

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi



AYDINLIK YARINLARA

BARTIN UNIVERSITY
**JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Peer Reviewed International Journal

ISSN Online : 2148-2497
Yıl/Year : 2025
Cilt/Volume : 16
Sayı/Number : 31

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

Dergimiz ASOS INDEX, GOOGLE SCHOLAR, SOBIAD ve 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır. DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TR DİZİN' de taranması için girişimlerde bulunulmuş olup değerlendirilme süreci devam etmektedir.



BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Peer Reviewed International Journal



BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
A peer reviewed international journal published two issues per year
Yıl/ Year: 2025 Cilt/ Volume: 16 Sayı/ Number: 31
ISSN Online: 2148-2497

Sahibi / Owner:

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi adına
Prof. Dr. Metin SABAN (Dekan)

Baş Editör / Chief Editor :

Prof. Dr. Metin SABAN

Editörler / Editors:

Prof. Dr. Ayhan KARAKAŞ
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN

Alan Editörleri/ Associate Editor:

Prof. Dr. Erdoğan EKİZ
Prof. Dr. Şaban ESEN
Doç. Dr. Fatma SÖNMEZ ÇAKIR
Doç. Dr. Mustafa Emir YÜCEL

Doç. Dr. Sabahattin ÇETİN
Dr. Öğr. Üyesi Gamze SEVİMLİ ÖRGÜN
Dr. Ahmet Fethi GÜN

Editing for papers in English Language:

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ZELKA

Türkçe dil editörü:

Arş. Gör. Dr. Ferhat DEMİRCİ

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Ümmühan AVCI	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Azzem ÖZKAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Kashif HUSSAİN	Asia Pacific University of Technology and Innovation
Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ÇAĞLAYAN	Bursa Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut BOZAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut KARTAL	İğdır Üniversitesi
Doç. Dr. Said CEYHAN	Bartın Üniversitesi

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Jorge GUILLÉN UYEN	Universidad ESAN, Peru
Prof. Dr. Kahraman ÇATI	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut BOZAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut KARTAL	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ASUTAY	Durham University, İngiltere
Prof. Dr. Mohamad SEPEHRI	Jacksonville University, ABD
Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGIR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz TORAMAN	Gaziantep Üniversitesi

Prof. Dr. Ekrem ERDEM
Prof. Dr. Stanislav IVANOV
Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY
Prof. Dr. Aziz KUTLAR
Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE
Prof. Dr. Sait AŞGIN
Prof. Dr. İhsan ALP
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN
Prof. Dr. Hasan BAL
Prof. Dr. Mark Anthony CAMİLLERİ
Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN
Prof. Dr. Mehmet ALTINÖZ
Prof. Dr. Yaşar ÖZ
Doç. Dr. Ahmet KAMACI
Doç. Dr. Asiman GULİYEV
Doç. Dr. Fariz AHMADOV
Doç. Dr. Hande KÜÇÜKÖNDER
Doç. Dr. Mahirah KAMALUDİN
Doç. Dr. Melih BAŞKOL
Doç. Dr. Ramazan ARSLAN
Doç. Dr. Yaşar AKÇA
Dr. Öğr. Üyesi Oqtay QULİYEV
Dr. Öğr. Üyesi Hande UYAR OĞUZ
Dr. Jaharudin bin Padli
Dr. Marhanum Che Mohd Salleh
Dr. Mohamad Yazis Ali Basah
Dr. Nor Ermawati Binti Hussain
Dr. Norasibah binti Abdul Jalil
Dr. Zainizam bin Zakariya

Erciyes Üniversitesi
Varna Üniversitesi
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Bülent Ecevit Üniversitesi
Karabük Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Durham University, İngiltere
Gazi Üniversitesi
University of Malta
Sakarya Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Bartın Üniversitesi
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Bartın Üniversitesi
Universiti Malaysia Terengganu
Bartın Üniversitesi
Bartın Üniversitesi
Bartın Üniversitesi
Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Bartın Üniversitesi
Universiti Malaysia Terengganu
International Islamic University Malaysia
Universiti Sains Islam Malaysia
Universiti Malaysia Terengganu
Sultan Idris Education University
Sultan Idris Education University

Dergidemizde Yayımlanan Makaleler İçin Gözetilen Yayın Etik İlkeleri

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne Makale Gönderen Yazar(lar), Aşağıda Belirtilen Etik Kuralları (Hususları) Açık Bir Şekilde ve Kendi İradeleriyle Taahhüt/Kabul Etmiş Sayılmaktadırlar:

Yayımlanması amacıyla değerlendirilmek üzere Dergi-Park sistemi aracılığıyla Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne yüklenmiş çalışma(da); yer alan ve kullanılan tüm kaynaklara, bilimsel araştırma yöntemleri ve etik ilkeler doğrultusunda atıf yapılmıştır.

Eğer çalışma, birden fazla kişiye aitse çalışmada tüm yazarların akademik-bilimsel olarak doğrudan ve ortak katkısı vardır.

Bu çalışma, yazar(lar)ın özgün bir çalışmasıdır.

Bütün yazarlar gönderilen makalenin son halini görmüş ve sonuçlarını onaylamıştır.

Çalışma makale olarak daha önceden hiçbir şekilde yayımlanmak üzere bir yere gönderilmemiş ve/veya yayımlanmak üzere kabul edilen ve/veya başka bir dergide yayımlanmak üzere bekletilen bir çalışma olamayıp, "Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi"nin değerlendirme süreci sonuçlanıncaya kadar başka bir bilimsel dergide yayımlanması için değerlendirme sürecine gönderilmeyecektir.

Çalışmada kullanılan denek/deneklere ilişkin herhangi bir etik ihlal yapılmamış, kullanılan tüm veri toplama yöntemlerinde bilimsel etik ilkelere göre hareket edilmiştir.

Çalışmanın değerlendirilmesine ilişkin tüm süreçler (hakem raporları, editör notları vb.) üçüncü kişilerle paylaşılmamış/paylaşılmayacaktır.

Yayımlanmak üzere kabul edilen yazıların her türlü yayın hakkı dergiyi yayınlayan kuruma aittir.

Yazılardaki düşünce ve öneriler tümüyle yazarların sorumluluğundadır.

Çalışma daha önceden bilimsel bir toplantıda sunulan özet veya bu çalışmanın daha kısa hali ise, makalede bu durum belirtilmiştir.

Yazar(lar); bu çalışma üzerindeki mali hakları, özellikle işleme, çoğaltma, temsil, basım, yayım, dağıtım ve internet yoluyla iletim de dâhil olmak üzere her türlü umuma iletim haklarını "Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi"ne sınırsız olarak kullanılmak üzere devretmeyi kabul ve taahhüt eder(ler).

Çalışmayla ilgili olarak, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarca istenecek hak talebi veya açılacak davalarda “Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi” ve ilgili kurullarının hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazar(lar)a aittir.

Çalışmada, hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmamakla birlikte, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir yöntem kullanılmamış olup, çalışma ile ilgili tüm yasal izinler alınmış ve etik kurallara uygun hareket edilmiştir.

Yazışma Adresi / Communication Address:

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 3. Kat,
Fakülte Dekanlığı, 74100 Kutlubeyyazıcılar / Merkez / BARTIN

Telefon: 0 378 501 10 00

E-posta: iibfdergi@bartin.edu.tr

Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bartiniibf>

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.

The authors and translators are responsible for the content of their papers.

Yayın Hakları / Copyright and Permissions

Tüm yayın hakları saklıdır. Bu derginin hiçbir bölümü yazılı ön izin olmaksızın hiçbir biçimde ve hiçbir yolla yeniden üretilemez ve dağıtılamaz, ancak atıf yapılabilir.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced and disseminated in any means without the prior written permission of Bartın University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

No citation can be made without reference.

İndeks / Indexing

Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO da taranmaktadır.

This journal has been indexed within EBSCO since 06.04.2015.

Dergimiz 2023 yılından itibaren INDEXCOPERNICUS da taranmaktadır.

This journal has been indexed within INDEXCOPERNICUS since 2023.

Yayın Tarihi:

31.05.2025

31. Sayının Hakem Kurulu/ Referee Board of Issue 31

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA	Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. Gürsel KAPLAN	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. F. Ebru GÜNDÜZ	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Doç. Dr. Devran ŞANLI	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Eray AKÇA	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Gediz KOCABAŞ	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Aydın ŞENOL	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah ÖZSOY	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Canan YILDIRAN	Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Sabahattin ÇETİN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Harun SULAK	Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Dikran M. ZENGİNKUZUCU	İstanbul Esenyurt Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mücella BURSAL	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali UĞUR	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Savaş TARKUN	Bursa Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Muhsin YILDIZ	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Vedat KOÇAL	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fadime ULUPINAR	Erzurum Teknik Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Ahmet AYZAZ	Karadeniz Teknik Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Ömer EMİRKADI

**BRICS Ülkelerinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi:
Eşbütünleşme Analizi***The Relationship Between Energy Consumption and Economic
Growth in BRICS Countries: Cointegration Analysis*

Gönderim Tarihi: 28.08.2024; Kabul Tarihi: 24.12.2024,

DOI: 10.47129/bartiniibf.1540127

- Araştırma Makalesi -

1-18

Sibel AYBAR - Feride AKAÇIN

**Sağlık Çalışanlarında Toksik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik
Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma***A Study to Determine Toxic Leadership Behavior Impact on
Organizational Silence in Healthcare Professionals*

Gönderim Tarihi: 30.09.2024; Kabul Tarihi: 24.12.2024,

DOI: 10.47129/bartiniibf.1558710

- Araştırma Makalesi -

19-50

Öznur PULAT - Mehmet PEKKAYA

E-Sağlık Uygulamalarının Değerlendirilmesi*Evaluation of e-Health Applications*

Gönderim Tarihi: 25.12.2024; Kabul Tarihi: 15.02.2025,

DOI: 10.47129/bartiniibf.1607392

- Araştırma Makalesi -

51-67

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri ve Yazım Kuralları

68-76



Araştırma makalesi, Gönderim Tarihi: 28.08.2024; Kabul Tarihi: 24.12.2024
DOI: 10.47129/bartiniibf.1540127

BRICS Ülkelerinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Eşbütünleşme Analizi

Ömer EMİRKADI

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt MYO

1907ktu@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-5808-249X

Öz

Ülkelerin gelişmişlik seviyelerini yansıtan başlıca göstergelerden biri enerjidir. Günümüz üretim faaliyetlerinin neredeyse vazgeçilmezlerinden biri konumundaki enerji (girdisi) ve özellikle ve enerjide dışa bağımlılık konusu da bir o kadar önem arz etmektedir. Günümüzde birçok ülkede; bir yandan enerji konusunda dışa olan bağımlılıklarının asgari seviyeye indirilmesi, öte yandan da sürdürülebilirlik açısından, fosil yakıt tüketiminin yerini alabilecek enerji kaynaklarına yönelim hızla artmaktadır. Bu çalışma ile dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 42'sini oluşturan, küresel milli gelirin yüzde 24'üne sahip olan ve dünya üzerindeki ticaretin de yüzde 16'sını gerçekleştiren Brezilya, Çin, Güney Afrika, Hindistan ve Rusya Federasyonu'ndan oluşan BRICS ülkelerinde kullanılan farklı enerji türleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki Westerlund (2007) eşbütünleşme testi ile analiz edilmiştir. Eşbütünleşme testi sonucunda ise, yenilenebilir enerji ve hidroelektrik enerji kullanımı ile ekonomik büyüme arasında pozitif, termik enerji kullanımı ve ekonomik büyüme arasında ise negatif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: BRICS, Enerji Tüketimi, Ekonomik Büyüme, Eş-Bütünleşme

Jel Sınıflandırması: C23, C82, E20, F43

The Relationship Between Energy Consumption and Economic Growth in BRICS Countries: Cointegration Analysis

Abstract

One of the main indicators reflecting the level of development of countries is energy. Energy (input), which is almost indispensable for today's production activities, and especially the issue of foreign dependence on energy is also of great importance. Today, in many countries; on the one hand, the orientation towards energy sources that can replace fossil fuel consumption is rapidly increasing in terms of minimising their dependence on foreign energy on the one hand and sustainability on the other. This study analyses the relationship between different types of energy used and economic growth in the BRICS countries consisting of Brazil, China, South Africa, India and the Russian Federation, which account for approximately 42 percent of the world population, 24 percent of global national income and 16 percent of global trade, using the Westerlund (2007) cointegration test. The cointegration test revealed that there is a positive relationship between renewable energy and hydroelectric energy use and economic growth, and a negative relationship between thermal energy use and economic growth.

Keywords: Brics Countries, Energy Consumption, Economic Growth, Cointegration Analysis

Jel Classification: C23, C82, E20, F43

Giriş

Günümüzde enerjinin insan yaşamındaki önemi ve yeri tartışılmazdır. Enerji bir yandan pek çok üretim ve tüketim faaliyetinin başlıca girdisiyken, aynı zamanda ekonomik büyümenin de motoru pozisyonundadır. Adam Smith'ten günümüze kadar gelen birçok geleneksel iktisatçı, ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde emek, sermaye ve doğal kaynakları ön plana çıkarmışlardır. Üretimde kullanılan bu faktörler, 17. ve 18. yüzyılların tarıma dayalı ekonomilerinin önemli birer unsurları iken enerji, 19. Yüzyıla gelindiğinde, yavaş yavaş sanayi toplumlarının ortaya çıkmaya başlamasıyla üretim süreçlerinin bir diğer bileşeni konumuna gelmiştir. Özellikle sanayileşmeyle birlikte enerjinin üretim sürecine dahil olması, ürün miktar ve çeşitliliği ile verimlilik artışlarını beraberinde getirirken, bu gelişme aynı zamanda enerjinin üretimin vazgeçilmez bir unsur olmasını sağlamış ve üretimin de enerjiye olan bağımlılığını artırmıştır. Ancak dünya üzerindeki enerji kaynaklarının eşit bir biçimde dağılmaması, enerji kaynağı zengin ülkelerin üretilen miktar ve ürün fiyatının tek taraflı belirlenmesi gibi rekabeti bozucu sonuçların doğmasına da sebep olmuştur.

Enerji ihracatçısı konumundaki ülkelerin zaman zaman enerji arzında kısıntılara gitmeleri, dünya piyasalarında fiyat artışlarının yaşanmasına ve enerjide dışa bağımlı ülkelerin üretim miktarlarında önemli kayıplara sebep olabilmektedir. Bu durum aynı zamanda enerji ithalatçısı ülkelere büyüme oranlarında düşmeye ve işsizlik oranlarında

artışlar yaşanmasına da sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla pek çok ülke, enerjide dışa olan bağımlılıklarını azaltmak amacıyla yeni enerji kaynağı arayışlarına yönelmişlerdir. Aynı zamanda günümüz üretim süreçlerindeki yeri tartışmasız hale gelen enerji güvenliği de en az enerji temini kadar önemlidir. Günümüzün üretim döngüsü içerisindeki yeri yadsınamaz olan enerji tüketimi; sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin tesisinde ön planda yer almaktadır. Dolayısıyla ülkelerin gelişmişlik seviyesinin belirleyicilerinden birisi de kullanılan enerji miktarı olmaya başlamıştır. (Çapık vd. 2012: 01-13). Enerji insan hayatının sürdürülebilmesi ve fiziki ihtiyaçlarının karşılanmasında zaruriyet arz etmektedir. Enerji tüketimi ve kullanımındaki artışlar, üretimdeki artışlarla bir taraftan ekonomik büyümeyi canlandırırken aynı zamanda da toplumun refah düzeyini de artıracaktır.

2020 yılı başında yaşanan ve başta sağlık olmak üzere ekonomik, sosyal ve kültürel pek çok alanda insanlığın tüm yaşamını olumsuz yönde etkileyen COVID 19 Pandemisinin yarattığı tahribatın etkilerini bertaraf etmek amacıyla yürütülen genişlemeci ekonomi politikaları sonucunda yaşanan hızlı büyüme süreci ile enerji talebi artmıştır. Nüfus artışı ile ortaya çıkan talebi karşılama amacıyla artan üretim sonucunda yaşanan yüksek büyüme ve yansımalarından biri olan küresel ısınmanın etkilerinin azaltılmasına dönük politikalar, yenilenebilir enerji kullanımını destekleyen uygulamaları hızlandırmaktadır. Artan küresel talebi karşılayabilecek hacimde bir üretim yapabilmek için, hâlihazırda kullanılan fosil yakıtların yerine, alternatif enerji kaynaklarına yönelme gayretleri git gide artmaktadır. Enerji türleri ve enerji kaynaklarının kullanımındaki değişiklikler, ekonomik büyüme üzerinde de etkili olmaktadır. İnsanların daha yaşanabilir bir dünyada yaşama isteğiyle birlikte bir yandan yenilenebilir enerji kaynaklarına olan talep bir yandan da kaçınılmaz olarak maliyetlerde artırmaktadır. Ancak teknolojik gelişme ve yenilikler ortaya çıktıkça görülecek maliyet düşüşleri hem artan talebe cevap verecek, hem de ekonomik büyümeye olumlu etki yaparak ülkelerin gelişmelerine destek olacaktır.

Küresel enerji talebinin, 2040'lı yıllara dek yaklaşık %30 oranında artması beklenirken, enerjiye olan talep aynı zamanda ülkelerin ekonomik büyümesi, uluslararası ilişkiler ve diğer pek çok yönden önemli hale gelmiştir (Korkmaz ve Develi, 2012: 2). Günümüz üretim yapısı içerisinde enerjiye olan talebin yaklaşık yüzde 65'i Çin, Hindistan ve Asya ülkeleri kaynaklı iken, enerjiye olan talebin giderek arttığı ülke grubundan birisini de BRICS ülkeleri oluşturmaktadır. Brezilya, Çin, Hindistan, Rusya ve daha sonra Güney Afrika'nın dâhil olmasıyla ortaya çıkan bu ülke grubu, dünya nüfusunun %42'sini, ticaret hacminin %16'sını ve küresel milli gelirin de yaklaşık %24'ünü oluşturmaktadır. BRICS ülkelerinin toplam enerji tüketimi 2018 yılında 222,83 EJ, 2019 yılında ise 229,86 EJ olarak gerçekleşmiş ve birincil enerji tüketimindeki artış oranı ise %3,15 olmuştur (Ateş ve Çağa, 2023: 6-7).

Bu çalışmada, BRICS ülkelerindeki enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında olduğu öngörülen ilişkinin panel eşbütünleşme analizi ile incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen analizde BRICS ülkelerinin reel GSYİH (ekonomik büyüme), yenilenebilir enerji, hidroelektrik enerji ve termik enerji tüketimi değişkenlerine ilişkin

veriler kullanılmış ve ilgili veri setine, Dünya Bankası veri tabanından ulaşılmıştır. Çalışma beş bölümden oluşmakta olup, giriş kısmından sonraki ikinci bölümde ekonomik büyüme teorisi ve enerji(nin yeri) ilişkisi konusuna değinilmiştir. Üçüncü bölümde günümüze dek konu üzerine yazılmış olan literatür çalışmalarına yer verilerek, değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Dördüncü bölümde analizde kullanılan veri seti ve ekonometrik yöntemler hakkında bilgi verilerek, gerçekleştirilen analizler ışığında ulaşılan sonuçlar ortaya konulmuştur. Beşinci bölümde ise ekonomik büyüme ve enerji ilişkisi hakkında (elde edilen bulgular doğrultusunda) politika önerilerinde bulunulmuştur.

2. Ekonomik Büyüme Teorisinde Enerji

Enerji ve ekonomi teorisinin ilk tanışması, (doğrudan enerji kaynaklarıyla ilişkili olmamakla beraber) su, toprak vb. doğal kaynaklar üzerinde sıklıkla duran Fizyokratlar döneminde olmuştur. Fizyokratlar toprak, yağmur, güneş vb.ni kendilerinin düşüncesine göre ekonominin temelini oluşturan ve her zaman da desteklenmesinin gerekli olduğunu savundukları tarım sektörü ve tarımsal faaliyetlerin bir (enerji) girdisi olarak kabul etmektedirler (Ayres vd. 2013: 81). Smith ve Ricardo'nun öncülük ettikleri düşüncelerle şekillenen klasik büyüme teorisi ise, doğrudan doğruya enerji konusuna değinmemiş ve enerjiyi serbest bir mal olarak değerlendirmiştir. Klasikler sermaye ve işgücüne odaklanmış olan standart büyüme teorisinde serbest mala herhangi bir misyon yüklememiş ve enerji üzerine olan düşüncelerini net bir biçimde açıkça dile getirmemişlerdir (Stern, 2004: 37). Enerji kavramına neoklasik iktisatçılardan Jevons ve Hotelling haricinde, 1970'li yıllara dek önem verilmemiş ve enerji, bir ara malı ya da bir hammadde olarak kabul edilmiştir. Neo-klasikler ayrıca enerjinin çıkarma ve kullanıma hazır hale getirilme vb. maliyetleri dışlamışlar ve enerjiyi örneğin bir kereste, çelik ya da ham pamukla eşdeğer olarak kabul etmişlerdir. Ara malların üretim süreçlerine girdiğini, ancak üretim esnasında tüketildiğini kabul eden neo-klasikler, sermaye ve işgücünü temel üretim faktörü olarak varsayarken, enerjiyi bir ara girdi olarak kabul etmişlerdir. Neoklasik görüş bu bakış açısı ile bilhassa toprak ve sermayeye yoğunlaşmış, enerjiyi ise göz ardı etmiştir (Alam, 2006: 5-6).

Solow ve Swan'ın (1956) ortaya koyduğu neoklasik büyüme modeli, sermaye birikimi, teknolojik gelişme ve ekonomik büyüme ilişkisini incelemektedir. Gelişmişlik seviyesi farklılıklar gösteren ülkeler arasındaki farklılıkların sebeplerinin incelendiği neoklasik büyüme modeli, bütün ekonomilerin denge noktasına varıncaya dek büyüebileceklerini, daha yüksek büyüme hızlarına ise, ancak teknolojinin sürece eklenmesiyle ulaşılacağını öngörmektedir. Model, denge noktasında sermaye birikiminin büyümeye katkısının bulunmadığını öngörürken, büyüme için de ülkelerin durağan duruma yöneldiğini gösteren geçiş safhasıdır yorumunu yapmaktadır. Neoklasik modele göre ekonomik büyüme, toplumsal refah artışı sağlaması neden iile tüm ülkelerin ulaşmaya çalıştıkları başlıca hedeflerinden birisi durumundadır. Modelde enerji, ulusal gelirin küçük bir kısmını oluşturduğundan, enerjinin ekonomik büyümeye olan etkilerinin yansız olduğu kabulü yapılmaktadır (Yapraklı, 2013: 81). Neoklasikler tarafından enerji içsel bir faktör olarak görüldüğünden, enerjinin büyüme ve üretimdeki rolü ihmal edilmiştir. Enerjinin değer üretim süreçlerindeki nötr konumu sebebiyle, üretim

fonksiyonu $Y = f(K, L)$ biçimine indirgenmektedir (Sterndavidi: 38-39). Teknolojik gelişmeleri sürdürülebilir büyümenin tesisinde başlıca unsur olarak gören neoklasik büyüme teorisi, teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucunda girdi ve çıktı arasındaki fonksiyonel ilişkinin değiştiğini belirtmektedir. Teknolojik bilgi seviyesinin yükselmesi, sermayenin azalan verimliliğini dengelemekte ve sermayenin karlılık oranını artırmaktadır. Solow (1956) modeli, teknolojik ilerleme ve gelişmelerin nasıl oluştuğunu açıklamazken, teknolojik ilerlemelerin dışsal olduğunu öngörmektedir. Bununla beraber Solow modelini izleyen diğer modellerse, teknolojik gelişmeyi içselleştirmeye çalışmışlardır (Stern ve Cleveland, 2004: 11).

1970’li yıllarla birlikte ekonomik büyümenin sebeplerinin neler olduğu tartışılmaya başlanmış ve çevre ekonomisi doğrultusunda doğal kaynaklar da iktisadi analize konu edilmiştir. Bu dönem aynı zamanda, neoklasiklerin sürdürülebilir büyüme konusuna odaklandıkları ve toplam sermayenin gelecek nesillere aktarılması düşüncesinin de hâkim olmaya başladığı yıllar olmuştur. Nitekim bu düşünceler paralelinde, “neoklasik doğal kaynak ekonomisi” gündeme gelmiş ve enerji konusu daha sık tartışılmaya başlamıştır. Doğal kaynak ekonomistleri, neoklasik yaklaşımın doğal kaynak ve atıkları yeterince önemsemediğini ve bu yüzden eksikliklerinin bulunduğunu savunmuşlardır (Yapraklı, 2013: 82). Doğal kaynak iktisatçılarına göre, doğal kaynaklar sınırlıdır ve sürdürülebilir büyüme üzerine odaklanılmalıdır. Doğal kaynak iktisatçıları ayrıca, yenilenemez ve yenilenebilir kaynakları ele alarak, beşeri sermaye ve doğal kaynaklar arasında bir ikame ilişkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir (Stern ve Cleveland, 2004: 10). Stern ve Cleveland (2004: 17) Neoklasik büyüme modelini, üç başlık altında incelemektedir. Bu başlıklardan biri, Solow büyüme modelidir. Bu model, ekonomik büyümenin özünde yalnızca teknolojik ilerlemenin bulunduğunu söylemektedir. Ekonomilerin denge noktasına varıncaya dek büyüebileceklerini, sonrasında ise büyümenin yalnızca teknoloji ile mümkün olabileceğini savunan bu modelde enerji ve doğal kaynaklar bulunmamaktadır. Bir diğer başlık altında büyümenin kaynağı olarak doğal kaynaklar öne çıkmakta olup, doğal kaynaklar ve beşeri sermaye ikame edilebilirdir ve ikame esnekliği de bire eşittir. Solow (1974) süreklilik arz eden büyümeyi; tükenebilir doğal sermayenin beşeri sermaye ile ikame edilebilirliğine bağlayarak, sürdürülebilir büyümenin, yenilenemeyen doğal kaynaklarla sağlanabileceğini belirtmiştir. Son başlık ise teknolojik gelişme ve doğal kaynakların, bir arada ekonomik büyümenin belirleyicileri olduklarıdır.

Solow (1974) doğal kaynakları üretim fonksiyonuna ekleyerek, beşeri sermaye esnekliğinin, doğal kaynak esnekliğine göre daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuştur. Ayrıca Solow’a göre, yeniden üretilebilir sermayeye yapılan yatırımların iktisadi değeri, tüketilmiş olan doğal kaynak sonucunda kaybedilecek olan değeri karşılayacak düzeyde olursa, toplam sermaye sürdürülebilir olmaktadır. Hartwick ise benzer biçimde beşeri sermayenin doğal kaynak tüketiminin yerini almasıyla, toplam sermaye stokunun değişmeyeceğini ve nesiller arası faydanın sabit tutulacağını belirtmiştir. (Yapraklı, 2013: 83).

