <https://doi.org/10.32569/Resilience.591738>
- Özbaran, M. H. (2001). Deprem felaketi sonrasında çıkarılan kanun hükmünde kararname ve sayıştay denetimi dışında kalan kamu fonları. *Sayıştay Dergisi*, (41), 54-65.
- Öztürk, N. (2003). Türkiye’de afet yönetimi: Karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 12(4), 42-64.
- Rosenthal, U. ve Kouzmin, A. (1997). Crisis and crisis management: Toward comprehensive government decision making. *Journal of public administration research and theory*, 7(2), 18-22.
- Solmaz, B. (2006). Krizde itibarın yönetilmesi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(3), 65-72.
- Sümbül, A. B., Dağdeviren, U., Gündüz, Z. ve Arman, H. (2007). 1999 Marmara Depremi sonrası Adapazarı şehir merkezi hasar durumlarının analizi ve depremin ekonomik boyutu. *TMMOB Afet Sempozyumu* (s. 430-442). Ankara, Türkiye.
- Şahin, Y. (2003). Kriz yönetimi. A. Balcı vd. (Ed.), *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar* içinde, (s. 334-364). Seçkin Yayınları.
- T.C. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı. (2024). <http://www.Bayindirlik.Gov.Tr/Turkce/Dosya/Makale11.Pdf> adresinden 6 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2024). AFAD Hakkında, AFAD ve tarihçesi. <https://www.afad.gov.tr/afadhakkinda> adresinden 6 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Tağraf, H. ve Aslan, N.T. (2003). Kriz oluşum süreci ve kriz yönetiminde proaktif yaklaşım. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 149-160.
- Taşkın Sulara ve Su Baskınlarına Karşı 4373 Sayılı Korunma Kanunu. (1943,21 Ocak). <https://faolex.fao.org/docs/pdf/tur114668.pdf>
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*, Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve stres yönetimi*, Seçkin Yayınları.

- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2024). *6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri raporu*. [https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/tmmob\\_deprem\\_raporu-part-1.pdf](https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/tmmob_deprem_raporu-part-1.pdf) adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (1997). *Araştırma komisyonu raporu*. (s. 7-15).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2010). *Deprem riskinin araştırılarak deprem yönetiminde alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan meclis araştırma komisyonu raporu*. (s. 2-10).
- Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odası Başkanlığı Şehir Plancıları Odası. (2006). *1999 Sonrası İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odası Başkanlığı. (2009). *Türkiye’de deprem gerçeği ve TMMOB Makine Mühendisleri Odası’nın önerileri oda raporu*. TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayınları.
- Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odası Başkanlığı. (2012). *Türkiye’de deprem gerçeği ve TMMOB Makine Mühendisleri Odası’nın önerileri*. Ankamat Matbaacılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *Bina ve konut nitelikleri araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Building-and-Dwelling-Characteristics-2021-45870> adresinden 10 Ağustos 2024 tarihinde alınmıştır.
- Yavaş, H. (2005). *Doğal afetler yönüyle Türkiye’de belediyelerde kriz yönetimi*. Orion Yayınevi.
- Yılmaz, A. (2003). *Afet yönetimi*, Pegem A. Yayıncılık.