Romer (1986) ve Lucas (1988), ile içsel büyüme teorileri ekonomi literatürüne girmiştir. İçsel büyüme modeli teknolojiyi içsel kabul etmiş, ekonomik büyümenin belirleyicileri olarak da fiziki ve beşeri sermayeyi, bilgiyi, kamu yatırımların ve içsel teknolojiyi kabul etmektedir. Bu modelde de tıpkı Neoklasik yaklaşıma benzer biçimde enerji, bir üretim faktörü olarak kabul edilmemiş, bir ara malı şeklinde değerlendirilmiştir. Ancak bu büyüme yaklaşımı Neoklasiklerden farklı olarak, enerji olmaksızın yeterli bir büyüme hızının yakalanamayacağını, teknolojiye yaşanan ilerlemelerin de enerjinin etkin kullanımı ile enerji maliyetlerinin azaltılması amacına dönük olması gerekliliği üzerinde durmaktadır (Yapraklı, 2013: 85).

3. Literatür

Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisini irdeleyen çalışmaların önemli bir kısmında, ekonomik büyüme sonucunda enerji kullanımının da arttığı dile getirilmektedir. Bununla birlikte uygulanan enerji politikaları ile ulaşmak istenen büyüme arasındaki ilişki, hükümetlerce yürütülmekte olan ve toplumu ilgilendiren pek çok konuyu da etkileyebilmektedir.

Enerji ve ekonomik büyüme ilişkisinin yönünün izah edilmesinde dört hipotez aydınlatıcı olmaktadır (Pata vd, 2016; Koçak ve Şarkgüneşi, 2017).

a) Büyüme Hipotezi: Bu hipotez enerji tüketimindeki artışların ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğunu söylemektedir. Bu bakımdan örneğin enerji tüketiminde yaşanacak herhangi bir azalma, kesinti ya da enerji arzında ortaya çıkabilecek bir şok durumunun, ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkileri olabilecektir.

b) Koruma Hipotezi: Koruma hipotezinde büyüme hipotezinin tersi bir durum geçerlidir. Hipotez ekonomik büyümenin enerji tüketimini etkilediğini savunmaktadır. Örneğin ekonomik büyümede yaşanan bir artış, enerji tüketimine de artış yönünde yansıyacaktır.

c) Geribildirim Hipotezi: Hipotez ekonomik büyüme ve enerji tüketiminin birbirlerini karşılıklı bir biçimde etkilediklerini savunmaktadır. Geribildirim hipotezi enerji tüketiminin ekonomik büyümeyi etkilediğini ve koruma hipotezinde olduğu gibi, ekonomik büyümenin de enerji tüketimini etkilediğini ileri sürmektedir.

d) Tarafsızlık Hipotezi: Bu hipotez ise enerji tüketimi ve ekonomik büyümenin birbirlerinden etkilenmediklerini söylemektedir. Yani enerji tüketiminde yaşanan bir azalma, ekonomik büyümeyi etkilememektedir. Benzer biçimde ekonomik büyümedeki bir artış ya da azalış da enerji tüketimi üzerinde etkili değildir. Tüm bu hipotezler bir arada değerlendirildiğinde, enerji-ekonomik büyüme ilişkisine dair sonuçlar, her ülke özelinde farklılıklar gösterirken, ilgili alan yazında net bir uzlaş sağlanamadığı görülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, enerji kullanımı ve ekonomik büyüme ilişkisini araştıran örnek çalışmalar değerlendirilmiştir.

Masih ve Masih (1996) çalışmalarında, Hindistan, Pakistan, Malezya, Singapur, Endonezya ve Filipinler'de 1955-1990 dönemi için, Johansen'in çok değişkenli testinden

yararlanarak yaptıkları araştırma ile öncelikle toplam enerji tüketimi ve reel gelir arasındaki eşbütünleşme ilişkisini analiz etmişlerdir. Yapılan eşbütünleşme testi sonucunda, sinamaya tabi tutulan 6 Asya ülkesinden yalnızca Endonezya, Hindistan ve Pakistan açısından uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Uygulanan bir diğer test olan Granger nedensellik testi sonucunda ise, Pakistan için çift yönlü, Hindistan için enerji tüketiminden gelire doğru, Endonezya için ise, gelirden enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensel ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Malezya, Singapur ve Filipinler için ise anlamlı bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Yang (2000) çalışmasında 1957 ile 1997 yılları arası dönemde, Tayvan ekonomisinde gerçekleşen ekonomik büyüme ve enerji kullanımı ilişkisini eşbütünleşme ve nedensellik analizleri ile değerlendirmiştir. Analiz sonucunda, değişkenler arasında uzun dönemli (eşbütünleşme) ve karşılıklı nedensel bir ilişki görülmüştür (Yang, 2000: 316-317). Zou ve Chau, (2006), 1953 ve 2002 yılları arası dönemde Çin ekonomisinde gerçekleşen kısa ve uzun dönemdeki fosil yakıt kullanımı ile ekonomik büyüme ilişkisini nedensellik analiziyle sınımlarındır. 1989'da Doğu Blok'unda yaşanan çözülme dönemini de içeren ve Çin hükümetinin piyasa ekonomisine entegre olmaya başladığı yıllara özellikle dikkat çeken çalışmanın sonucunda; analize tabi tutulan değişkenler arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi bulunduğu tespiti yapılırken, alt dönemler itibarıyla bir farklılığın olmadığı belirtilmiştir. Analizden elde edilen diğer bulgulara uzun dönemde iki değişkenin beraber hareket ettikleri de (eş-bütünleşme) ifade edilmektedir (Zou ve Chau, 2006: 3654-3655). Karagöl vd. (2007) çalışmalarında, artan küreselleşmenin de etkisi ile enerjinin üretimde kullanımının arttığını ve bu gelişmenin de enerjinin ekonomik büyüme açısından ne denli önemli olduğunu dile getirmektedirler. Üretimin her aşamasında enerjiye olan gereksinimin artmasının aynı zamanda kayda değer bir problem olduğunu ve birçok ülkenin alternatif enerji kaynağı arayışına girdiklerin vurgu yapılmaktadır. Yuan vd. (2008) çalışmalarında, 1963-2005 dönemine ait yıllık verileri kullanarak, Çin'deki ekonomik büyüme ve enerji kullanımı arasındaki nedenselliğin varlığını ve yönünü hem toplam enerji hem de kömür, petrol ve elektrik tüketimi olarak test etmişlerdir. Johansen eşbütünleşme tekniği kullanılarak yapılan analizden elde edilen ampirik bulgular, Çin'de büyüme, işgücü, sermaye ve enerji kullanımı arasında, uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Daha sonra ilgili değişkenlerin kısa dönem dinamikleri test edilmiş ve elektrik ve petrol tüketiminden ekonomik büyümeye doğru Granger nedenselliği olduğu, ancak kömür ve toplam enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru Granger nedenselliği olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan, GSYH'den toplam enerji, kömür ve petrol tüketimine doğru kısa dönemli Granger nedensellik mevcutken, GSYH'den elektrik tüketimine doğru Granger nedensellik mevcut değildir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışma ile enerji arz güvenliğini arttırmak ve arzını garanti altına almak, özellikle kısa vadede yeterli elektrik enerjisi arzı sağlamak ve ulusal stratejik petrol rezervi oluşturmak; enerji kaynaklarını çeşitlendirmek, yenilenebilir enerjiden enerjik bir şekilde yararlanmak ve ilgili politika ve önlemleri belirlemek ve son olarak da uzun vadeli bir kalkınma model oluşturmak biçiminde önerilerde bulunmaktadır.

Apergis ve Payne (2010), OECD ülkeleri özelinde yaptıkları çalışmalarında; üretimde yenilenebilir enerji kullanımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki panel veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Sonuç olarak da reel milli gelir ve üretimde yenilenebilir enerji tüketimi arasında uzun dönemde anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu savunulmaktadır. Wong, Chang ve Chia (2013), çalışmalarında 20 OECD ülkesindeki araştırma – geliştirme faaliyetleri, ekonomik büyüme ve enerji kullanımı ilişkisini, 1980-2010 arandaki dönem için incelemişlerdir. Analiz yöntemi olarak, Tam Değiştirilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) ve Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemlerinin kullanıldığı araştırmada ülkeler; petrol rezervine sahip olanlar ve olmayanlar olarak, enerji kullanımları yönünden ise; fosil yakıt kullananlar ve yenilenebilir enerji kullananlar olmak üzere iki grup olarak ele alınmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular; fosil yakıt kullanımının ekonomik büyümeyi tetiklediğini, yenilenebilir enerji kullanımının da bilhassa petrol rezervi bulunmayan ülkelerdeki reel çıktı seviyesini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Wong, Chang ve Chia, 2013: 51-60). Salamaliki ve Venetis (2013), Almanya için 1970 ve 2010 yılları arası, diğer G-7 ülkeleri içinse 1960’la 2010 arası dönemi kapsayacak şekilde; enerji kullanımı, sermaye stoku ve reel GSYH arasındaki nedensellik ilişkisini zaman serisi analizi ile sınımlıdır. Çalışmanın sonucunda G-7 ekonomilerinin tümünde nedenselliğin yönü GSYH’den enerji tüketimine doğru olduğu tespiti yapılmıştır (Salamaliki ve Venetis, 2013: 108-121). Pao vd. (2014) 1980-2008 döneminde Brezilya’da enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik ilişkilerini araştırmışlardır. Eş-bütünleşme testi, değişkenler arasında uzun dönemli bir denge ilişkisi olduğunu ve enerji tüketiminin reel GSYİH esnekliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu esneklik, enerji tüketiminin gelirdeki değişimler üzerinde büyük bir pozitif etkiye sahip olduğuna da işaret etmektedir. Hata düzeltme modelinden elde edilen nedensellik sonuçları ise, enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü kısa dönemli bir nedensellik ve aralarında çift yönlü güçlü bir nedensellik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Brezilya’nın enerji tüketimini azaltarak, ekonomik büyüme üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktan kaçınmak için enerji altyapısına dönük yatırımları artırmak ve gereksiz enerji israfını azaltmak için enerji tasarruf politikalarını hızlandırmak gibi ikili bir strateji benimsemesi gerektiğini göstermektedir. Buna karşılık, enerji tasarrufunun enerjinin verimli kullanımını artırması ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi geliştirmesi beklentisi de çalışmanın bir diğer sonucudur. Gövdere ve Can (2015), 1970 ile 2014 döneminde Türkiye’ye ait yıllık verileri kullanarak, ekonomik büyüme ve enerji tüketimi arasındaki eş bütünleşme ilişkisini incelemişlerdir. Yazarların elde ettikleri sonuçlara göre, her iki değişken arasında bir eşbütünleşme ilişkisi bulunmaktadır.

Naseri vd. (2016), 1990 ve 2012 yılları arasındaki dönem için seçili OECD ülkelerindeki ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji kullanımı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuç olarak, üretimde yenilenebilir enerji kullanımındaki artışların, ekonomik büyümeyi de artıracığı belirtilmektedir. Saidi vd. (2017) enerji ve ekonomik büyüme ilişkisini seçili 53 ülke özelinde ve 1990-2014 arası dönem için analiz etmişlerdir. Değişkenler arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisine bakılan çalışma ile elde edilen bulgulara, enerji ve ekonomik büyüme arasında eşbütünleşme ve karşılıklı bir nedensel ilişki bulunmuştur. Gövdeli (2018), çalışması ile OECD dışındaki

ülkelerde çeşitli enerji kaynakları ve ekonomik büyüme arasındaki uzun dönem ilişkisini değerlendirmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgularına göre, üretimde yenilenebilir enerji kullanımı ve ekonomik büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunduğu ifade edilmektedir. Bir diğer çalışmada ise Yorulmaz (2019), 1995 ve 2015 yılları arasında OECD ülkelerinde enerji tüketimi ile ekonomik büyüme değişkenleri arasındaki eşbütünleşme ilişkisini incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, analiz edilen her iki değişken arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu ile birbirlerinden karşılıklı olarak etkilendikleri görülmüştür. Kahouli (2019) 1990-2015 arası dönemde, 34 OECD ülkesindeki enerji ve ekonomik büyüme ilişkisinin değerlendirildiği çalışmada uygulanan Panel GMM analizinden elde edilen sonuçların, geri bildirim hipotezini desteklediği görülmektedir (Kahouli, 2019: 104-116). Rahman (2021) ise 1990-2017 arası dönemde BRICS ve ASEAN ülkelerindeki enerji kullanımı, doğrudan yabancı yatırımlar ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkileri incelemiştir. Panel eş bütünleşme, kantil regresyon ve nedensellik analizlerinin gerçekleştirildiği çalışmanın sonucuna göre, enerji tüketimi uzun dönemde ekonomik büyümeyi olumlu biçimde etkilerken, sadece ekonomik büyüme ve enerji tüketimi arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisinin bulunduğu savunulmaktadır (Rahman, 2021). Wang vd. (2022) çalışmalarında, yenilenebilir enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi siyasi, finansal, ekonomik ve bileşik riskler de dâhil olmak üzere yeni risk temelli perspektiften araştırmışlardır. Çalışma, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinin 1997-2015 yılları arasındaki panel verilerini ampirik olarak analiz etmek için bir panel eşik modeli kullanmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, bileşik ve politik riskler eşik değişkenler olarak kullanıldığında, yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında tek bir eşik olduğunu göstermektedir. Bu eşik aşıldığında, yenilenebilir enerjinin ekonomik büyüme üzerindeki olumlu etkisi artmaktadır. Ekonomik ve finansal riskler eşik değişkenler olarak kullanıldığında, yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift eşik bulunmuştur. İlk eşik değeri aşıp da, ikincisi aşılmadığında, yenilenebilir enerji ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, ekonomik risk ve finansal risk iki eşik değer arasında yer almadığında, yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında anlamlı olmayan negatif bir ilişkinin bulunduğu tespitleri yapılmaktadır. Kuşkaya (2023), 1990:Q1-2020:Q2 arasındaki dönemde ABD ekonomisindeki yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme ilişkisini, Kantil Regresyon Yöntemi ile incelemiş ve ulaştığı sonuçlara göre, yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik büyümeyi olumlu bir biçimde etkilediği görülmüştür.

Örnekler incelendiğinde; çalışmalarda kullanılan analiz yöntemleri, seçilen örneklem grupları ve dönem farklılıklarından dolayı, enerji tüketimi-ekonomik büyüme ilişkisini ele alan çalışmalarda ortak bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir.

4. Veri Seti, Model ve Uygulanan Metot

4.1. Veri Seti

Çalışmanın analiz kısmında, çeşitli enerji tüketimi ve ekonomik büyüme ilişkisi ampirik olarak değerlendirilmektedir. Analize tabi tutulan değişkenlerin arasında olduğu öngörülen ilişki, 2000-2022 arası dönemdeki yıllık veriler aracılığıyla sınanmaktadır.

Toplam nihai enerji tüketiminin %'si olarak termik, hidroelektrik ve yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyümeyi temsilen ABD Doları cinsinden reel GSYİH verilerinin doğal logaritması alınarak yapılan analizler, 5 BRICS ülkesini kapsamaktadır. Analize tabi tutulan değişkenlere ait verilere Dünya Bankası veri tabanından ulaşılmıştır.

BRICS ülkelerinde GSYİH ile enerji tüketim türleri arasında eşbütünleşik bir ilişkinin olup olmadığı, çalışmanın temel hipotezini oluşturmaktadır.

4.2. Ampirik Model

Çalışmanın amacı, 2000-2022 arası dönemde BRICS ülkelerindeki çeşitli enerji kullanımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin ekonometrik olarak incelenmesidir. Çalışmanın ampirik analizinde tahmin edilen model ile değişkenlere ilişkin tanımlamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Değişkenler ve Tanımlamalar

Değişken	Kısaltması	Kaynak
Ekonomik Büyüme	Reel GSYİH	Dünya Bankası
Yenilenebilir Enerji Tüketimi	YET	Dünya Bankası
Termik Enerji Tüketimi	TET	Dünya Bankası
Hidroelektrik Enerji Tüketimi	HET	Dünya Bankası

$$\ln RGSYİHit = \alpha_1 i + \alpha_2 \ln YETit + \alpha_3 \ln TETit + \alpha_4 \ln HETit + uit \quad (1)$$

Modeldeki α =Sabit Terim; i = Yatay Kesit; t =Zaman Boyutu; uit =hata terimidir.

4.3. Metot

Analize tabi tutulan verilerin hem birim hem de zaman boyutu bulunduğundan, çalışmanın ampirik kısmında yöntem olarak panel veri analizi yöntemi seçilmiştir. Panel veri analizi birey, firma ve ülkelerin belli bir zaman dilimi içerisinde incelenmesine imkân veren bir yöntemdir. Bu analiz yönteminin bir diğer faydası da bireyler, firmalar ve ülkeler arasında var olan davranış farklılıklarını modellerken araştırmacılara önemli ölçüde esneklik sağlamasıdır (Özbay ve Oğuztürk, 2020:388). Analiz kısmının dört aşamada gerçekleştirildiği çalışmada ilk olarak değişkenlere ilişkin seriler arasında yatay kesit bağımlılığı ilişkisi bulunup bulunmadığı ve eğim parametrelerinin homojenlik durumları incelenmiştir. Yatay kesit bağımlılığı, Breusch ve Pagan (1980), Pesaran (2004), ile Pesaran ve Yamagata'nın (2008) yatay kesit bağımlılığı testler ile sınanmıştır. Eğim parametrelerinin homojenlik durumları Pesaran vd.nin (2008) delta testiyle incelenerek sonrasında ise serilerin durağanlık durumlarına bakılmıştır.

Analize konu olan serilerin durağanlıkları, yatay kesit bağımlılığı sorununa karşı duyarlı olan ikinci nesil panel birim kök testlerinden, Pesaran'ın (2007) CADF/CIPS panel birim kök testi ile değerlendirilmiştir. Seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin

varlığı ile uzun dönem katsayılarının tahmini ile analiz tamamlanmıştır. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişki, serilerin farklı seviyede durağan olmasını sağlayan, aynı zamanda yatay kesit bağımlılığı durumunu da göz önünde bulunduran Westerlund (2007) Eşbütünleşme testi ile analiz edilmiştir.

4.4. Ampirik Sonuçlar

4.4.1. Yatay Kesit Bağımlılığı Testi ve Eğim Katsayılarının Homojenlik Durumu

Bir serinin karşılaştığı herhangi bir şokun, diğer serileri etkileme düzeyinin tahmin edilmesi, yatay kesit bağımlılığı testleriyle yapılmaktadır. Seriler arasında yatay kesit bağımlılığı ilişkisi bulunup bulunmaması, ulaşılan sonuçların aynı zamanda sağlıklı ve güvenilir şekilde yorumlanabilmesi bakımından da önemlidir (Breush ve Pagan, 1980). Tablo 2’de homojenite testlerine ilişkin sonuçlar görülmektedir. Delta testi ile modelin homojen olma durumu üzerine kurulan boş hipoteze karşı alternatif hipotez sınanmaktadır. Delta testi sonucuna göre, %5 anlam seviyesinde boş hipotez reddedilerek, eğim katsayısı heterojen olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: Homojenlik Testi Olasılık Değerleri ($p < 0.05$)

Değişken	Test istatistiği	p-değeri
Reel GSYİH	-2.040	0.0299
Termik Enerji Tüketimi	1.104	0.0199
Yenilenebilir Enerji Tüketimi	2.299	0.7299
Hidroelektrik Enerji Tüketimi	-0.901	0.0398

Tablo 2’ye göre, ekonomik büyüme, hidroelektrik enerji tüketimi ve termal enerji tüketimi değişkenlerine ait eğim katsayıları heterojen, yenilenebilir enerji tüketimi değişkenine ait eğim katsayısı ise homojendir. Bu yüzden de Westerlund (2007) eşbütünleşme testi sonuçlarına göre uygulanması gereken test istatistikleri de yukarıdaki durumlar açısından farklılaşmaktadır. Dolayısıyla, ekonomik büyüme, hidroelektrik ve termik enerji tüketimi arasındaki uzun dönemli bir ilişki bulunup bulunmadığını tespitinde Pa ve Pt; ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji tüketimi arasında eşbütünleşme ilişkisinin olup olmadığına karar vermek içinse Ga ve Gt test istatistikleri kullanılmıştır.

Panel veri analizlerinde verilerin durağan olup olmadıklarının test edilmesi amacıyla birim kök testlerinden hangisinin kullanılmasının belirlenmesi için yatay kesit korelasyon testi kullanılmış olup, sonuçlar Tablo 3’te yer almaktadır. Tablo 3’te görülen testlerin sonucuna göre, %5 anlamlılık seviyesinde yatay kesit bağımlılığı olmadığını gösteren boş hipotez reddedilmiş ve değişkenler arasında yatay kesit bağımlılığı ilişkisinin varlığı belirlenmiştir.

Tablo 3: Yatay Kesit Bağımlılık Testi ($p < 0.05$)

	Testler	İstatistik	p - değeri
Breusch and Pagan (1980)	LM	4162	0.000
Peseran (2004)	CD _{LM}	607.03	0.000
Pesaran vd. (2008)	LM _{adj}	211.5	0.000

Tablo 3'te görülen olasılık değerlerine göre ($p < 0.05$) anlamlılık düzeyinde seriler arasında yatay kesit bağımlılığı ilişkisinin varlığı belirlendiğinden serilerin durağanlık durumunu sınaama amacıyla ikinci kuşak birim kök testlerinden CIPS testi uygulanarak, panelin geneli için durağanlık analizleri yapılmıştır. Seviyesinde durağan olmayan verilerin birinci farkları alınmış ve verilerin durağan duruma geldikleri görülmüştür.

Tablo 4: Birim Kök Test İstatistikleri

	I(0)				I(1)			
Değişkenler	*Sabit		**Sabit+Trendli		*Sabit			
	t-bar	p-değeri	t-bar	p-değeri	t-bar	p-değeri	t-bar	p-değeri
RGSYİH	-2.599	0.609	-3.188	0.309	-2.709	0.000	-3.702	0.021
Hidroelektrik Enerji Tüketimi	-2.509	0.411	-3.002	0.237	-2.869	0.005	-3.509	0.011
Termik Enerji Tüketimi	-2.511	0.212	-3.288	0.328	-2.732	0.002	-3.479	0.008
Yenilenebilir Enerji Tüketimi	-2.539	0.500	-3.019	0.239	-2.820	0.004	-3.541	0.015

Not: Maksimum gecikme uzunluğu 2 olarak alınıp ve Schwarz bilgi kriteri dikkate alınarak optimal gecikme uzunluğu belirlenmiş, sabit model için Cv5: -2.65*, sabit+trendli model için Cv5: -3.45**

Tablo 4'te hem I(0) (düzeyde) hem de I(1) (birinci farkları) için 0.05 anlamlılık seviyesinde, sabit ve sabit+trendli modellere ilişkin test istatistikleri, p-değerleri ile kritik değerler görülmektedir.

Serilerin birim kök içerip içermediğinin belirlenmesi için ilk önce I(0) için sabit ve sabit+trendli modeller göz önüne alınarak analiz gerçekleştirilmiştir. Sabit modelde, ekonomik büyüme için test istatistiği -2.599, hidroelektrik enerji tüketimi için -2.509,

termik enerji tüketimi için -2.511 ve yenilenebilir enerji tüketimi için -2.539 olarak ve sabit+trendli modelde ise ekonomik büyüme için test istatistiği -3.188, hidroelektrik enerji tüketimi için -3.002, termik enerji tüketimi için -3.288 ve yenilenebilir enerji tüketimi için -3.019 olarak bulunmuştur. Her iki modelde yer alan değişkenlerin ayrı ayrı olasılık değerleri hesaplanmış olup, elde edilen bu olasılık değerlerine ($p > 0.05$) göre hem sabit hem de sabit+trendli modeldeki değişkenler için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, $I(0)$ 'da tüm değişkenler için $Cv5 > t$ -bar olduğu görülmektedir. Böylece $I(0)$ için $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde her iki modelde de değişkenlere ait zaman serilerinin durağan olmadığı ve serilerde birim kök olduğu tespit edilmiştir.

Durağan duruma getirilmesi amacıyla serilerin birinci farkları alınmış ve durağanlık durumları yeniden değerlendirilmiştir. Sabit modelde, ekonomik büyüme için test istatistiği -2.709, hidroelektrik enerji tüketimi için -2.869, termik enerji tüketimi için -2.732 ve yenilenebilir enerji tüketimi için -2.820 olarak ve sabit+trendli modelde ise ekonomik büyüme için test istatistiği -3.702, hidroelektrik enerji tüketimi için -3.509, termik enerji tüketimi için -3.479 ve yenilenebilir enerji tüketimi için -3.541 olarak bulunmuştur. Ayrıca, bu iki modeldeki tüm değişkenler için ayrı ayrı olasılık değerleri hesaplanmıştır. Bulunan bu olasılık değerlerine ($p < 0.05$) göre hem sabit hem de sabit+trendli modeldeki değişkenler için H_0 hipotezleri reddedilmiştir. Düzeyde durağan olmayan seriler durağan hale getirildikten sonra homojenlik durumu dikkate alınarak serilere Westerlund (2007) panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Tablo 5'de, GSYİH ile hidroelektrik, termik ve yenilenebilir enerji tüketimi arasında bir eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığını belirlemek için eşbütünleşme test istatistikleri ve bunlara ait olasılık değerleri verilmiştir.

Tablo 5: Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Değişkenler	İstatistik	Değer	Z değeri	p değeri	Bootstrap p değeri
RGSYİH	Gt	-3.721	-13.001	0.000	0.009
	Ga	-17.699	-11.699	0.000	0.002
	Gt	-3.863	-14.051	0.000	0.000
	Ga	-17.501	-11.388	0.000	0.003
	Pt	-19.903	-10.880	0.000	0.000
	Pa	-12.451	-10.447	0.000	0.004

($p < 0.05$), Bootstrap değerleri 1000 örneklem ile elde edilmiştir.

Eğim katsayıları heterojen olduğu için hidroelektrik ve termik enerji tüketimlerinin değerlendirilmesinde $G\alpha$ ve $G\tau$ istatistikleri, eğim katsayısı homojen olduğu için yenilenebilir enerji tüketiminin değerlendirilmesinde ise Pa ve $P\tau$ istatistikleri kullanılmıştır. Testlerin her biri için ayrı ayrı verilen bootstrap veya olasılık değerlerine ($p < 0.05$) göre H_0 hipotezleri reddedilmiş ve böylece, ekonomik büyüme ile hidroelektrik

enerji tüketimi, termik enerji tüketimi ve yenilenebilir enerji tüketimi değişkenleri arasında eşbütünleşmenin olduğu belirlenmiştir. Uzun dönem eşbütünleşme katsayılarını tahmin etmek ve ilişkinin yönünü belirlemek için Pesaran (2007) testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Pesaran CCE (2007) Test istatistiği Sonuçları

RGSYİH	Katsayı	Standart Hata	Z değeri	p< Z	%95 Güven Aralığı	
					Alt GS	Üst GS
Hidroelektrik enerji tüketimi	2.219133	2.5319	1.03	0.296	-0.611	3.249
Termik enerji tüketimi	-1.459867	0.4989	-1.04	0.295	2.342	4.071
Yenilenebilir enerji tüketimi	1.918364	1.7497	1.02	0.295	-2.790	4.299

Tablo 6’ya göre, ekonomik büyüme ve hidroelektrik enerji tüketimi arasında uzun dönemde pozitif ilişki bulunmaktadır. Hidroelektrik enerji tüketiminde yaşanacak bir birimlik bir artış ekonomik büyüme de 2.219’luk bir artışa yol açmaktadır. Hidroelektrik enerji tüketiminin ayrıca, ekonomik büyümeyi en fazla artıran enerji olduğu görülmektedir. Tablo 6’daki bir diğer sonuç, ekonomik büyüme ve termik enerji tüketimi arasında uzun vadeli negatif bir ilişki bulunduğu yönündedir. Buna göre termik enerji tüketimindeki her birim artış ekonomik büyümeyi %1,459 oranında azaltacaktır. Bu olumsuz etkinin nedenlerinden biri olarak termik enerji üretim maliyetinin yüksek olması sayılabilir.

Tablo 6’dan yansıyan bir diğer sonuç ise ekonomik büyüme ve yenilenebilir enerji tüketimi arasında uzun vadeli pozitif bir ilişki olduğudur. Yenilenebilir enerji tüketimindeki her bir birim artış, ekonomik büyümeyi %1,918 oranında artırmaktadır. Ekonomik büyümeye uzun vadede etkisi termik enerji tüketiminden daha yüksek olmasına rağmen hidroelektrik enerji tüketiminden daha düşüktür. Fakat son dönemde dünyada birçok ülke yenilenebilir enerji tüketimi konusunda oldukça ilerleme kaydetmeye başlamıştır. Bu gelişmenin başlıca nedenleri arasında diğer enerji çeşitlerine oranla çevre üzerine olan tahribat ve olumsuz etkilerinin görece daha az oluşu ile ülkelerin enerji tüketimi açısından dışa bağımlılık durumunun asgari seviyeye çekilmesi çabalarını saymak mümkündür.

5. Sonuç

Sanayi Devrimi sonucunda üretimde yaşanmaya başlayan dönüşüm süreci enerjiyi üretimin en temel girdilerinden biri yapmıştır. Enerji tedariki ile elde edilecek kaynaklarla mevcut kaynakların ne ölçüde kullanılacağını belirlemenin, her bir ülke tarafından ayrı ayrı planlanan ve uygulanan enerji politikalarının temelini oluşturmaktadır. Günümüzün

gelişmiş ülkelerinde üretimde kullanılan enerji girdilerinin büyük bir kısmı konvansiyonel enerji kaynaklarından oluşmaktadır. Bu tür yakıtların sınırlı olmaları ve giderek de tükenmeleri ve yanı sıra çevreye verdikleri zarar, üretimde kullanılan enerji girdileri için hangi alternatif kaynakların kullanılabileceği sorusuna yanıt aramayı zorunlu kılmaktadır. Enerji günümüzde hem üretimin hem de ekonomik büyümenin önemli girdilerinden biridir ve enerji de üretilirken, iletimi gerçekleştirilirken ve taşınması esnasında muhtelif kayıplar yaşanmaktadır. Kayıpların bir biçimde çıktıya dönüşmemesinden ötürü üretim kayıplarında yaşanan artışlarda daha fazla enerji kullanımına, dolayısıyla da ekonomik büyümede kayıplara sebep olabilmektedir. Bir diğer ifade ile enerjinin üretimi, iletimi ve kullanımı vb. bütün süreçlerde, uygun bir enerji politikası belirlenmesi ve bu politikalarla da uyum içerisinde olacak teknolojilerin tercih edilmesi önemlidir.

Geleneksel enerji kaynakları, yüksek maliyetleri ve hızlı tükenmeleri nedeniyle sık sık gündeme gelirken ve çevreye verdikleri zararlarında etkisiyle dolaylı da olsa insan sağlığını riske etmektedir. Kelimenin tam anlamıyla problem haline gelen bu açmazlar devam ederken, daha yaşanabilir, sağlıklı ve temiz bir çevre ideeline ulaşmada tüm topluma önemli sorumluluklar düşmektedir. Hiç tükenmeksizin tekrar tekrar kullanılabilir olma özellikleriyle, ekonomik büyümenin olmazsa olmazı üretim faaliyeti için minimum düzeyde zararlı, çevreye ve insan sağlığına ise maksimum düzeyde duyarlı olan yenilenebilir enerji kullanımı, çevre sorunlarının bertaraf edilebilmesinde en etkin çözüm araçlarından biri olacaktır.

Bu çalışma hem analiz edilen ülke grubu hem de enerji tüketimlerine ilişkin verilerin güncelliği yönüyle literatürdeki diğer çalışmalardan farklılıklar taşımaktadır. Çalışmanın sonucunda hidroelektrik ve yenilenebilir enerji kullanımının uzun dönemde ekonomi üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu, üretim maliyetlerindeki artışlar sonucu ortaya çıkan olumsuzluklar sebebiyle, termik enerji kullanımının uzun dönemde ekonomiye olumsuz yansımalarının bulunduğu da analizin bir diğer sonucudur. Yeterli enerji kaynağı bulunmayan ülkelerin, enerji gereksinimlerini karşılamada dışa olan bağımlılıklarını mümkün olabildiğince azaltmaları, ekonomik gelişimleri bakımından önem arz etmektedir. Dolayısıyla ülkelerin yenilenebilir enerji gibi alternatif enerji türlerine yönelmeleri ve bu alanlarda yatırım yapmaları, üzerinde durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Ayrıca küresel ısınma sonucu, çevre ve doğa üzerinde ortaya çıkan derin tahribatın olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla da üretimde doğa ve çevre dostu olarak kabul edilen yenilenebilir nitelikteki enerji kullanımına yönelmek, gelecek nesiller bakımından da zaruri bir durumdur. Enerji kullanımında büyük ölçüde dışa bağımlı olan gelişmekte olan ülkeler için enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi ve yenilenebilir enerjiye dönük yatırımların artırılması önem arz etmektedir. Ayrıca üretimde çeşitliliğinin sağlanması ve artırılması, ekonomik büyümenin devamlılığı, üretim için gereken enerjinin sürekliliğiyle sağlanabilecektir.

Etik Beyanı: Çalışma için etik kurul onay belgesi gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışma tek yazarlıdır.

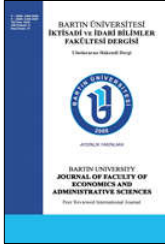
Çıkar Çatışması Beyanı: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Alam, M. S. (2006). Economic Growth With Energy. Munich Personal RePEc Archive 2006; Working Paper, 1260.
- Apergis, N. ve Payne J. E. (2010). Energy Consumption And Economic Growth: Evidence From Panel OECD Countries, *Energy Policy*, 38, 656-660.
- Ateş B. ve Çağa, H. (2023). Türkiye ve BRICS Ülkelerinde Enerji Tüketiminin Ekonomik Refaha Etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25):1-27, <https://doi.org/10.53092/duibfd.1159152>.
- Ayres, R. U. Bergh, J. C. J. M. Lindenberger D. ve Warr, B. (2013). The Underestimated Contribution of Energy to Economic Growth, *Structural Change and Economic Dynamics*, 27, 79-88.
- Breusch, T. S. ve Pagan, A. R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification Tests in Econometrics, *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Çapık, M. Y. ve Çavuşoğlu, İ. (2012). Present Situation and Potential Role of Renewable Energy in Turkey, *Renewable Energy*, 46, 01-13.
- Domar, N. Gujarati. (2009). *Temel Ekonometri*, (Çev. Ü. Şenesen ve G. G. Şenesen), , İstanbul: Ayhan Matbaası
- Dumitrescu. E. I. ve Hurlin. C. (2012). Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels, *Economic Modelling*, 29(4), 1450-1460.
- <http://sterndavid.com/Publications/Growth.pdf>, 35-51.
- Gövdere, B. ve Can, M. (2016). Türkiye’de Enerji Tüketimi, Dışa Açıklık, Finansal Gelişme, Sabit Sermaye Yatırımları ve Dış Ticaretin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 209–228.
- Kahouli, B. (2019). Does Static and Dynamic Relationship Between Economic Growth and Energy Consumption Exist in OECD Countries?. *Energy Reports*, 5, 104–116.
- Karagöl, E., Erbaykal, E. ve Ertuğrul, H. M. (2007), Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 72-80.

- Koçak, E. ve Şarkgüneşi, A. (2017). The Renewable Energy and Economic Growth Nexus in Black Sea and Balkan Countries, *Energy Policy*, Elsevier, 100(C), 51-57.
- Korkmaz, Ö. ve Develi, A. (2012). Türkiye’de Birincil Enerji Kullanımı, Üretimi ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) Arasındaki İlişki, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 1-25.
- Kuşkaya, S. (2023). Yenilenebilir Enerji ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Kantil Regresyon ile Modellenmesi: ABD Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 234–245.
- Masih, Abul M. M. ve Masih, Rumi, (1996). Energy consumption, real income and temporal causality: results from a multi-country study based on cointegration and error-correction modelling techniques, *Energy Economics*, 18(3), 165-183.
- Özbay, F. ve Oğuztürk. B. S. (2020). *Panel Veri Modellerinde Sapmalara Karşı Alternatif Yaklaşımlar: Statik ve Dinamik Panel Veri Modelleri Üzerine Bir İnceleme*, İktisadi ve İdari Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II, 1(6), Gece Kitaplığı: Ankara, 373-392.
- Naseri, S. F., Motamedi, S. ve Ahmadian, M. (2016). Study of Mediated Consumption Effect of Renewable Energy on Economic Growth of OECD Countries, *Procedia Economics and Finance*, 36, 502-509. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30068-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30068-5).
- Pao HT. Li YY. ve Fu HC. (2014). Causality Relationship Between Energy Consumption and Economic Growth in Brazil. *Smart Grid and Renewable Energy*, 5(8): 198-205.
- Pata, U. K., 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. <https://doi.org/10.14780/muiibd.281411>
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels, *IZA Discussion Paper*, (1240), 1-39.
- Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross Section Dependence, *Journal of Applied Econometrics*, 22, 265–312.
- Pesaran, M. H. Ullah, A. ve Yamagata, T. (2008). A Bias-Adjusted LM Test of Error Cross-Section Independence, *The Econometrics Journal*, 11(1), 105-127.
- Rahman, M. M. (2021). The Dynamic Nexus of Energy Consumption, International Trade and Economic Growth in BRICS and ASEAN Countries: A Panel Causality Test, *Energy*, 229.
- Salamaliki, P. K. ve I. A. Venetis, (2013). Energy Consumption And Real GDP in G-7: MultiHorizon Causality Testing in The Presence of Capital Stock, *Energy Economics*, 39, 108-121.

- Stern, D. I. ve Cleveland, C. J. (2004). Energy and Economic Growth. *Rensselaer Working Paper in Economics*, 0410, 1-42, <https://core.ac.uk/download/pdf/7084489.pdf>.
- Swamy, P. (1970). Efficient Inference in A Random Coefficient Regression Model. *Econometrica*, 38(2), 311-322.
- Wang, Q., Dong, Z., Li, R. ve Wang, L. (2022). Renewable Energy and Economic Growth : New Insight from Country <https://doi.org/10.1016/j.energy.2021.122018>.
- Wong, S. L., Y. Chang ve W.-M.Chia, (2013). Energy Consumption, Energy R&D and Real GDP in OECD Countries With and Without Oil Reserves, *Energy Economics*, 40, 51–60.
- Yang, H. (2000), A Note on The Causal Relationship Between Energy and GDP in Taiwan, *Energy Economics*, 22, 309-317.
- Yuan, J. H., Kang, J. G., Zhao, C. H., ve Hu, Z. G. (2008). Energy Consumption and Economic Growth: Evidence from China at Both Aggregated and Disaggregated Lvels. *Energy Economics*, 30(6), 3077-3094.
- Yapraklı, S. (2013). Enerjiye Dayalı Büyüme Türk Sanayi Sektörü Üzerine Uygulamalar (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Westerlund, J. (2007). Testing for error correction in panel data. *Oxford Bulletin of Economics and statistics*, 69(6), 709-748.
- Zou, G. ve K. W. Chau, (2006). Short- and Long-Run Effects Between oil Consumption and Economic Growth in China, *Energy Policy*, 34, 3644–3655.



Araştırma makalesi, Gönderim Tarihi: 30.09.2024; Kabul Tarihi: 24.12.2024
DOI: 10.47129/bartiniibf.1558710

Sağlık Çalışanlarında Toksik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma¹

Dr. Öğr. Üyesi Sibel AYBAR

İstanbul Gelişim Üniversitesi Gelişim MYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı,
saybar@gelisim.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-4725-9653

Feride AKAÇIN

İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi
ferideakacin@gelisim.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-4544-4137

Öz

Araştırmamızda sağlık çalışanlarının toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, öncelikle toksik liderlik ve örgütsel sessizlik konularındaki literatür çalışmalarına yer verilmiş, ardından bu iki değişken arasındaki ilişkilere dair tanımlayıcı bir çalışma yapılmıştır. İstanbul ili kamu hastanelerinde yapılan çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 400 sağlık çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak; toksik liderliği belirlemeye yönelik toksik liderlik ölçeği, örgütsel sessizliği belirlemek amacıyla örgütsel sessizlik ölçeği ve kişisel veri formu kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik hipotezlerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda korelasyon analizleri sonucunda toksik liderlik algısı ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizleri sonucunda ise; toksik liderlik ölçeğinin değer bilmezlik alt boyutunun fırsatçı, örgüt yararına, kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutları üzerinde; olumsuz ruhsal durum alt boyutunun kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın toksik liderliğin çıkarıcılık ve bencillik alt boyutları ile örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Örgütsel sessizlik, Sağlık çalışanları, Toksik liderlik

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M54, D23

¹ İGÜ Etik Kurulunun 30.11.2022 tarih ve 2022-17 sayılı toplantısında etik kurul onayı alınmıştır

A Study to Determine Toxic Leadership Behavior Impact on Organizational Silence in Healthcare Professionals

Abstract

In our study, the effect of toxic leadership perception of healthcare workers on organizational silence was examined. For this purpose, firstly, literature studies on toxic leadership and organizational silence were included, and then a descriptive study was conducted on the relationship between these two variables. In the study conducted in public hospitals in Istanbul province, a survey was conducted with 400 healthcare workers selected using convenience sampling method. Toxic leadership scale to determine toxic leadership, organizational silence scale to determine organizational silence and personal data form were used as data collection tools. Correlation and regression analyses were used to test the hypotheses regarding the relationship between variables. In this context, as a result of correlation analyses, it was determined that there is a significant relationship between toxic leadership perception and organizational silence. As a result of regression analyses, it was determined that the unappreciative sub-dimension of the toxic leadership scale has positive significant effects on the opportunistic, organizational benefit, accepting and passive silence sub-dimensions, and the negative mental state sub-dimension has positive significant effects on the accepting and passive silence sub-dimensions. On the other hand, no significant effect was found between the manipulative and selfish sub-dimensions of toxic leadership and the sub-dimensions of organizational silence.

Keywords: Leadership, Organizational silence, Toxic leadership, Health employees.

JEL Classification: M10, M12, M54, D23

Giriş

Sağlıklı çalışma yaşamı söz konusu olduğunda, insan kaynaklarının etkin yönetilmesi, sağlık çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini tehdit eden faktörlerin belirlenmesi, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması için ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınması gibi çalışanları direkt olarak ilgilendiren iş ortamı faktörleri akla gelmektedir. Çalışanların iş ortamlarını ve iş yaşamını geliştirmek için ihtiyaç duydukları fiziki, sosyal ve bireysel imkanların oluşturulması noktasında liderlere önemli görevler düşmektedir. Çünkü liderlerin öncülük ettiği olumlu örgüt ortamı sayesinde çalışanlar, işlerini sadece para kazanma aracı olarak görmek yerine, mutlu çalışanlar olarak daha fazla iş çıktısı sağlayacak ve sahaya daha fazla katma değer yaratacaklardır.

Liderlerin sergilemiş oldukları davranış biçimi ilgili paydaşlar açısından son derece önem arz etmektedir. Bu durum çalışanların örgütle özdeşleşmesini sağlarken, işlerinden duydukları tatmin sonucunda sunulan hizmetin kalitesini de artırmaktadır (Özişli, 2023: 789). Uygun çalışma koşullarının sağlanması ile liderlerin izleyicilerini

etkileyerek harekete geçirmesi ve onların beklentilerini karşılayıcı davranışlar sergilemeleri özellikle sağlık sektöründe hizmet kalitesinin artırılması noktasında önem arz etmektedir. Liderler çalışanları ile samimi ilişkiler kurmaya yetecek kadar yakın olmalı, aynı zamanda onları motive edecek kadar da disiplinli ve öngörülü olmalıdırlar. İyi bir lider olmak, sadece işle ilgili birçok konuda bilgi sahibi olmayı değil, aynı zamanda işinde başarılı olan kişileri keşfederek onları bir araya getirebilme yeteneğine sahip olmayı da gerektirir. Tüm bunları gerçekleştirirken örgütsel ilişki bağlamında çalışanlara kasıtlı olarak psikolojik yönlü zararlar verilmemesi gerekmektedir.

Liderlik, geleneksel yaklaşımlarda genellikle olumlu bir yönlendirici olarak kabul edilirken, zamanla yapılan araştırmalar çalışanların liderlerinin olumsuz yönlerini de fark ettiklerini ortaya koymuştur. Bu olumsuz liderlik özelliklerinin hem çalışanlar üzerinde hem de örgütsel çıktılarda yarattığı olumsuz etkilerin artışı, literatürde ve iş dünyasında negatif liderlik stillerine duyulan ilgiyi artırmıştır. Yöneticileri tarafından zorbalıklara maruz kalan çalışanların, kendilerine yönelik aşırı denetleyici bir tavır sergilenmesi nedeniyle genellikle sinik davranışlar sergiledikleri ifade edilmektedir. (Lipman-Blumen, 2005: 7). Örgüt üyelerine karşı yıkıcı, otoriter, narsist ve kaba davranışlar sergilenmesini içeren toksik liderlik, çalışanların motivasyonunu düşüren, verimli çalışmalarına engel olan ve bu durumun örgütün tamamına yansımaya neden olan bir liderlik türüdür. Kendini ifade edemeyen çalışanın sessizliği tercih etmesi durumu, yaratıcılığı engelleyici bir faktör olarak ifade edilebilir. Her alanda olduğu gibi sağlık sektöründe de toksik liderlik sergileyen liderlerin, sağlık çalışanlarına kaba ve baskıcı davranışları durumunda örgütsel sessizliğin oluşması kaçınılmazdır. Bu sessizlik, bazen bireysel olabileceği gibi bazen de örgütsel düzeyde olabilir. Bireysel düzeyde çalışan tarafından deneyimlenen sessizlik, yalnızca örgüt üyelerine psikolojik olarak tam bir iyilik hali sağlamamakla birlikte, aynı zamanda işlerin doğrudan veya dolaylı yoldan olumsuz sonuçlanmasına da yol açmaktadır. Bu bağlamda örgüt iklimi, çalışanın sessiz kalmasında veya kendini ifade etmesinde, diğer birçok faktöre kıyasla daha belirleyici bir örgütsel faktör olarak değerlendirilebilir. Örgüt ikliminin, örgütsel çalışma koşullarının ve özellikle örgütsel iletişimin, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı konusunda liderler önemli bir rol oynamaktadırlar.

Toksik liderlik ile ilgili çok sayıda çalışmanın yapıldığı ve çalışmaların özellikle sağlık sektörü ve askeri kuruluşlar gibi belirli alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışma saatlerinin fazla olması, yoğun iş yükü, ücret dağılımındaki adaletsizlik düşüncesi, şiddet olaylarında artış yaşanması gibi durumlar, örgütsel sessizliği artıran nedenler arasında yer almaktadır. Tüm bunlar çalışanların örgüte karşı aidiyet duygularının sarsılarak güvensizlik yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Vreja, Balan, ve Bosca, 2016: 541). Dışlanan ya da fikir beyan ettiğinde iş kaybı, soruşturma, yer değişikliği gibi durumlarla karşılaşma kaygısı yaşayan çalışanların ihtiyaç duydukları desteğin sunulmadığı toksik örgütlerde, çalışanlar sessizliği tercih etmektedirler. Düşük motivasyon düzeyine sahip sağlık çalışanlarının verimliliği azalabilir, lider-çalışan çatışması ya da örgütün diğer üyeleri ile çatışmalar yaşanabilir. İş ile ilgili sıkıntı yaşayan çalışanların özel hayatları da bu süreçten olumsuz etkilenebilmektedir. Tüm bunlara ek olarak çalışanların psikolojik ve fizyolojik olarak

sağlıksız hissetmesi, bu yönde yapılan harcamaların zamanla artmasına da neden olabilmektedir (Macklem, 2005: 34).

Davranışsal perspektiften bakıldığında, örgüt içindeki ses ve sessizlik, farklı anlamlar taşıyan iki ayrı eylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Sessizlik, genellikle sorunların ve zorlukların paylaşılmaması olarak tanımlanırken, ses ise mevcut problemlerin dile getirilmesi ve bu sorunlara ilişkin farkındalık oluşturma tercihidir. Bu iki eylem arasındaki temel fark, yalnızca konuşma eylemiyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda bilgi ve fikirlerin paylaşılmamasının ardındaki psikolojik ve sosyo-kültürel sebeplerle ilgilidir. Sessizlik, çoğu zaman örgüt üyelerinin, potansiyel riskleri veya çatışmaları göz ardı etmeleri, bireysel çıkarlarını koruma amacıyla suskun kalmaları ya da topluluk baskısına boyun eğmeleri gibi faktörlerle ilişkilendirilebilirken, sesli ifade, genellikle sorunları çözmeye yönelik bir adım atmak, sorumluluk almak ve örgütsel iyileşmeye katkıda bulunma amacı taşır. Ancak kimi zaman liderlerin tepkilerine yönelik belirsizlikler, çalışanların haksızlığa uğrama korkusu nedeniyle sessiz kalmayı tercih etmelerine yol açabilmektedir. Bu durum bireylerin öneri veya şikayetlerini dışa vurup cezalandırılmak ya da dışlanmaktansa; düşünce ve duygularını saklı tutmaları ile sonuçlanabilmekte ve diğer örgüt üyelerine de yayılarak örgütsel bir tutum olan örgütsel sessizliğe dönüşebilmektedir (Vakola ve Bouradas, 2005: 451; Taşkıran, 2010: 97; Tayfun ve Çatır, 2013: 116).

Hizmet sektöründe geniş bir yere sahip olan sağlık alanında, çalışanların adaletsizliğe dair duyguları ya da dışlanma kaygıları, sessiz kalmayı tercih etmelerine yol açarak iş verimlerinin düşmesi gibi sonuçlar yaratabilmektedir. Bu durum, kurumların en değerli hazinesi olarak değerlendirilen insan kaynağından elde edilecek olan faydanın sağlanamamasına ve kurumların kaliteli ve sürdürülebilir hizmet sunma amaçlarının sekteye uğramasına sebep olabilmektedir (Zagross ve Jamileh, 2016: 86). Bu bağlamda çalışanların adaletli bir ortamda çalışmaları, onları kaygılardan uzak tutarak kurumları için daha verimli çalışanlar olmalarını sağlayacaktır ve sunulan hizmetin kalitesini yükseltecektir denilebilir. Ülkelerin gelişmişlikleri açısından sağlık hizmeti kalitesinin belirleyici bir faktör olması gerçeğinden hareketle sağlık sektöründe yönetici çalışan ilişkisini irdeleyen bu çalışma; yöneticilerin toksik davranışlar sergilemeleri durumunun, çalışanların kendilerini ifade etmelerini engelleyici bir tutum yaratarak hizmet kalitesini azaltıcı bir etki yaratması bakımından önem taşımaktadır.

1. Literatür Taraması

1.1. Toksik Liderlik

Günümüzün işletmecilik anlayışında hem çalışanların performansı hem de örgüt çıktıları üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle güncel araştırmalarda önemli bir paya sahip olan toksik liderlik davranışları, örgüt kültürüne zarar vererek, çalışanların refahını, sağlığını, moralini ve üretkenliğini zayıflatmakta ve örgütsel performansı etkilemektedir. Astlarını manipüle eden, kötü davranan ve yıkıcı davranışlarda bulunan toksik liderler bir kurumun özünü çürüten, kültürünü zehirleyen, potansiyelini düşüren ve kolektif ruhunu

aşındıran liderlik türüdür. Hem astlarının refahını hem de kurumun genel sağlığını baltalayan yıkıcı davranışlarda bulunan liderlerle karakterize edilen toksik liderlik, çalışanların morali, üretkenliği ve kurumsal etkinliği için önemli bir tehdit oluşturmaktadır (Lipman-Blumen, 2010: 215). Araştırmacılar ve uygulayıcılar toksik liderliğe katkıda bulunan psikolojik, bireysel ve örgütsel faktörlerin karmaşık etkileşimini anlamaya çalıştıkça, işyerlerinin ve içindeki bireylerin iyileştirilmesi için potansiyel faktörleri tanımlamaya daha çok yaklaşmaktadırlar. Bu bağlamda, toksik liderliği tanımlayabilmek için örgütsel ve bireysel faktörleri hakkında bilgi sahibi olabilmek mevcut literatürün kapsamlı bir incelemesini sağlamayı kolaylaştıracaktır denilebilir.

Liderin eylemlerinden astların fiziksel veya psikolojik olarak zarar görmesi ve bunun uzun vadeli zarara dönüşmesi durumunda liderliğin toksik olarak değerlendirilebileceğini belirten Pelletier'in (2010: 381) düşüncesinden hareketle, liderlerin olumsuz davranışlarının sosyal olarak daima kabul edilebilir olduğuna inandıkları ileri sürülmektedir (Schyns, 2015: 12; Suryosukmono, 2023: 888). Bu durumun önlenmesi, çalışanları örgüte kazandırma noktasında son derece büyük önem taşımaktadır. İşyerindeki toksik davranışların nedenlerini, sonuçlarını ve olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejileri anlamak ve uygulamak, çalışanların ruh sağlığını ve refahını iyileştirirken (Hadadian ve Zarei, 2016: 141; Gupta ve Cawla, 2024: 180), depresyon, anksiyete ve duygusal tükenme gibi sorunları azaltmaktadır (Koç vd., 2022: 9). Çalışanlar, sağlıklı ve yapıcı bir çalışma ortamına öncelik veren kuruluşlarda çalışmayı tercih ettiklerinden (Hasan vd., 2023: 124); toksik bir kurum kültürünün, işten ayrılmalarda tazminattan on kat daha belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Sull vd., 2022: 8).

Toksik liderlik, kurumsal etkinliği olumsuz etkileyerek iş memnuniyetinin azalmasına, üretimin düşmesine, çalışan bağlılığının azalmasına, zayıf ekip çalışması ve iş birliğine, işten daha fazla kopmaya ve daha yüksek işten ayrılma oranlarına yol açmaktadır (Brouwers ve Paltu, 2020: 9; Dahlan vd., 2024: 81). Bu sorunların belirlenmesi ve düzeltilmesi, potansiyel çalışanların elde tutulmasını sağlarken; sağlık hizmetleri, işten ayrılma ve işe alım maliyetlerini de azaltmaktadır (Goh ve ark., 2016: 624). Kuruluşlardaki toksik ilişkiler, çalışanların olumsuz deneyimlerini başkalarıyla paylaşmaları veya medyaya aktarmaları yoluyla ortaya çıkabilir ve bu durum paydaşların, müşterilerin ve kurumun itibarının zedelenmesine ve güven kaybına yol açabilir (Bundy vd., 2021: 1135). Bu nedenle, toksik liderliği incelemek ve araştırmak, günümüzde çalışanların refahını teşvik etmek, kurumsal performansı artırmak, etik ve yasal standartlara uymak ve modern bir işgücünün beklentilerini karşılamak için hayati önem taşımaktadır. (Mackey vd., 2021: 706).

Toksik liderlik çalışmaları son yıllarda önem kazanmış ve örgütsel psikoloji ile yönetim literatüründe ayrı bir araştırma alanı olarak büyümüştür. Whicker (1996) tarafından ilk kez ifade edilen toksik liderlik stili, örgütlerde toksik (kırmızı ışık), güvenilir (yeşil ışık), değişimsel (sarı ışık) olacak şekilde birbirinden farklı üç tipte ifade edilmektedir ve toksik liderliğin zararlı etkilerinden ötürü özel ve kamu kuruluşlarının performansının önemli oranda etkilendiği sıkça dile getirilmektedir (Vreja vd., 2016:

544). Toksik liderler, yalnızca kendi görüşlerini doğru olarak kabul ederler ve ortaya çıkan her hatalı durumun sorumluluğunu çalışanlara yüklerler. Toksik liderliğin temelinde oluşan narsisizm duygusu sonucunda, toksik liderler çalışanlarına değer vermemektedirler. Bu durumda yoğun çalışma şartlarının üst düzeyde olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarında, değer görmediğine inanan sağlık çalışanlarının zamanla motivasyonunu kaybederek, mesleki hedeflerinden uzaklaşmaları, robotik çalışma ve mutsuzluk davranışları sergilemeleri beklenmektedir (Macklem, 2005, s. 35).

İzgüden vd. (2016: 262) üniversite hastanesi çalışanlarında toksik liderlik algılarının diğer sektör çalışanlarına göre daha az olduğunu ve bu algının demografik özelliklere göre değiştiğini vurgulamışlardır. Kellerman (2004), toksik liderliğin birbirine benzemeyen yedi çeşit türünün olduğunu tespit etmiş ve bunları beceriksiz, liderlik olarak yeterli düşünülse de yeni düşüncelere kapalı olan, öz denetim yetersizliği olan, izleyicilerini dikkate almayan, kendi çıkarları için her şeyi yapılabileceğini düşünen, izleyicilerine değer vermeyen ve otoritesini baskı yapmak için kullanan olarak sıralamıştır.

Toksik liderliğin olumsuz davranışları olarak ifade edilen değer bilmezlik, çıkarıcılık, bencillik ve olumsuz ruh hali boyutları aşağıda kısaca özetlenmiştir (Çelebi vd., 2015: 257):

- Değersizlik boyutu; çalışanlarını önemsememek, sürekli olarak eleştirmek, küçümsemek, kişilerarası zayıf ilişkiler kurmak (Ünüvar, 2023: 32) değer vermemek ve çalışanların yaptıkları hataları sürekli yüzlerine vurmak gibi sebeplerle kendilerini yetersiz ve değersiz hissettirmelerine neden olmak şeklinde açıklanmaktadır (Fayganoğlu vd., 2022: 265).
- Çıkarıcılık boyutu; kendi çıkarlarını ön planda tutan, menfaatleri doğrultusunda hareket eden (Ünüvar, 2023: 32) ve kendisine yarar sağlayabileceğini düşündüğü çalışanlara farklı davranan toksik liderler, astlarının başarılarına ortak olurken veya kendilerine mal ederken, başarısızlık durumunda astları sorumlu tutmakta ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar (Fayganoğlu vd., 2022: 264).
- Bencillik boyutu; liderlerin sadece kendi çıkarlarını gözetirken, iyi niyetten yoksun ve geçimsiz oldukları (Fayganoğlu vd., 2022: 264), diğerlerinden daha yetenekli ve mükemmel olduklarına inandıkları sonuç olarak da örgütün kendileri sayesinde başarılı olduğuna inandıkları durumdur (Ünüvar, 2023: 32).
- Olumsuz ruh hali; liderin olumsuz ruh halinin çalışanlar ve örgüt iklimi üzerindeki negatif yönlü etkisinde (Ünüvar, 2023: 32) liderler, önce yıkıcı ve narsist davranışlarla diğerlerinin dikkatlerini üzerlerine çekerler, daha sonra onları manipüle ederek sinsice başarısız olmaları için çalışmaktadırlar (Fayganoğlu vd., 2022: 264).

Yukarıda belirtilen yıkıcı, bencil ve kaba davranışları sergileyen liderlerin, çalışanlarında yaratacağı duygusal tepkilerin temelinde, büyük ölçüde negatif bir ruh hali oluşacağı açıkça öngörülebilir. Bu tür negatif örgütsel davranışlar, çalışanlarda korku yaratabileceği için, kendilerini özgürce ifade etmekten çekinmelerine neden olabilir.

Toksik yöneticiler, yüksek egolu ve çıkarlarını gözeten, yapıcı olmayan davranışlar göstermelerine karşın örgüt üyelerinden ileri düzeyde saygı beklentisi içerisindedirler (Henley, 2003: 571). Hemen hemen her örgütte bulunabilen toksik liderlerin astları tarafından devamlı onaylanmaları var olan olumsuz tutum ve davranışlarının sürekli hale gelmesine neden olarak örgüt içerisinde toksisiteyi dolaylı olarak artırabilmektedir. Toksik liderlerin görev yaptığı örgütlerde, örgüt üyelerinin de toksik davranışlar sergilememesi olasılığı oldukça düşüktür. Toksik örgütleri, toksik olmayan örgütlerden ayıran en önemli özellikler örgütlerin performansının düşük ve karar alma süreçlerinin yavaş olması ile örgüt içinde hissedilen stres ve memnuniyetsizliğin yüksek seviyede olması şeklinde sıralanabilir. Frost (2004:121) toksik etkiye maruz kalan çalışanların özgüveninin olumsuz etkilendiğini ve işe bağlılıklarının azaldığını ya da yok olduğunu savunmaktadır. İş ortamlarımızda karşı karşıya kaldığımız aşağılanma, dalga geçilmesi, hata yaptığımızda cezalandırılmak gibi davranışlar toksik maruziyet olarak tanımlanabilir ve bu durum örgüt yararına olabilecek fikirlerin dile getirilmesine ve gerçekleştirilmesine engel olabilir.

1.2. Örgütsel Sessizlik

Çalışanların iş ortamında örgüt için faydalı olabilecek fikir ve kaygılarını ifade etme konusunda yaşadıkları kararsızlık davranışı, toksik liderlerin neden olduğu önemli sorunlardan biridir. Bireylerin örgütsel sorunlarla ilgili fikirlerini açıklamaması, Morrison ve Milliken'in çalışmasında “örgütsel sessizlik” olarak adlandırılmaktadır. Sessizlik kavramı ile ilk akla gelen konuşmamak gibi algılansa da tamamen sessizliğin karşılığı olarak algılanması yanlış olur çünkü kimi zaman çalışanların iş hayatının gerekleri içerisinde hem kendilerini hem de başkalarını koruma içgüdüleri ile de bilgi paylaşmamaları söz konusu olmakta ve bu durum da sessizlik olarak ifade edilebilmektedir (Milliken, ve Morrison, 2003: 1563).

Henriksen ve Dayton (2006: 1539) tarafından örgütsel sessizlik, örgütsel yapı içerisinde karşılaşılan sorunlara karşı çalışanların çok az tepki vermeleri şeklinde tanımlanmıştır ki bu durum yöneticileri gözlemci yeteneklerini kullanmaya zorlamaktadır. Sessizliği anlamaya çalışmak ya da çözümlemek veri eksikliğinden dolayı zor bir durum arz etmektedir. Ayrıca bireyler, birbirlerine nezaketli olmak, saygılı davranmak gibi düşüncelerinden dolayı da sessiz kalmayı tercih edebilmektedirler. Çalışanlar birbirlerinden bilgi veya örgüt kaynağını kaçırmak ya da statü sahibi olmak gibi kendi çıkarlarına hizmet eden konularda bilinçli olarak sessiz kalmayı tercih ediyor ve çalışma arkadaşlarını ya da örgüt yararını göz ardı ediyorlarsa, burada üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer konu da çalışanları sessiz kalmaya iten örgütsel ve yönetsel sebeplerin neler olduğu konusudur.

Pinder ve Harlos (2001) örgütsel sessizliği, çalışanların örgütsel durumlara yönelik şeffaf ve kullanılabilir değerlendirmelerini örgütteki karar verici kişilere iletmeyi reddetmesi olarak tanımlamaktadırlar. Burada önemli olan çalışanların neden sessiz olduklarını ve bunu özellikle hangi zamanlarda veya durumlarda tercih ettiklerini ortaya çıkarmaktır. Çalışanların yaşadıkları sessizliğin, ortaya çıkan bir karmaşanın kritik

seviyesini daha da derinleştirmemek amacıyla mı yoksa, ifade ettiklerinde karşılaşılabilecek olumsuz sonuçlar konusunda duydukları korkudan mı kaynaklandığının belirlenmesi önemli bir husus teşkil etmektedir.

Örgütsel sessizliği, bir davranışın anlaşılabilmesi ya da hiç oluşmaması olarak tanımlayan Dyne v.d., (2023:1359) çalışanların çalışma ortamlarında anlaşmazlıklar yaşamamak için sessiz kalmayı tercih edebileceklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların sessizliği, yeni fikirlerin ifade edilmesine ve bilgi paylaşımını engelleyen bir ortamın oluşmasına yol açarak etkin bir örgütsel değişim ve gelişimi sektöre ugratmakta sonuç olarak da bu durum çeşitli şekillerde örgütsel performansı bozmaktadır denilebilir (Dimitris ve Vakola, 2007: 17).

Batmunkh (2011), akademisyenlerle yaptığı çalışmada liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizliğin birbiri ile ilintili kavramlar olduğunu belirtmiş, aynı şekilde Taşkıran (2010: 201), liderlik stillerinin örgütsel sessizlik durumları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Algın ve Başkan, 2015: 81). Çalışanların sessizliği firmalar için oldukça zararlıdır ve genellikle çalışanlar arasında memnuniyetsizlik düzeylerini artırır. Bu durum devamsızlık, ciro ve belki de diğer istenmeyen davranışlar şeklinde kendini gösterebilmektedir. Ayrıca çalışanlar sessiz kalırsa ilişkiler zedelenerek dolayısıyla firmanın toplam performansı zarar görecektir. Bunun yanı sıra sessizlik ile ilgili diğer sonuçların, inovasyon eksikliği, düşük ruh, kusurlu hizmetler vb. olabileceği sıkça dile getirilmektedir (Çınar vd, 2013: 316).

Çalışanların sessizliği anksiyete, düşük iş tatmini, iletişimsizlik (Vakola ve Bouradas, 2005: 443), değersizlik hissi, mutsuzluk, bilişsel uyumsuzluk (Morrison ve Milliken, 2000: 710), düşük motivasyon, personel devir hızında artış ve örgüt yararına çalışmama (Oliver ,1990: 21) vb. problemlere yol açmaktadır. Aynı şekilde pasif ve kabullenici sessizlik olarak ikiye ayrılan sessizliğin davranışsal, duyuşsal ve bilişsel bileşenlerinin olduğu ve sessizliğin bu üç boyuttan kaynaklanarak meydana geldiği ifade edilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001: 332; Van Dyne vd., 2003:1366). Ayrıca sessizlik tutumunun nasıl geliştiğini, sessizliğin nasıl önlenebileceğini ve örgütlerde iş gören sessizliğin oluşmasına ve artışına neden olan durumların nasıl belirlenebileceğini tartışarak örgütsel adaletsizlik temelinde örgütsel sessizlik tepkilerini bir model ile açıklayan Pinder ve Harlos (2001) örgütsel sessizlikle ilgili yapılan literatür çalışmasında sessizlik; bireysel ve örgütsel birçok faktörle ilişkilendirilirken özellikle, yöneticilerin baskıcı ve cezalandırıcı tavır ve tutumları ile ilişkilendirilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001: 331).

Örgütsel davranış literatüründe sıkça ele alınan ve birçok araştırmaya konu olan örgütsel sessizlik ile ilgili yapılmış birkaç çalışmadan söz etmek gerekirse; Morrison ve Milliken (2000), örgütsel sessizlik ile katılımcı ve çoğulcu yönetim anlayışını geliştirebilme ilişkisi üzerinde durarak örgütsel sessizlik alanında teorik temelleri atmışlardır. Yavarian vd. (2017), ahlaki davranış stilleri ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ettikleri çalışmalarında, çözüm olarak yöneticilerin ahlaki davranış biçimlerine sahip çalışanlardan geri bildirim almalarına zemin hazırlayacak bir örgütsel ortam kurmalarını önermişlerdir. Tayfun ve Çatır (2013),

hemşirelerin performansı ile kabullenici ve savunma amaçlı sessizlik arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu ifade ederken, çalışanların performansı ile örgüt lehine sessizlik arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Tanhaei v.d, (2019), örgütsel sessizliğin öncülleri ve sonuçlarını araştırdıkları çalışmalarında bireysel, örgütsel, yönetsel birçok faktörün örgütsel sessizliğin öncülü olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra; yöneticilerin örgütsel verimliliği artırmak için örgütsel sessizlik anlayışlarını geliştirmeleri ve firmalarda sessizliği belirleyip azaltmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Deniz vd. (2013), yöneticilerin çalışanlarından fikir beyan etmelerini istemeleri durumunda, fikir ve değişim önerilerinin firmadaki dengeyi bozabileceğine veya yöneticileri endişelendireceklerine inandıkları durumlarda çalışanların fikir ve kanaatlerini ifade etmekte çoğu zaman güvensizlik hissettiklerini dile getirmişlerdir. Seyedi ve Daroudi (2023), kişilik faktörleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, örgütsel sessizlik ile en güçlü korelasyonun vicdani olmak olduğunu gözlemlemişlerdir. Girgin ve Gümüşeli (2021), meslek lisesinde görev yapan eğitimcilerin cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, branş ve sendika üyeliği v.b. farklılıkların örgütsel sessizlik algısı üzerinde etkisinin olmadığını, algılanan genel örgütsel sessizliğin sadece yaşa göre farklılaştığını ifade etmişlerdir. Yukarıda yer verilen çalışmaları kısaca özetlemek gerekirse; çalışanların yöneticileri veya çalışma arkadaşları tarafından olumsuz karşılanma kaygılarından ötürü sessizliği tercih ettikleri, içine kapanık ve alıngan kişilerin dışa dönük kişilere nazaran daha fazla sessiz kalmayı tercih ettikleri, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere nazaran sessizliğe daha çok maruz kaldıkları, özel kuruluşlarda çalışanların kamu kuruluşlarındaki çalışanlara nazaran daha fazla sessiz kalmayı tercih ettikleri gibi birçok fikre yer verilmiştir denilebilir.

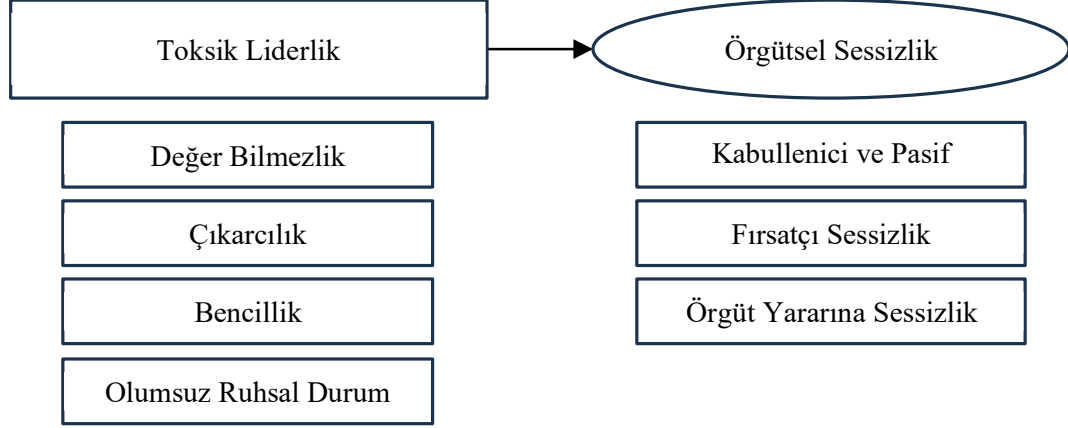
2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Deseni

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı özellikte nicel bir araştırma olan bu çalışmada, sağlık çalışanlarının toksik liderlik algılarının örgütsel sessizliği açıklayıcı bir unsur olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Tanımlayıcı araştırmalar, incelenen olayın farklı toplumlarda ya da aynı toplumun farklı gruplarında görülme biçimini, sıklığını kişi yer ve zaman özelliklerine göre inceleyen araştırmalardır (Özgür, 2002). İlişki arayıcı araştırma, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2014). Bu bağlamda çalışmanın temeli için oluşturulan hipotezde; bağımsız değişken “Toksik Liderlik”, bağımlı değişken “Örgütsel Sessizlik” olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla; öncelikle anlamlılık testi için korelasyon analizi, aralarındaki etkiyi test etmek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişken olan toksik liderlik ölçeği ile bağımlı değişken olan örgütsel sessizlik ölçeği arasındaki ilişki toplam puanlar ve alt boyutlar temelinde analiz edilmiştir. Modelde bulunan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla SPSS 26 paket programı kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın hipotezlerine yönelik olarak oluşturulan model Şekil 1’de sunulduğu gibidir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Hipotezler:

H_1 : Değer bilmezlik değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Çıkarıcılık değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_3 : Bencillik değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_4 : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır

H_5 : Değer bilmezlik değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_6 : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_7 : Çıkarıcılık değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_8 : Değer bilmezlik değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_9 : Değer bilmezlik değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{10} : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{11} : Bencillik değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{12} : Çıkarıcılık değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{13} : Değer bilmezlik değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{14} : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{15} : Bencillik değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{16} : Çıkarıcılık değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni İstanbul ili Anadolu yakasında kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. 2022 yılı İstanbul ili Anadolu yakası sağlık çalışanları sayısı 38.235 olarak elde edilmiştir (www.tuik.gov.tr). Kapsamına ve kısıtlılıklarına bağlı olarak örneklem belirlenen çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çünkü kolayda örnekleme yöntemi çalışmada verilerin oluşturulmasında yer alan tüm bireyleri yeterli sayıyı karşılayana kadar temsil edebilme fırsatı vermektedir (Rangaswamy, 1995: 220). Araştırmanın örnekleme bağlamında İstanbul ilinde kamu kurum ve kuruluşlarında görevli sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda 400 kişilik anket sonucu elde edilerek analiz için yeterli büyüklüğe ulaşılmıştır. Duyarlılık ve güvenilirlik düzeyleri ile numune çapı ve yığındaki birim sayısı fonksiyonel olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken evren büyüklüğü bilindiği için aşağıdaki formülden faydalanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + t^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Yukarıdaki ifadede n optimum örneklem büyüklüğü, N evrendeki birey sayısı, t belirli güven düzeyindeki sonsuz serbestlik derecesindeki tablo değeri, p olayın görülme sıklığı, q olayın görülmemesi sıklığı, d örneklem hatası olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma için d=0,05, p=0,3, q=0,7 için optimum örneklem büyüklüğü 321 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda çalışmada yeterli sayıya ulaşıldığı ifade edilebilir.

2.4. Araştırma Süreci

Çalışmada veri toplamak için çevrimiçi anket uygulaması kullanılarak kamu hastanelerinde sağlık hizmeti veren sağlık çalışanlarından anketleri yanıtlamaları talep edilmiştir. Veri toplama işlemi Aralık 2022 başında başlamış ve Nisan 2023 sonunda tamamlanmıştır. Belirlenen hastanelerdeki yöneticilerden izin alındıktan sonra, araştırmacılar tarafından çevrimiçi anket bağlantıları sağlık çalışanlarına e-posta yoluyla dağıtılmıştır. Dağıtımdan önce amaç, önem, içerik, gizlilik ve gönüllülük ilkesi açıklanmıştır. Katılımcılar çalışmaya onay verdikleri takdirde ankete devam edilmiş olup istedikleri zaman geri çekilebilecekleri katılımcılara bildirilmiştir. Katılımcıların “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” doldurarak ankete başlamaları sağlanmış olup, verilerin gizli tutulması konusunda katılımcılar bilgilendirilerek yanıtlarının bilimsel amaç dışında kullanılmayacağı anketin açıklama kısmında verilmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Yöneticilerin toksik liderlik davranışlarını ölçmek için, Andrew A.Schmidt (2008) tarafından “Developing Toxic Leadership Scale” olarak geliştirilen Çelebi, vd. (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan “Toksik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 30 farklı ifadeden oluşan ölçekte 11 ifade değer bilmezlik alt boyutunu, 9 ifade çıkarıcılık alt boyutunu, 5 ifade bencillik alt boyutunu ve 5 ifade olumsuz ruhsal durum alt boyutunu açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı; değer bilmezlik (.92), çıkarıcılık (.94), bencillik (.93) ve olumsuz ruhsal durum (.89) olarak bulunmuştur (Çelebi vd. 2015: 259).

Çalışanların örgütsel sessizlik durumlarını ölçmek amacıyla Knoll ve Dick (2012) tarafından “Employee Silence Scale” olarak geliştirilen, Çavuşoğlu ve Köse (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. 15 farklı ifadeden oluşan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği”nde yer alan alt boyutlardan söz edecek olursak; 10 ifade kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutunu, 3 ifade fırsatçı sessizlik alt boyutunu, 2 ifade örgüt yararına sessizlik alt boyutunu ifade etmektedir. Faktörler toplam varyansın % 62,5’ini açıklayabilmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri .91’dir. Ayrıca çalışmada yer alan her iki ölçek de 5’li Likert tipinde hazırlanmış olup puanlamalar, “1= Hiç Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum” aralığında yapılmıştır (Çavuşoğlu ve Köse, 2019: 372- 376). Ölçeğin kullanımı için araştırmacılardan elektronik posta yoluyla izinler alınmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Çalışmayı analiz etmek için kamu hastanelerinde sağlık hizmeti veren sağlık çalışanlarından toplanan verilerin analizi, Statistical Package for the Social Science (SPSS) 26.0 paket programıyla yapılmıştır. Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış olup ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik düzeylerini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama aşamasında hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara sunulan ankette bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalatılarak çalışmanın yapılmasına özen gösterilmiştir. Hazırlanan anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, deneyim dönemi vb. bilgilerinin tespit edilmesi amacıyla demografik değişkenleri açıklayan 7 ifade yer almaktadır. Üç bölümden oluşan anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde ise; çalışmanın belkemiğini oluşturan toksik liderlik ve örgütsel sessizlik değişkenlerini açıklayıcı ölçeklere yer verilmiştir. Çalışmanın modelinden söz etmek gerekirse basit regresyon modeli kullanılmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni örgütsel sessizlik, bağımsız değişkeni toksik liderlik olarak belirlenmiştir. Regresyon analizinin temelinde bağımsız değişkendeki değişimin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu bağlamda bağımlı değişken, bağımsız değişken ve rassal hata teriminin bir bileşeni olarak açıklanmaktadır. Bu çalışma için oluşturulan regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{Örgütselsessizlik}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Toksikliderlik}_i + \varepsilon_i$$

Yukarıdaki regresyon denkleminde β_0 ve β_1 modelin parametreleri olarak tanımlanmaktadır. ε_i ise hata terimi olarak ifade edilmektedir. Modele ilişkin parametrelerin tahmini En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bir başka ifadeyle hata karelerinin toplamının minimum olduğu noktada en etkin parametrelerin elde edileceği değerlendirilmektedir. Korelasyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenirken, regresyon analizinde bağımlı bir değişkenin ve bu değişkeni açıklayan bağımsız değişkenlerin etkisi söz konusu olmaktadır. Bu çalışmada bağımlı-bağımsız değişken ayrımı kritik öneme sahip olduğu için regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır.

2.7. Araştırma Etiği

Gönüllülük esasına uygun olarak doldurulan çalışmaya ait etik kurul raporu İGÜ Etik Kurulunun 30.11.2022 tarih ve 2022-17 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirilerek uygun bulunmuş ve üniversitenin etik kurul başkanlığından alınmıştır. Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulmuştur. Etik Kurulunun 30.11.2022 tarih ve 2022-17 sayılı toplantısında, Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

2.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın tanımlayıcı verileri istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma) kullanılarak, ölçeklerinin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılımı incelenirken çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson ve Spearman korelasyon testleri ile tespit edilmiştir, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etkisini incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	271	67,8
	Erkek	129	32,3
Medeni Durum	Evli	293	73,3
	Bekar	107	26,8
Yaş	22-27 yaş	30	7,5
	28-32 yaş	68	17,0
	33 yaş ve üzeri	302	75,5
Çalıştığınız Birim	İdari Birim	159	39,8
	Cerrahi Birim	57	14,2
	Acil Servis	22	5,5
	Dahili Birim	54	13,5
	Yoğun Bakım	22	5,5
	Diğer	86	21,5
Pozisyon	Hemşire	164	41,0
	Hekim	84	21,0
	Diğer	152	38,0
Mesleki Çalışma Süresi	0-4 yıl	33	8,3
	5-9 yıl	48	12,0
	10-14 yıl	89	22,3
	15 yıl üzeri	230	57,5
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-4 yıl	115	28,7
	5-9 yıl	105	26,3
	10-14 yıl	84	21,0
	15 yıl üzeri	96	24,0

Katılımcıların mesleki ve sosyodemografik özelliklerini içeren bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre katılımcıların %67,8’i (n=271) kadın, %73,3’ü (n=293) evli ve %75,5’i (n=302) 30 yaş ve üzerindedir. %39,8’i (n=159) idari birimde çalışmakta ve %41,0’i (n=164) hemşire olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %57,5’i (n=230) meslekte 15 yıl ve üzerinde çalışmakta ve %28,7’si (n=115) kurumda 0-4 yıldır çalışmaktadır.

Araştırma ölçeklerine ait betimsel istatistikler incelendiğinde Değer Bilmezlik alt boyutunun ortalamasının $2,82 \pm 1,25$ olduğu, Çıkarıcılık alt boyutunun ortalamasının $2,97 \pm 1,31$ olduğu, Bencillik alt boyutunun ortalamasının $3,23 \pm 1,27$ olduğu, Olumsuz Ruhsal Durum alt boyutunun ortalamasının $3,32 \pm 1,22$ olduğu ve Toksik Liderlik Ölçeğinin ortalamasının $3,08 \pm 1,20$ olduğu,

Kabullenici ve Pasif Sessizlik alt boyutunun ortalamasının $3,05 \pm 1,22$ olduğu, Fırsatçı Sessizlik alt boyutunun ortalamasının $2,62 \pm 1,31$ olduğu, Örgüt Yararına Sessizlik alt boyutunun ortalamasının $3,19 \pm 1,28$ olduğu ve Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin

ortalamasının $2,95 \pm 1,17$ olduğu ve Basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde; ölçekler ile alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Değişken	Cronbach Alpha
Değer Bilmezlik	0,974
Çıkarcılık	0,979
Bencillik	0,972
Olumsuz Ruhsal Durum	0,954
Toksik Liderlik Ölçeği	0,989
Kabullenici ve Pasif Sessizlik	0,966
Fırsatçı Sessizlik	0,936
Örgüt Yararına Sessizlik	0,883
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,972

Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde; ölçekler ile alt boyutlarının güvenilir düzeyde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3: Araştırma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
Değer Bilmezlik	1							
Çıkarcılık	0,931 ***	1						
Bencillik	0,844 ***	0,884 ***	1					
Olumsuz Ruhsal Durum	0,844 ***	0,867 ***	0,853 ***	1				
Toksik Liderlik Ölçeği	0,952 ***	0,970 ***	0,943 ***	0,936 ***	1			
Kabullenici ve	0,734 ***	0,705 ***	0,668 ***	0,681 ***	0,734 ***	1		

Pasif Sessizlik								
Fırsatçı Sessizlik	0,702 ***	0,673 ***	0,601 ***	0,622 ***	0,684 ***	0,805 ***	1	
Örgüt Yararına Sessizlik	0,584 ***	0,558 ***	0,517 ***	0,528 ***	0,575 ***	0,802 ***	0,680 ***	1
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,734 ***	0,703 ***	0,648 ***	0,665 ***	0,723 ***	0,945 ***	0,905 ***	0,901 ***

*** p<0,01

Araştırma ölçekleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapılmış olan Pearson korelasyon analiz bulguları Tablo 3'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre;

Toksik Liderlik Ölçeğinin alt boyutları arasında ve alt boyutlarla Toksik Liderlik Ölçeği arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$),

Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin alt boyutları arasında ve alt boyutlarla Örgütsel Sessizlik Ölçeği arasında pozitif ve anlamsız olmayan ilişkiler olduğu ($p<0,05$),

Toksik Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği ile alt boyutları arasında pozitif ve anlamsız olmayan ilişkiler olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4: Regresyon Analiz Sonuçları
(Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik Ölçeği)

Model	β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	t	p
Sabit terim	0,873	0,118		7,409***	0,000
Değer Bilmezlik	0,517	0,089	0,555	5,842***	0,000
Çıkarıcılık	0,049	0,099	0,055	0,494	0,621
Bencillik	0,015	0,072	0,017	0,212	0,832
Olumsuz Ruhsal Durum	0,129	0,071	0,135	1,811	0,071
R ² =0,546 Düzeltilmiş R ² =0,541 F=118,740*** p=0,000					
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik Ölçeği					

***p<0,01

Örgütsel Sessizlik Ölçeği üzerinde Toksik Liderlik ölçeği alt boyutlarının etkisini tanımlamak için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda kurulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H_1 : Değer bilmezlik değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_2 : Çıkarıcılık değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_3 : Bencillik değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_4 : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi vardır

Analize ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Yapılan regresyon analizinde Toksik Liderlik ölçeğinin alt bileşenleri bağımsız, Örgütsel Sessizlik Ölçeği bağımlı değişkendir. Analiz sonucuna göre;

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutu olan değer bilmezlik değişkeninin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini ölçen β katsayısı yaklaşık 0,56 olarak tahmin edilmiştir. Olasılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için hesaplanan t istatistiği (5,842) istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Değer bilmezlik değişkenindeki 1 birimlik artış, örgütsel sessizlik üzerinde 0,56 birimlik yükselmeye neden olmaktadır.

Tablo 4'te görüldüğü gibi diğer tüm olasılık değerleri 0,05'ten büyüktür. Diğer bağımsız değişkenlerin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda H_2, H_3, H_4 hipotezleri reddedilmiştir.

Model bir bütün olarak ele alındığında Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının Örgütsel Sessizlik Ölçeğindeki değişimi %54,1'ini (R^2) açıkladığı görülmektedir. Modele ilişkin F istatistiği olasılık değeri 0,05'in altında olduğundan modelin anlamsız olduğunu öne süren temel hipotez reddedilerek modelin anlamlı olduğuna karar verilmiştir. Bu çerçevede modeldeki anlamsız değişkenler modelden çıkarılmamıştır.

**Tablo 5: Regresyon Analiz Bulguları
(Bağımlı Değişken: Kabullenici ve Pasif Sessizlik)**

Model	β	Hata	Standartlaştırılmış β	t	p
Sabit terim	0,787	0,123		6,418***	0,000
Değer Bilmezlik	0,514	0,092	0,526	5,582***	0,000
Çıkarcılık	-0,015	0,103	-0,016	-0,144	0,885
Bencillik	0,086	0,075	0,089	1,150	0,251
Olumsuz Ruhsal Durum	0,176	0,074	0,175	2,375**	0,018

$R^2=0,554$ Düzeltilmiş $R^2=0,549$ $F=122,607***$ $p=0,000$

Bağımlı Değişken: Kabullenici ve Pasif Sessizlik

** $p<0,05$, *** $p<0,01$

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının Kabullenici ve Pasif Sessizlik alt boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinde her bağımsız değişkene ilişkin kurulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H_5 : Değer bilmezlik değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_6 : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_7 : Çıkarıcılık değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_8 : Değer bilmezlik değişkeninin kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde etkisi vardır.

Analiz bulguları Tablo 5'te belirtilmiştir. Regresyon analizine göre, Toksik Liderlik ölçeği alt boyutları bağımsız, Kabullenici ve Pasif Sessizlik alt boyutu bağımlı değişkendir. Analiz sonucuna göre:

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının Kabullenici ve Pasif Sessizlik alt boyutundaki varyansın %54,9'unu açıklarken, model istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamsız olmadığı ($F=122,607$; $p=0,000$) görülmüştür.

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutları ele alındığında Tablo 5'te görüldüğü gibi değer bilmezlik alt boyutu parametresi %1 düzeyinde, olumsuz ruhsal durum alt boyutu ise %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiş, H_7 ve H_8 hipotezleri reddedilmiştir. Değer bilmezlik değişkenindeki 1 birimlik artış kabullenici ve pasif sessizlikte yaklaşık 0,53 birim artışa neden olmaktadır. Olumsuz ruhsal durum değişkenindeki 1 birimlik artış ise kabullenici ve pasif sessizliği yaklaşık 0,18 birim arttırmaktadır.

Tablo 6: Regresyon Analizine Ait Bulgular
(Bağımlı Değişken: Fırsatçı Sessizlik)

Model	β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	t	p
Sabit terim	0,462	0,139		3,310***	0,001
Değer Bilmezlik	0,573	0,105	0,547	5,470***	0,000
Çıkarıcılık	0,138	0,117	0,138	1,186	0,236
Bencillik	-0,065	0,085	-0,063	-0,771	0,441
Olumsuz Ruhsal Durum	0,103	0,084	0,095	1,220	0,223
$R^2=0,498$ Düzeltilmiş $R^2=0,493$ $F=97,866$ *** $p=0,000$					
Bağımlı Değişken: Fırsatçı Sessizlik					

*** $p<0,01$

Fırsatçı Sessizlik alt boyutu üzerinde, Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının etkisi görülmek istenmiştir ve bu amaçla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre kurulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H_9 : Değer bilmezlik değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{10} : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{11} : Bencillik değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{12} : Çıkarıcılık değişkeninin fırsatçı sessizlik üzerinde etkisi vardır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre:

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının Fırsatçı Sessizlik alt boyutundaki varyansın %49,3'ünü açıklarken, model istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamsız olmadığı ($F=97,866$; $p=0,000$) ifade edilebilir.

Analize ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmuştur. Tablodaki parametre tahminlerinden görüldüğü gibi sadece değer bilmezlik değişkeni t istatistiğine ilişkin olasılık değeri 0,05'ten küçüktür. Bu bağlamda H_9 hipotezi kabul edilmiş, H_{10} , H_{11} , H_{12} hipotezleri reddedilmiştir. Değer bilmezlik değişkenindeki 1 birimlik artış fırsatçı sessizlikte yaklaşık 0,55 birimlik artışa neden olmaktadır.

**Tablo 7: Regresyon Analizine Ait Bulgular
(Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sessizlik)**

Model	β	Standart Hata	Standartlaştırılmış β	t	p
Sabit terim	1,371	0,155		8,828***	0,000
Değer Bilmezlik	0,465	0,117	0,454	3,983***	0,000
Çıkarıcılık	0,023	0,130	0,023	0,174	0,862
Bencillik	0,025	0,095	0,025	0,267	0,789
Olumsuz Ruhsal Durum	0,108	0,094	0,103	1,152	0,250
$R^2=0,345$ Düzeltilmiş $R^2=0,339$ $F=52,117$ *** $p=0,000$					
Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sessizlik					

*** $p<0,01$

Örgüt Yararına Sessizlik alt boyutu üzerinde, Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının etkisinin görülmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre kurulan hipotez aşağıdaki gibidir. Analizden elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

H_{13} : Değer bilmezlik değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{14} : Olumsuz ruhsal durum değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{15} : Bencillik değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

H_{16} : Çıkarıcılık değişkeninin örgüt yararına sessizlik üzerinde etkisi vardır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre:

Toksik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarının Örgüt Yararına Sessizlik alt boyutundaki varyansın %33,9'unu açıklarken, model istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamsız olmadığı ($F=52,117$; $p=0,000$) görülmektedir.

Tablodan görüldüğü gibi değer bilmezlik parametresine ilişkin t istatistiğinin olasılık değeri 0,05'ten küçüktür. Bu bağlamda H_{13} hipotezi kabul edilmiş, H_{14} , H_{15} , H_{16} hipotezleri reddedilmiştir. Değer bilmezlik değişkenindeki 1 birimlik artış örgüt yararına sessizliği 0,45 birim arttırmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; toksik liderlik ölçeğinin alt bileşenlerinden değer bilmezliğin örgütsel sessizlik ölçeği üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğu ($\beta=0,555$; $p=0,000$), toksik liderlik ölçeğinin değer bilmezlik ($\beta=0,526$; $p=0,000$) ve olumsuz ruhsal durum ($\beta=0,175$; $p=0,000$) alt boyutlarının kabullenici ve pasif sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu, toksik liderlik ölçeğinin değer bilmezlik alt boyutunun fırsatçı sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,547$; $p=0,000$), toksik liderlik ölçeğinin değer bilmezlik alt boyutunun örgüt yararına sessizlik alt boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,454$; $p=0,000$) tespit edilmiştir.

3. Tartışma ve Öneriler

Çalışmanın genelinde kabul gören temel hipotezlerin sonuçlarına yönelik olarak ifade edilebilecek en temel ifade; çalışanları ile sağlıklı ilişkiler geliştirmeyen ve onların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olan her türlü olumsuz içerikli yönetici davranışının, çalışanda sessizliğe neden olduğu ve bu sessizliğin de kimi zaman kendi çıkarlarını kimi zaman da çalışma arkadaşlarını ya da örgüt çıkarlarını korumak için gerçekleştiğidir. Bu bağlamda çalışanları ile iletişim kurmak yerine sürekli emir verme tarzında hareket eden ve onların işlerinde yetersiz olduklarını dile getiren, onları daima küçümseyen tarzda kızgın, kaba, kırıcı, moralsiz ve dengeli olmayan davranışlar sergileyen liderler, kurumda yaşanan olumlu veya olumsuz olaylara karşı çalışanların kendilerini muhafaza etmek amacıyla bilinçli şekilde problemlere çözüm önerileri sunmalarına engel olabilmektedirler (Dyne, Ang ve Botero, 2003: 1381; Çelebi vd, 2015: 258). Çalışanların kendilerini koruma amaçlı sergiledikleri bu sessizlik durumu, üretkenliğin ve çözüm odaklı olmanın önünü tıkamaktadır denilebilir. Liderlerin çalışanlarına saygı duymayan tarzda onları dinlemekten uzak ve olumsuz üslupla iletişim kuran tarzları otoritelerini elde tutma çabalarının da bir karşılığı olabilirken bunun çalışan davranışlarına yansımaya bakıldığında bir yandan azarlanmak, terfi alamamak, işten çıkarılmak gibi korkularla bir yandan da örgütün faydasını muhafaza etmeye yönelik sessizliğe gömülmeye neden olabilmektedir. Çünkü arkadaşlarının zarar göreceğini

düşünmesi ya da örgüt faydasının sektöre uğrayabileceği düşüncesi bildiklerini saklama yönlü davranmasına yol açabilmektedir. Çalışmamızda elde edilen kayda değer sonuçlardan bir tanesi de lideri tarafından sürekli yetersizliği hatırlatılan ve kendini değersiz olarak gören çalışanların hem kendi çıkarlarını korumak hem de çalışma arkadaşlarının ve örgütün çıkarlarını korumak için bilgiyi saklama ve sessizliği tercih etme eğiliminde bulunabilme durumlarıdır. Paylaştıkları bilgilerin kendilerine veya çalışma arkadaşlarına olumsuz geri döneceği kaygısı çalışanların sahip oldukları fikri gizlemek için sessizlik davranışını tercih etme durumlarını ortaya çıkarırken bu durum aynı zamanda örgütsel gelişimin de önünde önemli engeller olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bilindiği üzere işletmelerde gelişimin esas kaynağı stratejik değer olarak görebileğimiz insan kaynağından elde edilen bilginin yapılan işe uyarlanmasıdır. Fikirlerini özgürce dile getiremeyen ve değer görmediğine inanan insan kaynağının çalıştığı kuruma ve yaptığı işe karşı aidiyet duygusu azalabilecek aynı zamanda karşılıklı güven duygusunun sarsılması o kurumda sürdürülebilir ve üstün kalitede hizmet verme istekliliğini azaltabilecektir. Sessiz kalma durumu süreklilik haline dönüşünce örgüt, stres ve kaygının olduğu ortamlara dönüşecek bu durum da bireylerin gelişme istekliliklerini düşürerek etkili ve verimli olmayan kararların verilmesi durumunun yaşanmasına neden olabilecektir. Çalışanların sundukları hizmet kalitesinin son derece büyük önem taşıdığı sektör olan sağlık sektöründe de hasta memnuniyetinin sağlanması açısından çalışanların kendilerini özgür ve kaygıdan uzak hissetmeleri hem hasta hem de toplum sağlığı açısından önemli bir paya sahiptir denilebilir.

Literatüre bakıldığında Demirtaş ve Küçük (2019: 56) tarafından yapılan çalışmada; ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin, birlikte çalıştıkları yöneticilerinin davranışlarının toksik olmadığı durumda örgütsel sessizlik algılarının orta düzeyde olduğu ifade edilmiş olup toksik okul müdürlerinin davranışlarının öğretmenler üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliklerinin anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamızın sonuçlarına bakıldığında literatüre benzer şekilde, toksik liderliğin alt boyutları ile örgütsel sessizliğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toksik liderliğin örgütsel sessizlik davranışlarını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği (Kırca, 2021: 146; Saqıp ve Arif, 2017: 294) sonucuna paralel olarak, Turhan (2022: 1213) yaptığı çalışmada beyaz yakalı çalışanlarda toksik liderliğin alt boyutlarından olan olumsuz ruhsal durum değişkeninin örgütsel sessizliği etkilediği ifade edilmiştir. Çağırıcı (2021: 4) toksik liderlik ile örgütsel sessizliğin alt komponentlerinden "kabullenici", "savunucu" ve "toplum yanlısı" sessizlik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu ifade etmiştir. Kaya v.d., (2021: 111) toksik liderlik, çalışan sessizliği ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ayrıca toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği üzerinde önemli ölçüde etkilerinin olduğunu ileri sürerek örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri noktasında bu konuya değinmeleri gerektiğini vurgulamışlardır.

Toksik liderliğin örgütlerde yarattığı olumsuz sonuçlar ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde; Çankaya ve Çiftçi (2020: 273), hastanede görev yapan meslek gruplarının liderliğe yönelik toksik algıları ile hissettikleri örgütsel sinizmin bağlılığa yönelik negatif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Turhan (2022: 1212), toksik liderliğin

örgütsel sessizliğe etkisi olduğunu, Yalçınsoy ve Işık (2018: 1016), örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma niyetinin üzerinde toksik liderliğin komponentlerinden bazılarının etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Kahveci vd. (2019: 225), öğretmenlerin görev yaptıkları kurum yöneticilerinin toksik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelenmişler ve liderlik davranışının toksik olmasının örgüt bağlılığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. İskit (2019: 81), toksik liderliğin çıkarıcılık, değer bilmezlik ve olumsuz ruhsal durum kavramları bağlamında iş tatmini ile ters yönlü olduğunu, dönüşümcü liderliğin iş tatminine pozitif etkisinin olduğunu vurgulamıştır. Yılmaz v.d., (2020: 557) Kahramanmaraş ilinde metal mutfaktaki ve tekstil çalışanları üzerindeki araştırmalarında, toksik liderlik davranışlarının tükenmişlik düzeyine etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Çağırıcı (2021:69), yöneticilerin davranışları toksik ise, çalışanların işten ayrılma kararının bu durumdan etkilendiğini ifade etmiştir. Roter (2011) Şikago’ da çalışan 18 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, toksik liderlik davranışının örgütün kültürüne, takım çalışmalarına vb. gibi örgütsel faktörlere olumsuz yansıdığını savunmuştur. Appelbaum ve Roy-Girard (2007: 17) çalışma ortamında toksik davranışlar sergileyen liderlerin, çalışanlar üzerindeki etkisini incelemeye almışlar ve çalışanlar üzerinde stres, odaklanamama vb. psikolojik etkilerin ortaya çıktığı ve eş zamanlı Kuzey Amerika’ daki şirketler üzerinde de yapılan çalışmada, bu davranışların senede 200 milyar dolar zarara sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Alan yazında toksik liderliğin örgütsel sonuçları ile ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak ulaşılan sonuç; toksik liderlerin örgüt iklimi üzerinde olumsuz etkiler yarattıkları ve stres, öğrenme, işten ayrılma, örgütsel bağlılık, kişisel bozukluklar, anksiyete, iletişim ve karar verme gibi örgütsel sonuçlar açısından son derece önemli olarak görülen birçok konu ile ilişkilendirildiği tespit edilmiştir.

Toksik bir lidere maruz kalmayan ve sessizlik yaşamayan çalışan işe yönelik daha pozitif tutum sergilerken, olumsuz durumlara karşı tepkisini verebilen çalışanın örgüte olan bağlılığı artmaktadır denilebilir (Milliken ve Morrison, 2003: 1565; Cortina ve Magley, 2003: 247). Sessizlik yaşamayan çalışanın iş kaynaklı stres düzeyinin, sessizlik yaşayan çalışana göre daha fazla olması beklenmektedir. Çünkü kurumda yaşadığı her türlü sorunu açıkça ifade etmek kimi zaman bazı dirençlerle karşılaşmasına neden olacağından bu durumda birey bazı stresör etkenlerle karşılaşabilecektir. Bunun yanı sıra; baskıcı ve hata arayıcı bir yönetici ile çalışmak da bireyi korku sebepli bir stres durumuna sokabilecektir. Toksik liderlik davranışları çalışanda korku oluşmasına neden olurken, korku hisseden çalışanın işe konsantrasyonu da azalabilecek ve hata yapma olasılığı artabilecektir. Hata yapmaya olan eğilim ise, hasta güvenliği açısından ilaç güvenliği, cerrahi güvenlik, radyasyon güvenliği, bilgi güvenliği vb. istenmeyen olayların gelişmesine neden olacağı gibi sağlık alanında geri dönüşü olmayan durumların yaşanmasına da neden olabilecektir.

4. Sonuç

Örgütler açısından en iyi performansı garanti etmenin bir yolu, çalışanların başarı kriterlerini sağlamaktır çünkü çalışanlar her örgütün en önemli bilgi sermayesidirler. Daha fazla üretkenliğe ve gelişime ulaşmak için örgütlerin bu önemli ve hayati kaynağı

doğru kullanması gerekmektedir. Çalışanlar çoğunlukla işi ve örgütü iyileştirmek için daha iyi yöntemlere yönelik fikirlere, görüşlere ve bilgilere sahip olan en değerli örgüt kaynaklarıdır ve bu “örgütsel ses” olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bazı çalışanlar görüşlerini paylaşmayı tercih ederken, kimi örgüt çalışanları paylaşmaz ve sessiz kalmayı tercih edebilirler. Yaratıcılığı ve motivasyonu teşvik etmek için örgütler, çalışanların görüş ve fikirlerine önem vermeli veya onların endişelerini karşılayacak çözümler üretmelidirler. Aksi takdirde çalışanların, yöneticilerin olumsuz geribildirimlerini alma korkuları ve üst yönetimin kendileri hakkındaki karmaşık fikirlere yönelik algıları sebebiyle fikirlerini ifade etme konusundaki çekinceleri örgütsel sessizliğe neden olmaktadır. İstanbul ilinde görev yapan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı; yöneticilere yönelik toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemek olmuştur. Toksik liderlik arttıkça örgütler sessizleşecektir varsayımına yönelik geliştirilen hipotezlerin değerlendirilmesi için yapılan analizler sonucunda, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkileşim saptanmıştır. Bu bağlamda toksik liderlik ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda toksik liderlik ölçeğinin değer bilmezlik alt boyutunun kabullenici ve pasif sessizlik ile fırsatçı ve örgüt yararına sessizlik alt boyutları üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkilerinin görüldüğü belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; yöneticilerin çalışanlarında değersizlik duygusu yaratmalarının, çıkarları korumak amacıyla örgütsel bilgilerin gizli tutulmasına; kimi zaman da avantaj oluşturmak amacıyla bilinçli olarak sessiz kalınmasına yol açtığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda; çalışanlarının hakkettikleri değeri onlara vermeyen, üzerlerinde baskıcı ve huzursuz edici bir algı yaratarak kendilerini yetersiz ve değersiz hissetmelerine neden olan liderlerin, bu durum sonucunda kendine güveni olmayan, korkusu yüksek ve bastırılmış bir çalışan kitlesi ortaya çıkaracağı ifade edilebilir. Aynı zamanda bu durum hem kendi geleceğini tehlikeye atmaktan korkan hem de çalışma arkadaşlarının olumsuz bir sonuç yaşamalarından çekinen sessiz pasif çalışanlar ortaya çıkarmaktadır. Pasif olmayı ve sessiz kalmayı tercih eden çalışanların kurumlarına hizmet verdikleri kitleye faydalarının olması beklenmemelidir. Bu durumun önlenememesi; öncelikle çalışanlarına değersizlik duygusu hissettirmeyen liderlerin korku yaratan ve cezalandıran hatta güven duygusunu sarsan tavırlarından vazgeçmeleri ile mümkün olabileceken, aynı zamanda çalışanların kendilerini özgürce ifade edebilecekleri ve ödüllendirilerek teşvik edilebilecekleri ortamlarda söz konusu olabilecektir.

Araştırma sonucunda ayrıca; toksik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından olumsuz ruhsal durum değişkeninin, kabullenici ve pasif sessizlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda yöneticilerin olumsuz ruhsal durumlarının yarattığı örgüt atmosferinde; yaratıcı ve geliştirici fikirleri olduğu halde kendilerine zarar gelmesi ihtimaline karşın çalışanların bilgilerini kendilerine saklamayı ya da hiçbir şeyin değişmeyeceğine dair inançlarından ötürü pasif ve ilgisiz kalmayı tercih edecekleri ileri sürülebilir. Örgüt içinde mutlu, huzurlu olan ve düşüncesini özgürce ifade edebilen çalışanların yaptıkları işin kalitesi ve verimi artarken, aynı zamanda çalışanların liderine ve örgüte duyduğu bağlılık ve aidiyet duygusu açısından önemli artışlar

yaşanabilecektir. Bu durum çalışanın memnun olduğu ve kendini rahat hissettiği kurumda kalma düşüncesini desteklerken aynı zamanda kurum için daha faydalı olabileceği iş ve fikirler geliştirmesini de sağlayabilecektir. Kurumlarda en önemli maliyet kalemi olarak değerlendirilen çalışanın kurumda kalma süresinin uzaması, personel devir hızını azaltıcı etki yaratabilecektir. Çalışanların çeşitli çekinceler yaşayarak bilgi paylaşımında bulunmalarının ya da kendilerini açıkça ifade etmelerinin önünde engel oluşturan tavırlara neden olan toksik liderlik sergileyen yöneticilerin, bu tutumlarını değiştirecek programlara katılımlarının sağlanması, çalışma yaşantısında bu programların standardize edilmesi ya da toksik davranışlar sergilemeleri durumunda yöneticilerin örgütten uzaklaştırılmaları yolu tercih edilebilir. Olası çatışmaları önlemek ya da kendilerinin ve başkalarının çıkarlarını korumak içgüdüleriyle değil, sadece saygı ve nezaket kurallarından ötürü sessiz kalınan ortamlarda çalışanlar, yaptıkları işe uyumlulukları yüksek, kendilerini özgür ve huzurlu hisseden örgüt üyeleri olabilirler. Bu durum hem örgüt atmosferinden kaynaklanırken hem de bu atmosferin esas kaynağı olan lider sayesinde gerçekleşebilecektir. İş ile ilgili korkular yaşamayan ve çift yönlü iletişimin söz konusu olduğu örgüt ortamında çalışanlar motive olacak ve gelişime açık tam bir performans sergileyebileceklerdir. Aksi halde özellikle devlet kurumları gibi hiyerarşinin fazla olduğu çalışma alanlarında, çalışanlar soruşturma, inceleme, açığa alınma vb. ceza yöntemleri ile karşılaşmamak için sessiz kalacak ve psikolojik iyi olma durumları zamanla olumsuz etkilenebilecektir.

Literatürde sıklıkla liderlik ve örgütsel sessizlik ilişkisi ele alınmış olmasına rağmen toksik liderlik ve örgütsel sessizlik ilişkisini sağlık sektöründe tüm kademelerde bulunan çalışanlar özelinde inceleyen bir çalışmaya daha önce rastlanılmamış olması bu konuda yazına yapılmış bir katkı olarak değerlendirilebilmektedir. Ayrıca çalışma sağlık sektöründe örgütsel boyutta yaşanabilecek sessizlik durumlarının önüne geçilebilmesi için farklı bakış açıları kazandırması yönünden öneriler de getirerek alan yazına katkı sunmuştur. Sağlık çalışanlarının yoğun ve stresli örgüt ortamlarından kurtarılarak, hasta ve çalışan güvenliği açısından sağlıklı bir çalışma yaşamının kendilerine sunulması ve kendilerini mutlu hissedecekleri örgüt ikliminin oluşturulması araştırma kapsamında sunulan öneriler arasında yer almaktadır.

Araştırmanın İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan kamu hastaneleri personelleri ile yapılmış olması çalışmanın kısıtlılığını dile getirirken, ilerideki çalışmalarda aynı zamanda vakıf hastaneleri sağlık çalışanları ile yapılarak çalışmanın genellenebilmesi önem taşımaktadır. Araştırmamızın gelecekteki çalışmalara yön vermesi açısından konunun bilgi paylaşımı istekliliği ve iç girişimcilik gibi verimliliği destekleyici örgütsel değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi alan yazına ve çalışma hayatına önemli katkılar sunabilecektir. Ayrıca toksik liderliğin sessizliğe neden olduğu düşüncesini savunan bu çalışmanın devamında bu ilişkiyi düzenleyici değişkenler olarak pozitif örgütsel davranışlar ile ele alınmasının çalışmanın geliştirilmesi açısından önemli olacağı kanaatindeyiz.

Etik Beyanı: Çalışma için İGÜ Etik Kurulunun 30.11.2022 tarih ve 2022-17 sayılı toplantısında etik kurul onayı alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmada her iki yazarın katkısı eşittir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akbulut, D. ve Yavuz, E. (2022). Örgütlerde toksik liderlik davranışı: Betimsel içerik analizi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(2), 107-122.
- Alan, G. (2006). High toxicity leadership: Borderline personality disorder and the dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733-746. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610713262/full/html>
- Algın, İ. ve Başkan, G. A. (2015). Üniversitelerde örgütsel sessizliğin olası sonuçları. *Yükseköğretim Dergisi*, 5(2), 81-90.
- Alioğulları, Z. D. (2012). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Appelbaum, S. H. ve Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees. *Corporate governance: The International Journal of Business in Society*, 7(1), 17-28. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14720700710727087/full/html>
- Aubrey D. W., (2012). *The effect of toxic leadership*. Army War Coll Carlisle Barracks.
- Aydan, O. ve Çetinkaya, H. (2017). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 15-28.
- Ayşen, T. E. ve Selin, B. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: Psikolojik yıldırma (aktörlerin ve kurbanların iletişim davranışları). *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 45-66.
- Bildik B, (2009). *Örgütsel sessizlik iklimi ve iş gören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir*

Araştırma [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Kocaeli.

- Brouwers, M. ve Paltu, A. (2020). Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–11.
- Bundy, J., Iqbal, F. ve Pfarrer, M. D. (2021). Reputations in flux: How a firm defends its multiple reputations in response to different violations. *Strategic Management Journal*, 42(6), 1109–1138
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247. <https://psycnet.apa.org/record/2003-08390-002>
- Çağırıcı, Y. E. (2021). *Toksik liderliğin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G.E. (2020). Hastane çalışanlarının toksik liderlik ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2), 273-298.
- Çavuşoğlu, S. ve Köse, S. (2019). Örgütsel sessizlik ölçeği'nin Türkçe' ye uyarlanması. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 365-387.
- Çelebi, N., Güner, H. ve Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 249-268.
- Çınar, O. Karcıoğlu, F. ve Alioğulları, Z. (2013). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir araştırma çalışması, *Procedia- Sosyal ve Davranış Bilimleri*, (99), 314-321.
- Dahlan, M., Omar, R. ve Kamarudin, S. (2024). Influence of Toxic Leadership Behaviour on Employee Performance in Higher Educational Institutions in Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 79-101.
- Demirtaş, Z. ve Küçük, Ö. (2019). Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizliği arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41-58. <https://doi.org/10.9779/pauefd.489747>
- Deniz, N. Noyan, A. ve Gülen Ertosun, O. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 24(4), 706- 725.

- Dimitris, B. ve Vakola, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. *Athens university of economics and business*, 6(1), 1-19.
- Dyne, L.V., Soon, A. ve Botero, I.C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*. 40 (6), 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Fayganoğlu, P., Yalçın, R. C. ve Begenirbaş, M. (2022). Toksik Liderlik Örgütsel Esneklik ve İş Biçimlendirmeyi Etkiler Mi? Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 260-285.
- Frost J.P. (2004). Handling toxic emotions: New challenges for leaders and their organization. *Organizational Dynamics*, 33(2), 111-127.
- Gamze, K. (2019). Toxic behaviors in workplace: Examining the effects of the demographic factors on faculty members' perceptions of organizational toxicity. *International Journal of Research in Education And Science*, 5(1), 272-282.
- Girgin, S. ve Gümüşeli, A. İ. (2021). Vocational high school teachers' perceptions of organizational silence. *Independent Journal of Management & Production*, 12(4), 856-873.
- Goh, J., Pfeffer, J. ve Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
- Gupta, A. ve Chawla, S. (2024). Toxic leadership in workplaces: Insights from bibliometric, thematic analysis, and TCM framework. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 179-200.
- Hadadian, Z. ve Sayadpour, Z. (2018). Relationship between toxic leadership and job related affective well-being: The mediating role of job stress. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 7(1), 137-145.
- Hasan, I. A., Basalamah, S., Amang, B. ve Bijang, J. (2023). The influence of leadership, work environment, competence and character development on organizational commitment and employee performance in banking in Sinjai Regency. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 124.
- Henley, K. (2003). Innovative leader. *Winston Brill-Articles*, 12(6), 571-600.
- Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4p2), 1539-1554.

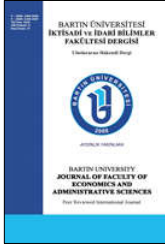
- Holloway L. Elizabeth & Mitchell E. Kusy. (2010). Disruptive and toxic behaviors in healthcare: Zero tolerance, the bottom line, and what to do about it. *J Med Pract Management*, 25(6), 335-337.
- İskit, B. (2019). *Liderliğin karanlık yüzüne bir bakış: Toksik liderlik kavramı ve toksik liderliğin işgören motivasyonu ve tutumları üzerindeki etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- İzgüden, D., Eroymak, S. ve Erdem, R. (2016). Sağlık kurumlarında görülen toksik liderlik davranışları: Bir üniversite hastanesi örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 262-276.
- Kahveci, G., Bahadır, E. ve Kandemir, İ.K. (2019). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 225-249.
- Kâmil, U. ve Yeliz, P. (2017). İş stresi ile toksik davranışlar arasındaki ilişki: Aşçılar üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (1), 108-129.
- Kashani, Y. M., Yazdkhasty, A. ve Sadeqi-Arani, Z. (2022). The effect of communication on organizational silence (case study: secondary school teachers in kashan). *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 19(Special Issue), 415-439. <https://doi.org/10.48301/kssa.2022.269395.1359>.
- Kaya, N., Göncü, F. T. ve Erarslan, İ. (2021). Yöneticilerin toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği üzerine etkileri: Kamu sektörüne yönelik bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 8(1), 111-120.
- Kellerman, B. (2004). *“Bad leadership: what it is, how it happens, why it matters”*. Harvard Business Press.
- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim örgütlerinde toksik liderlik* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kırca, M. Y. (2021). *Çalışanlardaki toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik ve iş motivasyonu üzerindeki etkisi: pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü* (Doktora Tezi), Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Knoll, M. ve Van Dick, R. (2012). Do I hear the whistle...? a first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates”, *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349–362. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1308-4>
- Koç, O., Bozkurt, S., Taşdemir, D. D. ve Günsel, A. (2022). The moderating role of intrinsic motivation on the relationship between toxic leadership and emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12.

- Lipman-Blumen, J. (2005). The allure of toxic leaders: why followers rarely escape their clutches. *Ivey Business Journal*, 69 (3), 1-8.
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: when grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, (36), 29-36.
- Lipman-Blumen, J. (2010). Toxic leadership: A conceptual framework. In *Handbook of top management teams* (pp. 214-220). London: Palgrave Macmillan UK.
- Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P. ve Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705–718.
- Macklem, K. (2005). The toxic workplace: A poisoned atmosphere can wreak havoc.(Leadership). *Maclean's*, 118, 34-35.
- Maitlis, S. ve Hakan Ö. (2004). Toxic decision processes: A study of emotion and organizational decision making. *Organization Science*, 15 (4), 375- 393.
- Malikeh, B., Hoseein, B. ve Mahmood Nekoie, M. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275-282.
- Managheb, S., Razmjooei, P., Gharbi, M., Hosseini, M. ve Amiranzadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. *Revista Amazonia Investiga*, 7(12), 72–86.
- Milliken, F. J. ve Morrison, E. W. (2003). Shades of silence: emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1563-1568.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. [https:// doi.org/10.2307/259200](https://doi.org/10.2307/259200)
- Oliver N., (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 19-31.
- Özgür, S. (2002). *Sağlık alanında araştırma yöntemleri*. Güneş Tıp.
- Özişli, Ö. (2023). Hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisi: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal Of Eurasia Social Sciences/Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 787-799.

- Pelletier, K. L., (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-69. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20007-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20007-3).
- Rangaswamy, R. (1995). *A text book of agricultural statistics*. New Age International.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459.
- Robinson, L. S. ve O'Leary-Kelly, Anne M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672.
- Roter (2011). *The lived experiences of registered nurses exposed to toxic leadership behaviors* (Doctoral Dissertation). Capella University, Minnesota, USA.
- Saqip, A. ve Arif, M. (2017). Employee silence as mediator in the relationship between toxic leadership behavior and organizational learning. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 10(2), 294-310.
- Sarah Mei Yi, C. ve Duncan William, M. (2015). How toxic leaders are perceived: Gender and information-processing. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 292-307.
- Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. [Unpublished Doctoral Thesis]. The University of Maryland, USA.
- Schyns, B., (2015). Dark personality in the workplace: Introduction to the special Issue. *Applied Psychology*, 64(1), 1-14.
- Seyedi, S. S. ve Darroudi, A. (2023). Personality as a key determinant of the organizational silence in Iranian startups. *Economics and Management*, 2023, 65-77.
- Sull, D., Sull, C. ve Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the great resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 1-9.
- Suryosukmono, G., Sahono, B., Daulay, M. Y. I., Hayadi, I. ve Afandy, C. (2023). Uncovering the dark side of leadership: consequences of toxic leadership on turnover intention with bphubbing as moderation. *International Journal of Business and Society*, 24(3), 886-904.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics (6 ed.)*. Boston: Pearson.

- Tanhaei, M. H., Nasre E, A., Nilipour T, S. A. ve Akhavan S, A. R. (2018). Recreation of antecedents and consequences of employees organizational silence case study: Isfahan municipality. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 147-166.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Turab, M. F. ve Çınar, Ö. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ağrı örneği*, Hiperlink Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- Turhan, Ö. (2022). Toksik liderliğin örgütsel sessizliğe etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1212-1224. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1049543>.
- Ünüvar, H. (2023). Türkiye'de toksik liderlik alanında yapılan lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 4(1), 31-36. <https://doi.org/10.5152/OJFHSS.2022.230424>.
- Ürek D., Demir, İ. B. ve Uğurluoğlu, Ö. (2016). Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 122-141.
- VanDyne Linn, Ang Soon & Isabel C. Botero, (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1359-1392.
- Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Vimbi Petrus, M., (2014). The effects of toxic leadership on teaching and learning in south african township schools. *Journal of Social Sciences*, 38(3), 313-320.
- Vreja, L. O., Balan, S. ve Bosca, L. C. (2016). Toxic leadership an evolutionary perspective. *Proceedings of the International Management Conference*, 10(1), 539-547.
- Whicker, M. L. (1996). *Toxic leaders: When organizations go bad*. Westport, CT. Quorum Books.

- Yalçınsoy, A. ve Işık, M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 1016-1025.
- Yavarian, S., Abad, H. S. E. ve Lou, S. T. (2017). Forecasting organizational silence according to moral behavior styles. *Bali Medical Journal*, 6(3), 457-464. <https://pdfs.semanticscholar.org/8209/2bd8e275c987e6929c7be810a4a5386fe251>.
- Yılmaz, S., Bakan, İ. ve Olucak, H. İ. (2020). Çalışanların toksik liderlik boyutlarına ilişkin algılarının stres boyutları düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 557-572.
- Zagross, H. ve Jamileh, Z. (2016). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11 (3), 84-89. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.1515/sbe-2016-0037>



Derleme makale, Gönderim Tarihi: 25.12.2024; Kabul Tarihi: 15.02.2025
DOI: 10.47129/bartiniibf.1607392

E-Sağlık Uygulamalarının Değerlendirilmesi

Öğr. Gör. Öznur PULAT

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

oznur.pulat@beun.edu.tr, Orcid ID:0009-0006-3018-4738

Prof. Dr. Mehmet PEKKAYA

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

mehpekkaya@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-4962-8929

Öz

Dünya’da birçok uygulaması bulunan e-sağlık uygulamaları her geçen gün yeni teknolojiler ile şekillenmektedir. Nüfusun ve yaşam süresinin artması sağlık hizmetlerine olan talebi de artıracığından, sağlık hizmeti sunucuları ve kullanıcılarına büyük avantajları olan e-sağlık uygulamaları önemli bir konuma gelmiştir. Türkiye’ de ve Dünya genelinde e-sağlık uygulamaları, sağlık hizmetlerini hızlı ve etkili hale getirerek sağlık yönetimine ve sağlıklı toplumlara katkı sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı e-sağlığın genel bir tanımını yaparak, Dünya’ da ve Türkiye’de e-sağlık hizmetleri kullanımının güncel durumunu değerlendirmektir. Ayrıca e-sağlık uygulamalarının avantajları ve dezavantajları ile sağlık hizmeti sunucularına konu ile ilgili güçlü ve iyileştirilmeye açık yönler hakkında fikir vererek, literatüre katkı sunmaktır. Bu makalenin, e-sağlık hizmetlerinde var olan durumu ve gelecek ile ilgili eğilimleri göstermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda konu ile ilgili literatür taranarak bir değerlendirme yapılmıştır. E-sağlık uygulamaların iyi analiz edilmesi ve eksikliklerinin giderilmesi, ihtiyaçlara göre yeni uygulamaların hayata geçirilmesi sürdürülebilir sağlık için önemlidir.

Anahtar Kelimeler: E-sağlık, E-Sağlık Uygulamaları, E-Sağlık Hizmetleri

JEL Sınıflandırması: I18, I19, M39

Evaluation of e-Health Applications

ABSTRACT

E-health applications, which have many applications in the world, are shaped by new technologies every day. Since the increase in population and life expectancy will increase the demand for health services, e-health applications, which have great advantages for health service providers and users, have become an important position. In Turkey and around the world, e-health applications contribute to health management and healthy societies by making health services fast and effective. The aim of this study is to make a general definition of e-health and to evaluate the current status of the use of e-health services in the World and in Turkey. It also aims to contribute to the literature by giving an idea about the advantages and disadvantages of e-health applications and the strengths and weaknesses of health service providers. This article is considered to be important in terms of showing the current situation and future trends in e-health services. In this context, an evaluation was made by reviewing the relevant literature. It is important for sustainable health that e-health applications are well analyzed and their deficiencies are eliminated and new applications are implemented according to the needs.

Keywords: E-health, E-Health Applications, E-Health Services

JEL Classification: I18, I19, M39

Giriş

E-sağlık, bireylerin sağlık hizmetlerine dijital ortamda ulaşması amacı ile sağlık hizmetlerinin kişiselleştirilmesinden, sağlık verilerinin yönetimine kadar çok geniş bir alanda bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu yeniliklerdir. E-sağlık uygulamaları hasta odaklı sağlık hizmetlerini, tıp bilişimi, halk sağlığı konularında özellikle mobil sağlık, tele-tıp, ve giyilebilir teknolojiler konusunda hasta ve sağlık çalışanları ile sağlık sunucuları arasında veri paylaşımını ve iletişimini sağlar. Bu nedenle sağlık hizmetlerini daha erişilebilir ve sürdürülebilir hale getirmeyi hedefleyen bir yaklaşımı ifade eder (Uysal ve Ulusinan, 2020). E-sağlık, geleneksel noktada sağlık hizmetlerinin kapsamını genişleterek, sağlık verilerinin paylaşımı ve analizinin yanında hasta katılımını artıran yenilikçi çözümler getirir (Shaikh ve diğ., 2023), sağlık hizmeti sunucularına tanı ve tedavi sırasında maliyet etkin ve bütüncül yaklaşımla hizmet vermeye yardımcı olur, sağlık hizmetini kullananlar açısından da daha iyi öz yönetim davranışları geliştirmeyi, ilaçlara ve belirli önerilere bağlılığı, fiziksel aktiviteyi teşvik gibi faydalar sağlar. Açıkça görüldüğü üzere, e-sağlık teknolojisinin hasta sonuçlarını destekleme konusunda büyük bir potansiyeli bulunmaktadır (Guo ve diğ., 2021). E-sağlığın önemli bir boyutu olan mobil teknolojiler de bireylerin telefon ya da mobil cihazlara erişerek sağlık hizmetlerini kullanmalarında önemli bir rol oynar (Chib ve Lin, 2018). İnternetin halk için önemli bir bilgi kaynağı haline gelmesi ile (Sherman ve diğ., 2020), bireyler çevrim içi süreçler ile

sağlık portallarından, uygulamalarından, doktor ve hastanelerin web sayfalarından yararlanarak klasik hasta rolünden çıkıp, kendi sağlıklarına ortak olmaya başlamışlardır. Sağlık hizmetleri sürecindeki bu değişim sağlık sunucuların klinik karar verme sürecinin iyileştirilmesi, verimliliğin artırılması ve hekimler ile hastalar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi gibi olumlu sonuçlar doğurur (Ball ve Lillis, 2001). Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2005 yılında ortaya konulan ve sağlık hizmetleri, sağlık gözetimi, sağlık literatürü ve eğitimi, bilgi ve araştırmayı da içeren e-sağlık aynı zamanda insanların sağlık hizmeti sağlayıcılarıyla internet üzerinden iletişim kurmasına olanak tanıyarak sağlık hizmeti tüketicisi ve sağlayıcısı etkileşimi için yeni yollar açar (Halpert, 2018: 4; Klein, 2022: 36). Tüm bu açıklamalara bakıldığında e-sağlık kavramı yalnızca teknolojik bir gelişme değil, beraberinde getirdiği birçok fayda ile yaşamımızın bir parçası olmuş, Dünya’da her geçen gün yeni teknolojilerle şekillenen bu hizmetler yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır.

Bu makalenin amacı ilgili literatür ışığında e-sağlığın genel bir tanımını yaparak, Dünya’da ve Türkiye’de e-sağlık hizmetleri kullanımının güncel durumu değerlendirerek literatüre katkı sunmaktır. Ayrıca e-sağlık uygulamalarının avantaj ve dezavantajlarını tartışarak sağlık hizmeti sunucularına güçlü yönler ve iyileştirilmeye açık yönler hakkında görüş sunmaktır.

1. Dünya’da ve Türkiye’ de E-Sağlık Uygulamaları ve Genel Durumu

1.1. Dünya’da E-Sağlık Uygulamaları

Dünya genelinde sağlık hizmetlerinin erişilebilir, hızlı ve etkin bir şekilde sunulması için geliştirilmiş çeşitli e-sağlık platformları ve uygulamaları vardır. Amerika Birleşik Devletleri’nde 2020 yılında Covid-19 pandemisi nedeni ile tele-tıp uygulamalarının %340 oranında arttığı gözlemlenmiştir. Pandemi sırasında e-sağlık uygulamaları bireysel temelli sağlık hizmetlerinin verilebilmesine imkân tanımıştır (Tebeje ve Klein, 2000). Benzer şekilde Avrupa’ da dijital sağlık hizmetlerinin benimsenmesi hız kazanmıştır. İspanya’ da yapılan bir çalışmaya göre, e-sağlık hizmeti kullanıcılarının %72,48’ i çevrimiçi hekim hizmetini en az bir kez kullandığını ifade etmiştir (Ramos ve diğ., 2023). Japonya’ da yapılan bir çalışmada dijital sağlık uygulaması kullanan hipertansiyon hastalarının kan basınçlarının anlamlı şekilde düştüğü ifade edilmiştir (Pegoraro ve diğ., 2023). Tüm Dünya’ da kullanılan başlıca e-sağlık uygulamalarının başında, mobil sağlık, tele tıp, giyilebilir teknolojiler, elektronik sağlık kayıtları, dijital sağlık portalları, yapay zekâ destekli uygulamalar, uzaktan hasta izleme, online randevu sistemleri, e-reçete ve ilaç yönetim sistemleri, depresyon ruh sağlığı yönetimi, tele-radyoloji, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik, oyunlaştırma, sağlık chatbotları, blockchain teknolojileri gibi uygulamalar bulunmaktadır.

Mobil Sağlık: Mobil cihazlar yoluyla bireyin kalp hızı, kan basıncı gibi hayati verilerinin izlenmesini ve saklanmasını sağlar. Uygulamalar sayesinde bireyler, kendi sağlık durumlarını takip edebilir. Mobil cihazlar üzerinden sağlığın takibini sağlayan bu

uygulamaların sayısı 2020 yılında 300.000' den fazla sayıya ulaşmıştır ve her gün neredeyse 200 yeni uygulama eklenmektedir (Jacob ve diğ., 2023). Covid-19 sırasında mobil sağlık uygulamalarına olan talep ciddi oranda (Chakraborty ve Paul, 2023) özellikle Hindistan' da (Dhakate ve Joshi, 2023) artmıştır. Hindistan' da mobil sağlık uygulamaları arasında en çok tercih edilen özellikler tıbbi kayıtlara erişim ve sanal konsültasyonlardır (Papa ve diğ., 2020).

Tele Tıp: Uzaktan hasta ve hekim iletişimini sağlayan, özellikle kırsal bölgelerde yaşayanlar için video konferans, telefonda danışmanlıklar, fiziksel muayeneye gerek kalmayan uygulamaları kapsar (Uysal ve Ulusinan, 2020). Massachusetts General Hospital tarafından yapılan bir çalışmada, sanal video ziyaretlerini değerlendiren hastalardan %52.5' inin hizmeti daha verimli bulduğunu, %62.6' sının da genel kalite açısından ofis ziyaretleri ile aynı bulunduğunu ifade etmiştir (Donelan ve diğ., 2019). Dünya Sağlık Örgütü tarafından teşvik edilen tele-tıp gelişmiş ülkelerde sıkça kullanılmaktadır (Shaikh ve diğ., 2023). Amerika Birleşik Devletlerinde Kaiser Permanente, Teladoc Health ve İngiltere' de Babylon Health hastalara çevrimiçi sağlık hizmeti veren ve konsültasyon sunan tanınmış bir sağlık platformlarıdır ve dünya çapında kullanılmaktadır (Shi ve diğ., 2021). Sudan' da yapılan çalışmaya katılan bireylerin %92.55' i tele-tıp uygulamalarını güvenle kullanmaya hazır olduklarını ve kullanılabilir olduklarını ifade etmiştir. ABD' de toplumun %60.8' inin tele-tıp hizmetlerine erişimi vardır, tele-tıp hizmetlerinin kapsamı genişlemiş olmasına rağmen talebi karşılama yetersizlikle mevcuttur (Hong ve diğ., 2020).

Giyilebilir Teknolojiler: Fitbit, Apple Watch gibi saat, bileklik şeklindeki cihazlar bireylerin aktivitelerini, uyku düzenlerini, nabızlarını, gerçek zamanlı olarak ölçmeye yararlar. Hastalıkların takibinde, önleyici sağlık hizmetlerinde kullanılmaktadırlar. İngiltere e-sağlık teknolojilerine en az 12.8 milyar İngiliz sterlini yatırmıştır. ABD' de bu rakam 38 milyar doları bulmaktadır (Black ve diğ., 2011).

Elektronik Sağlık Kayıtları: Elektronik sağlık kayıtları hasta bilgilerini dijital olarak saklar ve paylaşımlarını sağlar. Bu sistemler hastaların tıbbi geçmişlerine ulaşım imkânı tanır. Global Health Data Exchange, Dünya genelinde sağlık verilerinin paylaşımı için kullanılan bir platformdur. European Health Data Space, Avrupada' ki sağlık verilerinin güvenli bir şekilde paylaşılmasını sağlar (Veikkolainen ve diğ., 2023) .



Şekil 1: E-Sağlık Pazarının Büyüklüğü ve 2024-2032 Öngörülleri

Kaynak: <https://www.marketresearchfuture.com/> web sayfası, 15.12.2024.

Tüm Dünya’ da özellikle Covid-19 salgınından sonra e-sağlık konusunda büyük bir gelişme gözlenmiştir. Şekil 1’den de görüldüğü üzere 2020’de atılım yapan ve 2023’te 222,9 milyar USD olduğu görülen Dünya e-sağlık hizmetleri pazarının 2032’ye kadar 1314,4 milyar USD olabileceği öngörülmektedir. Bu durum, e sağlık hizmetleri pazarının önümüzdeki yıllarda çok daha büyüyeceği hakkında fikir vermektedir.

Amerika Birleşik Devletleri, sağlık sistemi yenilikçi teknolojilere ve tele-tıp uygulamalarına büyük yatırımlar yapan ülkelerden biridir. ABD eyaletler sistemi ile yönetilmektedir ve bu nedenle e-sağlık finansmanı ve organizasyonu bölgeden bölgeye farklılıklar gösterebilmektedir. Avrupa’ nın aksine ABD’ de sağlık verilerinin korunmasına yönelik ulusal bir yasa bulunmamaktadır. Almanya, elektronik sağlık kayıtları ve güçlü veri güvenliği altyapısıyla e-sağlık alanında güçlü bir konuma sahiptir. Ancak dijital sağlık verilerinin korunması konusunda riskler artmaktadır. Yapay zekânın cerrahi işlemlerdeki rolü ve sağlık profesyonellerinin uzaktan müdahale yetkinlikleri artış gösterse de yapay zekâ ve robot destekli teknoloji kullanımında hasta güvenliği ve etik sorunlar devam etmektedir. İtalya da tele-tıp ve yapay zekâ tabanlı sağlık teknolojilerinde öne çıkan ülkelerden biridir ancak yasal düzenlemelerin eksikliği, sürdürülebilir finansman sorunları ve teknik alt yapı yetersizliği yaşanan sorunlar arasındadır. Dijital platformların benimsenmesinde özellikle yaşlı nüfus kullanıcı kabulü konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Birleşik Krallık tele-tıp programları konusunda 1993’ ten bu yana geliştirilen sağlık projeleri ile büyük gelişme göstermiş bir ülke olmasına rağmen, sağlık verilerinin özel şirketleri ile paylaşılıyor olması halk arasında dijitalleşmeye karşı güvensizliği artırmıştır (Oumaima ve Aziz, 2024; Bente ve diğ., 2024).

Güneydoğu Asya ülkelerinde Malezya, Singapur ve Tayland’ da tele-tıp projeleri ve e-sağlık hizmetleri yatırımları özellikle Covid-19 sonrasında hızlıca artmıştır. Hastanelerin klinik, idari ve finansal süreçlerinin yönetilebilmesi için bilgi sistemlerine yatırım yapılmıştır. Singapur, özellikle kronik hastalıkların takibinde elektronik sağlık kayıtlarından büyük ölçüde faydalanmıştır, mobil uygulamalar aracılığı ile diyabet ve hipertansiyon gibi kronik rahatsızlıkları olan hastaların günlük takipleri yapılmaktadır.

Singapur yapay zekâ destekli projelere en fazla yatırımı yapan ülkedir. Tayland mobil sağlık uygulamalarını ile özellikle kırsal kesimde sorunların çözülmesinde kullanmıştır. Bu sistemlerin sağlık personelinin iş yükünü azalttığı ve sağlık uygulamalarında maliyetlerin düştüğü ifade edilmiştir. Bu iki ülke de cerrahi müdahalelerde robotik teknolojinin kullanımını desteklemektedir. Endonezya’ da sağlık projeleri temel sağlık hizmetleri alanında oluşturulmuş ve sağlık hizmetlerinin dijitalleşme süreci, kırsal bölgelerde altyapı sorunları nedeni ile geri kalmıştır. Singapur’ da e-sağlık hizmetlerine erişim %85 üzerinde olmasına rağmen Tayland’ ın kırsal bölgelerinde bu oran %50 civarına düşmektedir. Tayland’ da e-sağlık uygulamaları hasta başına düşen maliyetleri %20 azaltırken, Singapur’ da kullanılan hasta takip sistemleri, hasta yatış oranını %30 düşürmüştür (Liwn ve diğ.,2023).

Orta Doğu ülkelerinden Suudi Arabistan’ da, finansal destekle birçok sağlık kuruluşu dijitalleşme sürecine dâhil olmuştur. Ancak ulusal bir e-sağlık sisteminin olmayışı sebebi ile sağlık kuruluşları arasında veri paylaşımı yapılamamaktadır. Tele-tıp hizmetleri kırsal kesimlerde sağlık hizmetleri açısından önemli gelişmeler sağlanmıştır. Kurumlar arası uyum eksiklikleri, teknik alt yapının ve internetin kırsal ve uzak bölgelerde gereken düzeyde olmayışı ve sağlık personelinin e-sağlık teknolojilerini kullanma konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmaması karşılaşılan sorunlar arasındadır. Lübnan da tele-tıp ve mobil sağlık ve ruh sağlığı ile ilgili e-sağlık uygulamaları ile mültecilere yönelik sağlık çözümleri de getirilmiş olmasına rağmen, teknoloji altyapı yetersizlikleri ve veri güvenliği sorunları mevcuttur. Irak elektronik sağlık kayıtları ve mesaj servisleri aracılığı ile e-sağlık hizmetleri sunumuna dâhil olmuştur. Sağlık çalışanlarının dijital araçları kullanmaya hazır olması olumlu bir durum iken, teknik ve alt yapı sorunları mevcuttur Sudan’ da aile hekimliği, tele-tıp projeleri ve mobil sağlık e-sağlık hizmetlerinde kullanılmaktadır. Ancak teknolojik altyapı ve internet bağlantısı ile ilgili yetersizlikler yaşanan sorunlar arasındadır (El Jardali ve diğ., 2023). Avrupa ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde sağlık verilerinin saklanması güvenliğini artırmak için hasta verilerinin merkezi olmayan bir şekilde yönetilmesinde kullanılan blockchain gibi ileri teknolojiler kullanılmaktadır (Shaikh ve diğ., 2023), Türkiye’ de henüz böyle bir teknoloji kullanılmamaktadır.

1.2. Türkiye’ de E-Sağlık Uygulamaları

Türkiye de e-sağlık konusunda önemli adımlar atmıştır. Sağlık Bakanlığı’nın yaptığı açıklamaya göre 2019 yılında 9 milyon (Sağlık Bakanlığı, 2019) olan kullanıcı sayısı 2021 yılına gelindiğinde 25 milyonu geçmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2021). Sağlık Bakanlığı 2003 yılında Acil Eylem Planı kapsamında başlattığı “Sağlıkta Dönüşüm Projesi” kapsamında, sağlık hizmetine dâhil olan tüm birimlerin yer aldığı bir sağlık sistemi kurulması için çalışmalarına başlamıştır. Bu programda amaç alt yapı düzenlemeleri gerçekleştirilerek, tüm bireylerin sağlık bilgilerinin yer aldığı bir veri tabanı oluşturmaktır (Akpınar, 2007: 14). Türkiye’ de, Sağlık.NET, Merkezi Hastane Randevu Sistemi, Ulusal Sağlık Veri Standartları, Tele-Tıp, Sağlık Kodlama Referans

Sözlüğü ve diğer uygulamalar e-sağlık uygulamalarının ana elemanlarıdır. Bu uygulamalar içerisinde sağlık hizmeti sunucularının ve sağlık hizmeti tüketicilerin ayrı ayrı kullanabildiği, ya da her iki grubunda kullandığı e-sağlık uygulamaları mevcuttur. Tele-tıp uygulamaları yalnızca tıbbi görüntüleme alanında gelişim göstermekle beraber, Şubat 2022’ de Uzaktan Sağlık Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. Böylece tele-tıp uygulamaları yalnızca devletin kullandığı bir sağlık hizmeti iken, diğer sağlık kuruluşları da bu sürece dâhil olabileceklerdir. Türkiye’ de uygulanan başlıca e-sağlık hizmetleri şu şekilde sıralanabilir.

E-Nabız: Türkiye’ nin en kapsamlı e-sağlık platformu E-Nabız üzerinden vatandaşlar sağlık birimlerinde yapılan, muayene, reçete, tahlil, tetkik, görüntüleme, rapor gibi bilgilerine erişebilirler. E-Nabız gerektiğinde kişinin yetki vermesi halinde sağlık bilgilerini istedikleri hekimle paylaşabildikleri ve bireyin geçmiş sağlık kayıtlarına tek bir noktadan erişebildiği bir platformdur (Kıraç ve Yılmaz, 2019). Uslu ve İpek’ in 2022 yılında E-Nabız ile ilgili yaptıkları çalışmada, bu sistem üzerinde en çok sağlık geçmişi görüntüleme fonksiyonunu kullanışlı buldukları için bu uygulamaların kullanımını kolaylaştırmaya yönelik çalışmaların yapılmasını uygun olacağını ifade etmişlerdir. E- Nabız için ayrıca bilgi güvenliği konusuna görüşlere yer verilmiş özellikle bu konuda endişe duyan bireylerin kaygılarının ortadan kaldırılmasının kullanım için faydalı olacağını belirtmişlerdir (Uslu ve İpek, 2022).

MHRS (Merkezi Hekim Randevu Sistemi): Türkiye’ de hizmet veren kamu kuruluşlarından telefon, mobil telefon, internet aracılığı ile randevu almayı sağlayan sistemdir. Mobil uygulama, web, Alo182 randevu hattını kullanarak istenilen hekime randevu almaya sağlayan uygulamadır. Aynı zamanda konum bilgisi paylaşıldığı takdirde sistemden kişiye en yakın sağlık kuruluşu yönlendirmesi de yapılmaktadır. Ayrıca yapay zeka destekli NeyimVar? uygulaması ile de kişi şikayetlerini girerek özel tanı önerileri alarak, hangi polikliniğe gitmesi gerektiğini öğrenebilmekte ve randevu alabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2024).

Medikal ULAK (MEDULA): MEDULA genel sağlık sigortası kapsamında olan kişilerin sağlık hizmetleri hak edişlerinin takip edildiği, rapor gerektiren tüm ilaç, malzeme, medikal cihazların rapor takip ve onay işlemlerinin yapıldığı ve hizmet ve ürünlerin fatura işlemlerinin takip edildiği uygulamadır. Eczaneler, medikal ürün firmaları ve optikçiler gibi sağlık hizmetlerinin tedarik sağlayıcıları da bu sisteme giriş yaparak hizmetlerini bu sistem üzerinden yapabilmektedir (Şengül, 2019: 15).

Hayat Eve Sığar (HES): Covid-19 salgını sırasında diğer salgınla mücadele eden ülkeler gibi, ülkemizde de virüsün yayılımını takip edebilen bir e-sağlık uygulamasına ihtiyaç duyulmuştur. HES ile bireylerin bir yerden bir yere ulaşımaları sırasında ülke içinde virüsün yayılımının kontrol edilebilmesi için oluşturulan HES kodlarının oluşturulduğu ve karantina süreçlerinin takip edilebildiği bu uygulama hayata geçirilmiştir (Alkış ve Çoşkunçay, 2021). Türkiye’ de diğer sağlık uygulamalarına bakıldığında Sağlık Personeli Ruh Sağlığı Destek Sistemi (RUHSAD), Ulusal Sağlık Veri

Sözlüğü, Tele Tıp uygulamaları, Sağlık Bakanlığı İhale Bilgi Sistemi, e-Reçete, Organkds, Ulusal Engelliler Veri Bankası, Sporcu Sağlığı, Aşı Takip sistemi gibi uygulamalar da mevcuttur. Türkiye’ de temel sağlık hizmetleri E-Nabız ve MHRS gibi devlet platformu üzerinden ulusal düzeyde kullanılırken, Dünya’ da özel sektörün sunduğu uygulamalar daha çok ve çeşitlidir (Tezcan, 2000: 18).

2. E-Sağlığın Avantajları ve Dezavantajları

2.1. E-Sağlığın Avantajları

a) Sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğini artırır. Covid-19 sırasında sağlık hizmetlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için kullanılan dijital sağlığın etkin kullanılması (mobil sağlık, tele-tıp gibi) sonucu sağlık çalışanlarının olmadığı bölgelerde hizmetlerin devam etmesini sağlamıştır. (Blaya ve diğ., 2010; Shi ve diğ., 2021).

b) Hasta merkezli bir sağlık sistemi oluştur. Elektronik sağlık kayıtları ve mobil sağlık uygulamalar, bireylerin kendi sağlık kararlarında aktif bir rol almalarını sağlar ve böylece e-sağlık teknolojileri, hekim hasta ilişkisini daha etkin hale getirir (Ball ve Lillis, 2001). Elektronik reçete, karar destek sistemleri, ilaç etkileşimleri ile oluşabilecek tıbbi hatalarda uyarı vererek hasta güvenliğini ve hizmet kalitesini sağlar (Black ve diğ., 2011).

c) Maliyet etkinliği ve zaman tasarrufu sağlar. E-sağlık uygulamaları, gereksiz tetkik, teşhis ve tedavi süreçlerini kısaltarak, sağlık hizmetlerinin hızını artırırken personelin iş yükünü hafifletir ve tıbbi hataları da azaltır (Anderson, 2007: 481). Aynı zamanda personelin iş yükünü de azaltarak daha verimli çalışılmasına imkân verir (Şener ve diğ., 2022).

d) Hastalıkların önlenmesini ve erken teşhisi sağlar. Büyük veri analitiği ve yapay zekâ, sağlık verilerini değerlendirerek risk altındaki bireyleri tespit eder böylece, hastalıkların erken teşhisi ve hasta sonuçlarını iyileştirmesi açısından önemli faydalar sağlar. Örneğin e-sağlık uygulamaları HIV programlarında hasta kaybını önemli ölçüde azaltmıştır (Blaya ve diğ., 2010).

e) Kişiselleştirilmiş sağlık hizmetleri sunar. Mobil uygulamalar hastaların kendi sağlık süreçlerini takip etmeleri açısından faydalıdır. Bu bilinçli tüketim daha iyi sağlık sonuçlarına yardımcı olur (Eysenbach, 2001: 22)

f) İletişim ve pazarlama konularında yenilikler sağlar. E-sağlık, sağlık hizmetlerinin sosyal medya, dijital platformlar, mobil uygulamalar gibi araçlarla sağlık sektörüne iletişim ve pazarlama konularında yeni yöntemler kazandırır (Kılıçarslan, 2019: 114). Yeni bir yaklaşım olan oyunlaştırma gibi yöntemler ile sağlık hizmetleri tüketicilerinin motivasyonunu artırmaya yarar sağlar (Sardi ve diğ., 2017).

g) Öz-yönetim ve bilgilendirme sağlar. E-sağlık hem hastalara hem de sağlık profesyonellerine çevrimiçi eğitim imkânı sunarak bireyin sağlık okuryazarlığını ve sonucunda sağlık davranışlarını geliştirmeye yardımcı olur (Uysal ve Ulusinan, 2020).

E-sağlık hizmetlerinin karar vericilere, sağlık hizmeti sunanlara, sağlık hizmetini tüketenlere birçok faydası vardır. Sağladığı bu avantajlar yanında, teknolojik alt yapıya, kullanıma bağlı sorunlar, erişim ve veri güvenliği konularında dezavantajları da bulunmaktadır.

2.2. E-Sağlığın Dezavantajları

a) Güvenlik ve gizlilik sorunları. E-sağlık uygulamaları, sisteme kayıtlı olan tüm bireylerin sağlık bilgilerini saklar ve bunları ihtiyaca göre işler. Özellikle hükümetler ve özel kuruluşlar tarafından toplanan bu verilerin güvenliğinin ihlali ve yanlış kullanımları endişesi yüksektir (Wills ve diğ., 2024).

b) Teknolojiye Erişimde Eşitsizlik ve Teknik Problemler. E-sağlık sistemlerinin kurulumu ve sürdürülebilirliği yüksek maliyetlere sebep olur. Özellikle kırsal bölgelerde teknolojik altyapı yetersizlikleri bu hizmetlere erişimde sorun yaratabilmektedir (Judijanto ve diğ., 2024).

c) Kullanıcı Kabulü, Okuryazarlık ve Eğitim Eksikliği. E-sağlık teknolojileri kullanım için belirli bir okuryazarlık seviyesi gerektirir, bu sistemler konusunda yeterli eğitim verilmediğinde hem sağlık sunucuları hem de sağlık tüketicileri açısından kullanım sorunları doğabilir (Veikkolainen ve diğ., 2023). Dijital okuryazarlığı ya da sağlık okuryazarlığı düşük olan gruplar için e-sağlık hizmetlerinin kullanımında sıkıntılar yaşanabilir (Donelan ve diğ., 2019).

c) Klinik Etkililik İle İlgili Eksiklikler. E-sağlık hizmetleri, fiziksel muayene yapılamayan karmaşık tıbbi durumların çözülmesinde yetersiz kalabilir ve bazı tanıların eksik veya yanlış konmasına sebebiyet verebilir (Kim ve diğ., 2023).

d) Hizmet Kalitesinde Tutarsızlık. Standart bir e-sağlık prosedürünün eksikliği ya da yetersiz teknik altyapı nedeni ile sağlık çalışanları ve hastalar arasında verilen hizmetin kalitesi açısından farklılıklara sebep olabilir (Shaikh ve diğ., 2023).

E-sağlık uygulamalarının dezavantajları, hem teknolojinin hem de sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından dikkatlice değerlendirilmelidir. Özellikle veri güvenliği, hizmetlere eşit ulaşım, altyapı sorunları, dijital ve sağlık okuryazarlığı ile ilgili düzenlemeler, iyileştirmeler ve eğitimler e-sağlık sisteminin başarısını artırabilir.

3. E-Sağlık İle İlgili Literatür

E-sağlık ilk ortaya çıktığı zaman bireylerin sağlık verilerinin elektronik ortama girilerek saklanması anlamını taşıırken, bugün sağlık hizmetlerinin büyük bir parçası

olarak sağlık kayıtlarının tanı ve tedavi sürecinde ve sonrasında, elektronik ortama kaydedilmesi, saklanması, değerlendirilmesi ve internet tabanlı olarak bu hizmetlerin sunulması anlamına gelmektedir (Toygar, 2018: 102). E-sağlık, dijital teknolojilerin kullanılması ile sağlık profesyonelleri ve sağlık tüketicilerinin yararlanabileceği, tele-tıp, mobil sağlık, yapay zekâ destekli sistemler ve uzaktan hasta izleme gibi kişiselleştirilmiş ve hızlı hizmet vermeyi amaçlayan bütüncül bir kavramdır. E-sağlık hizmetleri kamu sağlığı yetkililerinin, sağlık hizmetleri sunum stratejilerinde önemli bir rol oynamaktadır, ayrıca sağlık hizmeti uygulayıcıları ve hastalar için sağlık hizmetlerinin verimliliğini ve kalitesini artırmak amacıyla birçok ülkede ilgi görmektedir (Hayrinen ve diğ., 2008). Sonuç olarak e-sağlık, teknolojinin imkânlarından faydalanarak, bireyin ve toplumun kendi sağlık durumunu yönetmesine, sağlık çalışanlarının ve sağlık karar vericilerinin de sağlık hizmeti süreçlerini daha iyi vermelerini sağlayarak hizmet kalitesinin artmasına yardımcı olur. Literatürde bu konu ile ilgili birçok çalışmaya rastlamak mümkündür ve Tablo 1’ de yapılan çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

Tablo 1: E-Sağlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Makale Başlığı	Konu	Yöntem
Ball ve Lillis, 2001	E-health: transforming the physician/patient relationship	Doktor-hasta ilişkisinde e-sağlık dönüşümü	Literatür taraması
Anderson, 2007	Social, ethical and legal barriers to E-health	E-Sağlıkta sosyal, etik ve yasal engeller	Anket
Blaya ve diğ., 2010	E-Health Technologies Show Promise In Developing Countries	Gelişmekte olan ülkelerde e-sağlık teknolojilerinin etkisi	Literatür taraması
Bal ve diğ., 2012	Bilişim Sistemleri Başarı Modeli ve Aile Hekimliği Bilişim Sistemleri	Aile Hekimliği Sistemlerinde Bilişim Başarı Modelinin değerlendirilmesi	Başarı Modeli Testi
Sardi ve diğ., 2017	A systematic review of gamification in e-Health	E-sağlıkta oyunlaştırma yaklaşımlarının incelenmesi	Literatür taraması
Demir ve Gözüm, 2018	Kırsal Alanda Yaşayan Yaşlılar İçin Sağlık Hizmeti Sunum Modelleri ve Tele-Sağlık	Kırsal Yaşlıların Sağlık Hizmetlerine Erişim Modelleri	Literatür taraması
Keesara ve diğ., 2020	Covid-19 and Health Care's Digital Revolution	Covid-19'un sağlık hizmetlerinde dijital dönüşüme etkisi.	Literatür taraması

Anshari ve diğ., 2021	Modeling Users' Empowerment in E-Health Systems	E-Sağlık Kullanıcı Güçlendirme Modelleri	Literatür taraması
Tagde ve diğ., 2021	Blockchain and artificial intelligence technology in e-Health	Blockchain ve yapay zeka teknolojilerinde veri güvenliğini ve analitik süreçleri geliştirme	Literatür taraması
Zhang ve diğ., 2022	Blockchain-based privacy preserving e-health system for healthcare data in cloud	E-sağlık sistemlerinde bulut tabanlı hasta verilerinin gizliliğini ve güvenliğini sağlamak	Literatür taraması
Şener ve diğ., 2022	Covid-19 Sürecindeki Yapay Zekâ, Dijital Sağlık Tanı ve Tedavisindeki Gelişmeler	Covid-19 sürecinde yapay zekâ ve dijital sağlık gelişmeleri	Derleme makalesi
Veikkolainen ve diğ., 2023	eHealth competence building for future doctors and nurses – Attitudes and capabilities	E-sağlık yetkinlikleri ve öğrenci tutumları	Anket
Yazici ve diğ., 2023	A smart e-health framework for monitoring the health of the elderly and disabled	IoT ve makine öğrenimi tabanlı çerçeve geliştirme ve performans değerlendirmesi	Anket
Letafati ve Otoum, 2023	On the privacy and security for e-health services in the metaverse: An overview	Metaverse tabanlı e-health sistemlerinin gizlilik ve güvenlik konularını incelemek	Literatür taraması

Kaynak: Yazarlar tarafından ilgili literatür incelenerek oluşturulmuştur.

E-sağlık uygulamaları birçok taraf ve konu açısından incelenmeye değer bulunmuştur. Ball ve Lillis, 2001 yılında yaptıkları çalışmada doktor ve hasta ilişkisinde e-sağlık dönüşümünün bu ilişkiyi güçlendirmede, klinik karar vermeyi iyileştirmede ve sürece hasta katılımının artması gibi fırsatlar doğuracağını, fakat e-sağlık teknolojilerinin benimsenmesi için sağlık hizmeti sağlayıcılarının hasta ihtiyaçlarını anlaması gerektiğini vurgulamışlardır (Ball ve Lillis, 2001). E-sağlıkta sosyal, etik ve yasal engelleri inceleyen başka bir çalışmada, e-sağlık teknolojilerinin sağlık maliyetlerini düşürme ve hasta güvenliğini artırma potansiyeline sahip olmasına rağmen, uygulamada sermaye eksikliği, karmaşık sistemler, veri standartlarının eksikliği ile veri gizliliği ile ilgili engellerin bulunduğunu ifade etmişlerdir (Anderson, 2017: 482). Gelişmekte olan ülkelerde e-sağlık teknolojilerinin özellikle veri toplama süreçlerini iyileştirmede, sağlık hizmetlerine erişimi artırmada ve ilaç yönetimini kolaylaştırmada etkili olduğu vurgulanmıştır (Blaya vd diğ., 2010). Aile hekimlerinin e-sağlık bilgi sistemleri ile ilgili tutumlarının değerlendirildiği bir çalışmada, aile hekimlerinin hem zorunlu hem de gönüllü kullanımlarında kullanıcı memnuniyetlerinin arttığı bulunmuştur (Sardi ve diğ., 2017).

Avcı ve Gözüm' ün çalışmasında, kırsal alanda yaşayan yaşlıların sağlık hizmetlerine erişiminin tele-tıp ile sağlanabileceğini, ancak ulaşım zorluklarının, dil ve kültürel engeller gibi faktörlerin sağlık hizmetlerine erişimi olumsuz etkileyebileceği ifade edilmiştir (Avcı ve Gözüm, 2018). Covid-19 salgınının sağlık hizmetlerinde dijital dönüşüme yansımaları araştıran başka bir çalışmada tele-tıp uygulamalarının hızlıca hayata geçirilmesi yanında bu konudaki ihtiyacın çok fazla ve acil olduğu, dijital çözümlerin de yetersiz kaldığı belirtilmiştir (Keesara ve diğ., 2020). Anshari ve diğerlerinin 2021 yılında e-sağlık kullanıcı güçlendirme modelleri üzerinde yaptıkları çalışmada, e-sağlık sistemlerinin kullanıcıları bireysel ve sosyal yönden güçlendirdiği, sağlık verilerinin daha kolay erişilebilir hale geldiği ve bu sistemleri kullanan bireylerin kendi sağlık verilerini anlamada daha etkin hale geldiğini belirtmişlerdir (Anshari ve diğ., 2021). Tagde ve arkadaşları e-sağlıkta güncel konular olan yapay zeka ve blockchain teknolojilerinin sağlık hizmetlerine adapte edilmesi hakkında ayrıntılı bir inceleme yapmıştır. Bu teknolojilerin ilerlemesi ile sağlık sistemi hizmet verimliliğinin artacağını, maliyetlerin düşeceğini savunmuşlardır (Tagde ve diğ., 2021). Aynı şekilde Zhang ve diğerleri de bulut destekli sağlık sisteminde yer alan bilgilerin bazı sağlık çalışanlarının elinde kötüye kullanılabileceği ve bunun önüne geçilebilmesi için uygulanması gereken blockchain teknolojilerini ifade etmişlerdir (Zhang ve diğ., 2022). Covid-19 tespitinde e-sağlık hizmetlerinde yapay zekânın tabanlı dijital sağlık hizmetlerinin erken teşhis, tanı ve tedavilerde, hızlı ilaç keşfinde ve hasta takibinde önemli bir rol oynadığını savunmuşlardır (Şener ve diğ., 2022). Tıp ve hemşirelik öğrencilerinin e-sağlık yetkinliklerinin incelendiği çalışmada e-sağlık konusunda olumlu tutumlara sahip oldukları ancak, daha fazla e-sağlık eğitimi verilerek dijitalleşme konusunda motivasyonlarının artırılması gerektiğini savunmuşlardır (Veikkolainen ve diğ., 2023). Yazıcı ve diğerlerini yaptıkları çalışmada derin öğrenme teknolojileri kullanılarak evde bakıma ve takibe ihtiyacı olanlar için insan aktivitesi tanıma modelleri ve geleceğinden bahsetmişlerdir (Yazıcı ve diğ., 2023). Letafati ve Otoum, yaptıkları çalışmada dijital sağlık hizmetlerinde metaverse' in gizlilik ve güvenlik yönleri hakkında genel bir bakış açısı oluşturmak istemişlerdir (Letafati ve Otoum, 2023).

Dünya' da ve Türkiye' de mobil sağlık, tele-tıp ve yapay zekâ sistemler yaygın olarak kullanılmaktadır (Shaikh ve diğ., 2023; Uysal ve Ulusinan, 2020). Klinik karar verme sürecinde doktor hasta etkileşimini ve memnuniyetini artıran e-sağlık uygulamaları veri toplama süreçlerini iyileştirmekte ve sağlık hizmetlerine erişimi artırmaya yardımcı olmaktadır. Fakat uygulamada kullanıcı kaynaklı sorunların yanında, etik ve yasal engeller, kültürel faktörler de e-sağlık kullanımını olumsuz etkileyebilmektedir. Son zamanlarda dikkat edilmesi gereken konular arasında e-sağlık hizmetlerinin sunumunda ortaya çıkan yapay zeka ve blockchain uygulamaları dikkat çekmektedir ancak e-sağlık hızlı bir şekilde gelişirken beraberinde kullanıcı sorunları, veri gizliliği ve güvenliği, yasal düzenlemeler gibi ilgilenilmesi gereken konuları da beraberinde getirmiştir. E-sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından e-sağlık teknolojilerini kullanan tüm ülkeler bu konulara odaklanarak yeni teknolojileri takip etmeli, sağlık verilerinin güvenliğini sağlamalı ve gerekli politikaları düzenlemelidir.

Sonuç

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde internet altyapısı ve teknoloji sorunları nedeni ile kırsal bölgelerde e-sağlık hizmetlerinin uygulanmasında zorluklar yaşanmaktadır. E-sağlık sistemlerinin uygulanması ve sürdürülebilmesi için önemli bir ölçüde finansal kaynak gerekmektedir bu nedenle özellikle düşük gelirli ülkelerde bütçe kısıtlamaları nedeni ile yatırımlar yeterli değildir. Teknoloji kullanımı ve kabulü konusunda yaşlı nüfusun e-sağlık sistemlerini benimsemesi zor olmakta ve teknolojiye olan güvensizlik de ayrı bir sorun yaratmaktadır. E-sağlık uygulamalarını kullanan ülkelerin genelinde verilerinin gizliliği ve güvenliği konusunda endişeler vardır, bazı ülkelerde veri güvenliği konusunda gerekli yasal düzenlemeler dahi mevcut değildir ve yapay zekâ uygulamaları, hasta onayı, sağlık verilerinin kullanımı ile ilgili sorumlukların belirlenmesi gibi etik konularda eksiklikler bulunmaktadır. Bu kapsamda e-sağlık hizmetlerinin arzu edilen düzeye getirilebilmesi için öncelikle finansal problemlerin ve teknik altyapı sorunlarının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Türkiye’ de ve Dünya genelinde e-sağlık uygulamaları, sağlık hizmetlerini hızlı ve etkili hale getirerek sağlık yönetimine ve sağlıklı toplumlara katkı sağlamaktadır. Nüfusun ve yaşam süresinin artışı ile sağlık hizmetlerinde talebin artması e-sağlık uygulamalarının hayata geçirilmesi ile sağlık kurumları açısından maliyetlerin azalmasına fayda sağlayacaktır (Köse, 2021: 1369). Özellikle e- sağlığın sürdürülebilmesi açısından tüm ülkelerin ortak problemi olan veri güvenliği konusunda teknik ve yasal düzenlemeler yapılarak, toplumların bu hizmetlere güveninin artırılması sağlanmalıdır. Okuryazarlığı düşük olan kullanıcılar desteklenmeli, tüm sağlık personeli bu süreçler konusunda eğitilmelidir. E-sağlığın geleceği olan yapay zekâ ve blockchain teknolojileri için de gereken çalışmalar ve hazırlıklar yapılmalıdır.

Etik Beyanı: Çalışma etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmada her iki yazarın katkısı eşittir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akpınar, N., Kose, İ., Doğan, S. ve Özcam, A. (2007). Sağlıkta E-Dönüşüm, Sağlık Bakanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara, 14-15.
- El-Jardali, F., Bou-Karroum, L., Jabbour, M., Bou-Karroum, K., Aoun, A., Salameh, S., ... ve Sinha, C. (2023). Digital health in fragile states in the Middle East and North Africa (MENA) region: a scoping review of the literature. *PLoS one*, 18(4), e0285226.

- Alkış, N. ve Coşkunçay, D. F. (2021). COVID-19 salgınında hayat eve sığar (HES) uygulamasının kullanıcılar tarafından benimsenmesi: Ampirik bir çalışma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 14(4), 367-376. <https://doi.org/10.17671/gazibtd.883789>
- Anderson J. G. (2007). Social, ethical and legal barriers to e-health. *International journal of medical informatics*, 76(5-6), 480–483. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2006.09.016>
- Anshari, M. Almunawar, M. N., Younis, M. ve Kisa, A.. (2021). Modeling Users' Empowerment in E-Health Systems. *Sustainability*, 13. <https://doi.org/10.3390/su132312993>.
- Ball, M. J. ve Lillis, J. (2001). E-health: transforming the physician/patient relationship. *International journal of medical informatics*, 61(1), 1–10. [https://doi.org/10.1016/s1386-5056\(00\)00130-1](https://doi.org/10.1016/s1386-5056(00)00130-1)
- Black, A. D., Car, J., Pagliari, C., Anandan, C., Cresswell, K., Bokun, T., McKinstry, B., Procter, R., Majeed, A. ve Sheikh, A. (2011). The impact of eHealth on the quality and safety of health care: a systematic overview. *PLoS medicine*, 8(1), e1000387. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000387>
- Blaya, J. A., Fraser, H. S. ve Holt, B. (2010). E-health technologies show promise in developing countries. *Health affairs (Project Hope)*, 29(2), 244–251. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0894>
- Bente, B. E., Van Dongen, A., Verdaasdonk, R. ve van Gemert-Pijnen, L. (2024). eHealth implementation in Europe: a scoping review on legal, ethical, financial, and technological aspects. *Frontiers in Digital Health*, 6, 1332707.
- Chakraborty, D. ve Paul, J. (2022). Healthcare apps' purchase intention: A consumption values perspective. *Technovation*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102481>.
- Chib A. ve Lin S. H. (2018). Theoretical advancements in mHealth: A Systematic review of mobile apps. *Journal of Health Communication*, 23(10-11), 909–955. <https://doi.org/10.1080/10810730.2018.1544676>
- Demir A. Y ve Gözüm S. (2018). Kırsal Alanda Yaşayan Yaşlılar için Sağlık Hizmeti Sunum Modelleri ve Tele-Sağlık. *TJFMPC.*, 12(1), 56-67.
- Demir, A., Y. ve Gozum, S. (2018). Health Service Delivery Models and Tele-Health for the Elderly Living in Rural Areas. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*. 12, 56-67. 10.21763/tjfmpe.400067.

- Dhakate, N. ve Joshi, R. (2023). Classification of reviews of e-healthcare services to improve patient satisfaction: Insights from an emerging economy. *Journal of business research*, 164, 114015. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114015>
- Donelan, K., Barreto, E. A., Sossong, S., Michael, C., Estrada, J. J., Cohen, A. B., Wozniak, J. ve Schwamm, L. H. (2019). Patient and clinician experiences with telehealth for patient follow-up care. *The American journal of managed care*, 25(1), 40–44.
- Eysenbach, G. (2001). What is e-health? *Journal of Medical Internet Research*, 3(2), e20. <https://doi.org/10.2196/jmir.3.2.e20>
- Guo, S. H., Hsing, H. C., Lin, J. L. ve Lee, C. C. (2021). Relationships between mobile ehealth literacy, diabetes self-care, and glycemic outcomes in taiwanese patients with type 2 diabetes: cross-sectional study. *JMIR mHealth and uHealth*, 9(2), e18404. <https://doi.org/10.2196/18404>
- Halpert, A. (2018). Irritable bowel syndrome: patient-provider interaction and patient education. *Journal of Clinical Medicine*, 7(1), 3-7. <https://doi.org/10.3390/jcm7010003>
- Häyrinen, K., Saranto, K ve Nykänen, P. (2008). Definition, structure, content, use and impacts of electronic health records: a review of the research literature. *International Journal of Medical Informatics*, 77(5), 291–304. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2007.09.001>
- Hong, Y-R, Lawrence, J., Williams Jr., D., Mainous III, A., (2020). Population-level interest and telehealth capacity of U.S. hospitals in response to COVID-19: Cross-sectional analysis of google search and national hospital survey data. *JMIR Public Heal Surveill*, 6, e18961.
- Jacob, C., Lindeque, J., Klein, A., Ivory, C., Heuss, S. ve Peter, M. K. (2023). Assessing the Quality and Impact of eHealth Tools: Systematic Literature Review and Narrative Synthesis. *JMIR Human Factors*, 10, e45143. <https://doi.org/10.2196/45143>
- Judijanto, L., Putra,, H., Zani, B., Hasyim, D. ve Muntasir, M.. (2024). E-Health and Digital Transformation in Increasing Accessibility of Health Services. *Journal of World Future Medicine Health and Nursing*. 2, 132-145. <https://doi.org/10.55849/health.v2i1.720>.
- Keesara, S., Jonas, A., ve Schulman, K. (2020). Covid-19 and Health Care's Digital Revolution. *The New England journal of medicine*, 382(23), e82. <https://doi.org/10.1056/NEJMp2005835>

- Kılıçarslan M. (2019). Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dijital Pazarlanması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 17, 1145-1149.
- Kim, S., Chow, B. C., Park, S., ve Liu, H. (2023). The Usage of Digital Health Technology Among Older Adults in Hong Kong and the Role of Technology Readiness and eHealth Literacy: Path Analysis. *Journal of medical Internet research*, 25, e41915. <https://doi.org/10.2196/41915>
- Kıraç R. ve Yılmaz G.(2019). Yetişkinlerde E-Nabız Sistemi Farkındalığının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 3.International, 13.National Congress On Health And Hospital, Sakarya, 1658-1668.
- Klein-Fedyshin M. S. (2002). Consumer Health Informatics--integrating patients, providers, and professionals online. *Medical Reference Services Quarterly*, 21(3), 35–50. https://doi.org/10.1300/J115v21n03_03
- Köse, A. (2021). E-Sağlık Uygulamalarının Verimliliklerinin Değerlendirilmesi. *Academic Social Resources Journal*. <https://doi.org/10.31569/ASRJOURNAL.316>
- Letafati, M., ve Otoum, S. (2023). On the privacy and security for e-health services in the metaverse: An overview. *Ad Hoc Networks*, 103262.
- Lwin, H., Punnakitikashem, P. ve Thananusak, T. (2023). E-Health Research in Southeast Asia: A Bibliometric Review. *Sustainability*, 15, 2559. <https://doi.org/10.3390/su15032559>.
- Oumama, H. ve Aziz, S. (2024). Digital health system and e-health in the following countries: United Kingdom, Norway, Sweden, Denmark, Germany and United States. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 102(1).
- Papa, A., Mital, M., Pisano, P. ve Giudice, M. (2018). E-health and wellbeing monitoring using smart healthcare devices: An empirical investigation. *Technological Forecasting and Social Change*. 153. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.02.018>.
- Pegoraro, V., Bidoli, C., Dal Mas, F., Bert, F., Cobiañchi, L., Zantedeschi, M., Campostrini, S., Migliore, F. ve Boriani, G. (2023). Cardiology in a Digital Age: Opportunities and Challenges for e-Health: A Literature Review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13), 4278. <https://doi.org/10.3390/jcm12134278>
- Ramos, C. A., F. Da Silva, Á., B. Buceta, B. ve Lorenzo, R. (2023). Offerings and User Demands of eHealth Services in Spain: National Survey. *Journal of medical Internet Research*, 25, e42304. <https://doi.org/10.2196/42304>

- Sardi, L. Idri, A. ve Fernández A. (2017). A Systematic Review of Gamification in e-Health. *Journal of Biomedical Informatics*, 71. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2017.05.011>.
- Sağlık Bakanlığı (2019). E-nabız Kullanıcısı 9 Milyona Ulaştı, <https://sbsgm.saglik.gov.tr/TR-50654/e-nabiz-kullanicisi-9-milyona-ulasti.html> Erişim Tarihi: 14.12.2024
- Sağlık Bakanlığı (2021). <https://sbsgm.saglik.gov.tr/TR-73567/her-4-kisiden-biri-e-nabiz-kullaniyor.html> Erişim Tarihi:14.12.2024
- Sağlık Bakanlığı (2024). <https://www.mhrs.gov.tr/index.html> Erişim Tarihi:14.12.2024
- Shaikh, A. K., Alhashmi, S. M., Khalique, N., Khedr, A. M., Raahemifar, K., ve Bukhari, S. (2023). Bibliometric analysis on the adoption of artificial intelligence applications in the e-health sector. *Digital Health*, 9, 1-19.
- Sherman L.D., Patterson, M. S., Tomar, A. ve Wigfall L. T. (2020). Use of digital health information for health information seeking among men living with chronic disease: data from the health information national trends survey. *American Journal of Men's Health*, 14(1), 1557988320901377.
- Shi, Y., Ma, D., Zhang, J. ve Chen, B. (2021). In the digital age: A systematic literature review of the e-health literacy and influencing factors among Chinese older adults. *Journal of Public Health: From Theory to Practice*, 31, 679-687.
- Şener, L. T., Bozkaya, D. N. ve Kıtır, T. (2022). COVID-19 sürecindeki yapay zeka, dijital sağlık tanı ve tedavisindeki gelişmeler. *Sağlık Bilimlerinde Yapay Zeka Dergisi*, 2(1), 13-20. <https://doi.org/10.52309/jaihs.v2i1.37>
- Şengül, Y. 2019. Türkiye’de sağlık bilişimi altyapısının kamusal alandaki gelişimi ve e-sağlık hizmetleri. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 14-20. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/762642>.
- Tagde, P., Tagde, S., Bhattacharya, T., Tagde, P., Chopra, H., Akter, R., ... ve Rahman, M. H. (2021). Blockchain and artificial intelligence technology in e-Health. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 52810-52831.
- Tezcan, C. (2018). Sağlıkın dijital dönüşümü. *SD—Sağlıkta Dönüşüm Dergisi*, 14(2), 18-19.
- Toygar Ş. A. (2018). E-Sağlık uygulamaları. *Yasama Dergisi*, 37, 101-123.
- Uslu, D. ve İpek, K. (2022). Bireylerin E-Sağlık Okuryazarlık Düzeyinin E-Nabız Sisteminin Kullanımına Yönelik Algılarına Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(1), 69-86.

- Uysal, B. ve Ulusinan, E. (2020). Güncel dijital sağlık uygulamalarının incelenmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 1(1), 46-50.
- Veikkolainen, P., Tuovinen, T., Jarva, E., Tuomikoski, A. M., Männistö, M., Pääkkönen, J., Pihlajasalo, T. ve Reponen, J. (2023). eHealth competence building for future doctors and nurses - Attitudes and capabilities. *International journal of medical informatics*, 169, 104912. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2022.104912>
- Wills, M. N., Rodaughan, J., Jobson, L., Adams, K. ve Murrup-Stewart, C. (2024). Yarning about e-mental health tools: First Nations Australian youth perspectives of well-being and e-health. *AlterNative*, 20(1), 225-233. <https://doi.org/10.1177/11771801241235370>

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yazım Kuralları

Aşağıdaki yazım kurallarına uymayan yazılar değerlendirmeye alınmayacaktır. Dergiye gönderilecek yazıların;

Sayfa Sayısı: Ekler ve Kaynakça dâhil **25** sayfayı geçmemesi gerekir.

Yazım kurallarına uygun olan bir Word dosyası ile makalenin kendisi ve ayrı bir Word dosyasında da unvan, isim, çalıştığı (akademik veya özel) kurum, e-posta adresi ve varsa dipnot içeren 2 dosya ekli olacak şekilde **DERGİPARK** sistemi **üzerinden** gönderilmesi gerekmektedir.

Sayfa boyutları: Genişlik: 16,5 cm. ve Yükseklik: 24,2 cm. (Özel).

Sayfa yapısı kenar boşlukları:

Üst boşluk: 3,25 cm. Sol boşluk: 2 cm, Cilt payı:0

Alt boşluk: 2,5 cm. Sağ boşluk: 2 cm Cilt payı:0

Makale Adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Times New Roman 13 punto bold

Yazar adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük; Soyadlar: Tümü büyük harf, Times New Roman 10 punto, bold

Yazarın çalıştığı (akademik veya özel) kurum: İlk harfler büyük, diğerleri küçük Times New Roman 9,5 punto

E-posta adresi: Tüm harfler küçük Times New Roman 9 punto

Yazar Orcid No: Tüm rakamlar Times New Roman 9 punto

Makalenin bölümleri arasına sayfa boşluğu ve kesme boşluğu konulmayacak, sadece en sona (Kaynakça'dan da sonra), sayfa düzeninden (Kesmeler altındaki) “Sonraki Sayfa” kesme aralığı eklenecektir.

Sayfalara numara verilmeyecektir.

Öz, anahtar kelimeler, abstract ve keywords, Jel Sınıflandırması ve Jel Classification : 90-120 kelime arasında olmalıdır. Yazı tipi: Times New Roman, 10 punto, italik. “Öz”, “Anahtar Kelimeler”, “Abstract” ve “Keywords”, “Jel Sınıflandırması” ve “Jel Classification” ara başlıkları: Bold.

Ana yazıdaki Yazı tipi: Times New Roman, 10 punto. Paragraf girintileri ve aralıkları:

Paragraf aralığı en az ve 12 nk. Önce: 0 ve Sonra 10 nk.

Hizalama: İki yana yasla. Ana hat düzeyi: Gövde metni.

Girintiler: Sağ ve Sol: 0, sadece ilk satır: 1 cm.

“Karşılıklı girintiler” ve “Aynı stildeki paragrafların arasına boşluk ekleme” kısımları işaretlenmeyecektir.

Dipnot Yazı Tipi: Times New Roman, 9 punto

Tablo, şekil, grafik vb. adları: Times New Roman 10 punto bold ve ana yazı paragraf girintileri ile yazılmalı, görüntüyü bozması durumunda sayfaya ortalı şekilde ayarlanmalıdır.

Tablo, şekil, grafik vb. altındaki kaynak: “Kaynak” başlığı bold, kaynak bilgisi normal, tümü: Times New Roman 9 punto.

Tablolar ve şekiller A4 vb. sayfa formatına göre değil, dergimiz sayfa boyutlarına göre hazırlanacak, gerekirse en az 8 punto olacak şekilde yazı tipi boyutu küçültülecektir.

Resim formatındaki şekiller okuma güçlüğü doğurmayacak kadar yüksek, dosyanın boyutunu 2 MB’tan daha fazla arttırmayacak kadar düşük çözünürlükte (veya dpi değerinde) olmalıdır.

Makaleler, burada belirtilmeyen özel bir durumu yoksa, şu bölümleri içermelidir:

► Başlık sayfası: Yazar/ların ünvanları, tam adları ve çalıştıkları kurumlar, iletişim bilgileri, makale üst başlığı. 90-120 kelime arası Türkçe özet ve 3-5 arası anahtar kelime. 90-120 kelime arası İngilizce özet ve 3-5 kelime arası anahtar kelime.

► Ana makale metni

► Kaynaklar

► Ekler, tablolar, şekiller

Atıflar: APA 6 usulü kaynak göstermenin benimsendiği dergimizde atıflar metinde parantez içerisinde yazar soyadı, yayın yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin: (Taşdelen, 2001: 42) şeklinde verilmelidir. Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Eğer atıfta bulunulacak kaynak birden daha fazla yazarlı ise birinci yazarın soyadı ve diğerlerini ise diğerleri anlamına gelen “ve diğ.” şeklinde verilmelidir. Örnek: (Altunışık ve diğ., 2001). Ancak, söz konusu kaynak kaynakça bölümünde tüm yazarların isimleri verilerek yazılmalıdır.

Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda **Kaynakça** başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyen) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayınına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayım yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır.

Yazım Biçimleri:

Kitaplar için:

Tek Yazarlı Kitaplar

Ataöv, T. (1989). *Bilimsel Araştırma El Kitabı*. 2. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

İki Yazarlı Kitaplar

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1976). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

İkiden Fazla Yazarlı Kitaplar

Altunışık, R., Coşkun, R. ve Yıldırım, E. (2002). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

Çeviri Kitap

Durkheim, E. (1985). *Toplumbilimsel Yöntemin Kuralları*. Çev., Celal Baki Akal, İstanbul: Bilim-Felsefe-Sanat Yayınları.

Editörlü Kitap

Demirkol, Ş. (2002). Değişim Mühendisliği, Editörler: Coşkun, R., ve R. Altunışık, *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları*, (ss. 163-176), İstanbul: Beta. Yay.

Yazar Adı Olmayan Kitaplar

Devlet Planlama Teşkilatı (1984). *Türkiye'de Sanayileşme Sorunları*, Ankara: DPT Yayınları, 102.

Encyclopedia Britannica, Turkey, 22, 125-140.

Sarç, Ö. C. (1973). Milli Gelir. İktisat Ansiklopedisi, 2, İstanbul: Ak Yayınları.

Süreli Yayınlar (bilimsel dergilerdeki makaleler)

Ahıska, Y. (1990). Ticaret Bankalarının İşlevleri. *Banka ve Ekonomik Yorumlar*, 27(12), 37-44.

Neilson, G., Pasternack, P.A. ve Mendes, D. (2000). The Four Faces of Organizational DNAs. *Management*, 45(3), 45-53.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın Politikası

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli açık erişimli bir dergidir. Dergimiz hiçbir aşamada ücret talep etmemektedir.

Amaç, İçerik ve Yazım Dili

Dergide genel anlamda sosyal bilimler, özelde işletme, iktisat ve yönetim bilimleri alanında, özgün araştırmaya dayanan makaleler başta olmak üzere, rapor, derleme ve benzeri bilimsel nitelikteki yazılar, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı, ilginç olgu bildirimleri, editöre mektuplar, toplantı, haber ve duyuru vb. makale dışı yazılara da yer verilir. Dergi; iktisat, işletme, kamu yönetimi, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, maliye ve yönetim bilişim sistemleri bilim alanlarından ve konuları, bu alanlarla ilgili olmak kaydıyla; felsefe, psikoloji, sosyoloji, hukuk, iletişim başta olmak üzere çeşitli disiplinlerden yazılara açıktır. Yazarlar, yayın kurulunun belirlediği yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış, Türkçe, İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerindeki çalışmalarıyla dergiye katkıda bulunabilirler. Dergi, Yayın Kurulu'nun karar ve uygulamasıyla, aynı zamanda elektronik ortamda da yayımlanabilir.

Makalelerin Değerlendirilmesi

Yayımlanan makalelerin her türlü ortamdaki yayın hakları Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisine aittir. Değerlendirme için makale gönderen yazarlar bu kuralı peşinen kabul etmiş sayılır. Makaleler, aşağıda “Yazım Kuralları” başlığı altında belirtilmiş şartlara uygun şekilde ve adetteki nüshalar halinde gönderilmelidir.

Yayımlanmak üzere gönderilen bir makale, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. Dergiye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından dergi yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline

geçmesini izleyen süreç içerisinde bildirilir. Dergiye gönderilen ve editör tarafından hakemlere gönderilmeye değer bulunan makale türündeki yazılar, ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunulan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar.

Editör, hakemlerden gelen nihai raporları dikkate alarak, son değerlendirmeyi yapar. Dergiye gönderilen bir çalışmanın yayımlanması, hakem değerlendirme sonuçları ve dergi editörlüğünün görüşleri doğrultusunda gerçekleşir. Hakemler açısından yayımlanabilir aşamasına gelen tüm yazılar için son değerlendirme, Yayın Kurulu tarafından yapılır. “Yayımlanabilir” kararı verildikten sonra yazı yayım sırasına alınır ve nihai aşama yazar(lar)a bildirilir. Yazısı yayım sırasına alındığı bilgisini alan yazar(lar)ın, Telif Formu'nu doldurup Dergi Editörlüğü'ne ulaştırması gereklidir. Aksi durumda ilgili yazı yayımlanamaz. (Telif Formu, yazısını yayımlatmak isteyen yazarların talebi doğrultusunda e-posta yoluyla gönderilecektir). Değerlendirme süreci için hedeflenen toplam süre 45 gündür. Yayımlanan her sayının hakem kurulu o sayı içerisinde yer almaktadır.

Makale Değerlendirme Kriterleri

- a) Çalışmanın ilgili bilim alanına özgün katkısı, çalışmada bu katkının ne ölçüde ifade edildiği ve gerekçelendirildiği
- b) Sorunun ve çalışma amacının ortaya konuluşu, nasıl gerekçelendirildiği, çalışmanın bu amaç doğrultusunda bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı
- c) Çalışmanın kuramsal çerçevesinin bilimsel çalışma sistematığına uygunluğu, çalışmanın amaçlarına ne derecede odaklandığı, temel kavram, değişken, süreç ve nedensel ilişkilerin ne ölçüde açıklandığı, çalışmanın temel

varsayımlarını, varsa hipotezlerini ne ölçüde desteklediği

d) Çalışmanın varsayımlarının, varsa hipotezlerinin ne şekilde ortaya konduğu, açık bir şekilde ifade edilip edilmedikleri, çalışmanın amaçlarına uygunlukları, yeterince ve güçlü argümanlarla desteklenip desteklenmedikleri

e) Çalışmanın ilgili literatürden yararlanma, konu ile ilgili birincil kaynaklar olarak tanımlanabilecek kaynakları uygun ve yerinde kullanma derecesi, gerekli tartışmaları yeterince içerip, içermediği

f) Çalışmanın temel varsayım/hipotezlerinin desteklenmesi amacıyla herhangi bir araştırma gerçekleştiriliyorsa bu araştırmanın yeterince açıklanıp, açıklanmadığı, kullanılan metodolojinin amaçları, temel varsayım ve varsa hipotezlerinin sınanması açısından uygunluğu

g) Çalışma bulgularının yeterince açıklanıp açıklanmadığı, elde edilen bulguların ve yansımalarının ne ölçüde tartışıldığı, çalışmanın temel kısıtlarına ne ölçüde değinildiği, çalışma sonucunda bilimsel/uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunup bulunulmadığı

h) Çalışmanın bilimsel çalışma sistematiğine uygun bir sistematik ile hazırlanıp hazırlanmadığı

i) Çalışmanın özetinin yeterliliği, amaç, temel varsayım, yöntem, bulgu, sonuç vb. öğeleri ne ölçüde içerdiği, çalışmanın bütünü hakkında yeterince bilgi verip vermediği, kullanılan dilin açıklığı

j) Çalışmanın bilimsel yazım kurallarına uygunluğu

k) Yazının başlığı ile içeriğinin tutarlılığı

l) Yazıda kullanılan dilin anlaşılabilirliği, yazım kurallarına uygunluğu

m) Kullanılan tablo ve şekillerin anlaşılabilirliği, çalışmanın amaçları açısından uygunluğu

Dergide, kitap tanıtım ve eleştirileri, yayın duyuru ve özetleri, önceden

yazılmış bir makaleye getirilen ekler, eleştiri ve yorumlar, yanıtlar ve yanıtla yanıtlar da yer alabilir. Ayrıca konferans, kongre gibi toplantılar ve diğer bilimsel etkinlikler hakkında haberlerin yanı sıra, örnek olay incelemeleri ve raporlar da yayımlanabilir. Bu tür yazıların dergide yayımlanması ile ilgili karar, editörün önerisi ile Yayın Kurulu tarafından verilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar önce editör tarafından ön değerlendirmeye alınır. Dergi kapsamında yer alması öngörölmüş konular ile doğrudan ilişkili olmayan ya da bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, editör veya Yayın Kurulu tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilebilir veya yazılarla ilgili değışiklik önerileri yapılabilir.

Dergi Yayın Kurulu, peşinen; TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiğı Kurulu'nun *"Bir çalışmanın hazırlanma ve yayımlanma aşamasında etiğı aykırı kabul edilecek"* aşağıdaki davranış tanımlarını aynen benimsemiştir. Bu tanımlara uyan davranışları reddeder, bu özelliklere sahip yazı ve çalışmaları yayımlamayı kabul etmez.

- Uydurma (Fabrication): Araştırmada bulunmayan verileri üretmek, bunları rapor etmek veya yayımlamak,

- Çarpıtma (Falsification): Değışik sonuç verebilecek şekilde araştırma materyalleri, cihazlar, işlemler ve araştırma kayıtlarında değışiklik yapmak veya sonuçlarını değıştirmek,

- Aşırma (intihal) (Plagiarism): Başkalarının fikirlerini, metotlarını, verilerini, yazılarını ve şekillerini sahiplerine atıf yapmadan kullanmak,

- Duplikasyon (Duplication): Aynı araştırma sonuçlarını, birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayımlamak,

- Dilimleme (Least Publishable Units): Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütönlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırarak çok sayıda yayım yapmak,

- Desteklenerek yürütölen çalışmaların sonuçlarını içeren sunum ve yayınlarda

destek veren kurum veya kuruluş desteğini belirtmemek,

- Araştırma ve makalede ortak araştırmacı ve yazarların yazılı görüş birliği olmadan, araştırmada ve makalede aktif katkısı bulunanların isimlerini çıkartmak veya yazarlıkla bağdaşmayacak katkı nedeniyle yeni yazar(lar) eklemek veya yazar sıralamasını değiştirmek.

Dergideki yazılar resmi değildir, makale sahibinin adıyla yayımlanır ve sahibinin düşüncelerini yansıtır. Fakültenin düşüncelerini yansıtmaz. İncelemede, imkân haricinde gözden kaçmış şekilde yukarıdaki özelliklere uyan (yani yayın etiğine uymayan) çalışmalar dergide yer alırsa, bundan da çalışmanın sahibi sorumludur.

Dergide yer alan yazılardan kaynak gösterilerek aktarma ve alıntı yapılabilir. Yazının içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan ve yayımlayan kişi ya da kuruluşlar yasalar karşısında sorumludur. Yayın Kurulu, yazıda gerekli gördüğü sözcükleri değiştirebilir.

Dergide yayımlanan yazılar için herhangi bir ücret (telif) ödenmez. Dergiye gönderilen yazılar yayımlansın ya da yayımlanmasın geri gönderilmez. Yayımlanan makale ve çalışmaların telif hakkı Dergi'ye, hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazarlarına aittir.

E – ISSN: 2148-2497
Yıl/Year: 2025
Cilt/Volume: 16
Sayı/Issue: 31



bf.bartın.edu.tr