



T.C.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart University

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT 23. SAYI 57. 2025

Volume 23. Issue 57. 2025

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



Yılda Dört Kez Yayınlanır/Published Quarterly a Year

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) yılda dört kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış en az iki ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale ya yayınlanır ya düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir ya da reddedilir. Her durumda yazar Dergipark üzerinden bilgilendirilmektedir.

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD)/Journal of Administrative Sciences (JAS)

Yönetim Bilimleri Dergisi

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

YBD’de yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz.

Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın

Yayın Şekli: Ocak-Mart-Temmuz-Ekim (Türkçe ve İngilizce)



Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD); EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, TÜBİTAK DERGİPARK, Index Islamicus, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, PRoQuest Social Science Journals Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), Dergipark ve SOBİAD tarafından indekslenmektedir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz.

Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

E-ISSN: 2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



**JAS is published quarterly a year
Vol. 23 No. 57 Year 2025**

Journal of Administrative Sciences is a peer reviewed interdisciplinary journal (both Turkish and English) sponsored by Canakkale Onsekiz Mart University. The Editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to two referees known for their academic reputation in their respective areas.

Journal of Administrative Sciences focuses on scholarly articles on labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, public finance and international relations in general from all over the world.

Manuscripts submitted to Journal of Administrative Sciences should be original and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

All the works in this publication have been subjected to similarity screening through iThenticate application twice, at the time of application and before publication.

JAS Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, Index Islamicus, Ulrichs Periodical Directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, ProQuest Social Science Journal Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), Dergipark and SOBİAD.

Editorial Office Journal of Administrative Sciences (JAS)

Yönetim Bilimleri Dergisi
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.dergi.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

E-ISSN: 2147-9771

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
Journal of Administrative Sciences

Cilt 23. Sayı 57. 2025 / Volume 23. Issue 57. 2025
E-ISSN: 2147-9771

SAHİBİ / Owner

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU

EDİTÖR / Editor

Prof. Dr. NAZAN YELKİKALAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

EDİTÖR YARDIMCILARI/ Assistant Editors

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÇOLAK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Orkun GÖKTEPE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

BU SAYININ ALAN EDİTÖRLERİ / Field Editors of this issue

Doç. Dr. İbrahim Tanju Akyol (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Didem SAYGIN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Esra ATABAY (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Canan Öykü DÖNMEZ KARA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Cemre PEKCAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Ayşe Gülce UYGUN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. M. Turgut DEMİRTEPE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Doç. Dr. Umut EROĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Avcı (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Orkun GÖKTEPE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Verda DAVASLIGİL ATMACA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Hale ÇOLAKOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Salih Ziya KUTLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Öğr. Gör. Dr. Gökçe TOPÇU ONAR (İstanbul Arel Üniversitesi)

Arş. Gör. Dr. Nazife Zeynep ÇAKIR

Arş. Gör.Tahir Anıl Güngördü

YAZI İŞLERİ / Assisting Editor

Dr. Öğr. Üyesi Serkan ÖZDEMİR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI VE DANIŞMA KURULU/ Editorial Board

Alfabetik Sıra ile / In Alphabetical Order

ACER, Yücel (Yıldırım Beyazıt Ü.)	KARATAŞ-ÖZKAN, Mine (SOTON U.)
AGUN, Hakan (Trakya Ü.)	KAYA, İbrahim (İstanbul Ü.)
AKKAYA, Bülent (CBÜ)	KILIÇ, Cüneyt (ÇOMÜ)
AKYOL, İbrahim Tanju (ÇOMÜ)	KORKUSUZ Refik (İst. Medeniyet Ü.)
ALPER, Yusuf (BursaUludağ Ü.)	KURT, Serdar (ÇOMÜ)
AYDIN, Erdal (ÇOMÜ)	LUCESCU, Letitia Carmen (TUIASI)
BABA, Gürol (Ankara SBÜ)	MALİK, Muhammad Abid (VU of Pakistan)
BACAK, Bünyamin (ÇOMÜ)	ÖRNEK, Ali Şahin (ÇOMÜ)
BENLİ, Abdurrahman (Sakarya Ü.)	ÖZDEMİR, Süleyman (İstanbul Ü.)
BİÇERLİ, M. Kemal (Anadolu Ü.)	PAZARCIK, Yener (ÇOMÜ)
BOZKURT, Veysel (İstanbul Ü.)	SİĞİRCİ, Özge (Kırklareli Ü.)
CAM, Erdem (Ankara Ü.)	SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Ü.)
ÇETİNKAYA, Özhan (Bursa Uludağ Ü.)	ŞAHİN, Levent (İstanbul Ü.)
DÖNMEZ KARA, C. Öykü (ÇOMÜ)	TAN, Sabri Sami (ÇOMÜ)
ENER, Meliha (ÇOMÜ)	TAVŞANCI, Aykut (Trakya Ü.)
GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ)	TAYŞİR, Eyüp Aygün (Marmara Ü.)
GÖRÜN, Mustafa (ÇOMÜ)	TOPBAŞ, Ferhat (Balıkesir Ü.)
HARPER, Donta S. (UW Tacoma)	TORUN, Mustafa (ÇOMÜ)
İBRAHİM, Shahnaz (SOTON U.)	TINKER, Vanessa (Collegium Civitas)
İŞİK, Serkan (ÇOMÜ)	TUNÇ, Metin (İstanbul Ü.)
İNCEKARA, Ahmet (İstanbul Ü.)	UĞUR, Suat (ÇOMÜ)
İPEK, Selçuk (ÇOMÜ)	ULUDAĞ, M. Bülent (Onbeş Kasım Ü.)
JERMSITTIPARSERT, Kittisak (Henan U.)	ULUYOL, Osman (Adıyaman Ü.)
KANTEN, Pelin (ÇOMÜ)	UZUNOĞLU, Sadi (Trakya Ü.)
KANTEN, Selahattin (ÇOMÜ)	YELKİKALAN, Nazan (ÇOMÜ)
KARA, Mustafa (ÇOMÜ)	YİĞİT, Yusuf (ÇOMÜ)
KARADENİZ, Oğuz (Pamukkale Ü.)	QAISAR, Iqbal (US of Malaysia)
KARAGÜL, Soner (ÇOMÜ)	

BU SAYININ HAKEM KURULU / Referees of this Issue

Alfabetik Sıra ile/ In Alphabetical Order

AKDAĞ, Menderes (Aydın Adnan Menderes Üni.)	KAYA, Fettah (Siirt Üni.)
AKSOY, Beyhan (Akdeniz Üni.)	KENAR, Nesrin (Sakarya Üni.)
AKYOL, İbrahim Tanju (ÇOMU)	KİŞİ, Nermin (Zonguldak Bilent Ecevit Üni.)
ARSLAN, Neslihan (Bandırma Onyedi Eylül Üni.)	KOÇAK, Burak (Recep Tayyip Erdoğan Üni.)
ATASEVER, Gülbahar (Muğla Sıtkı Koçman Üni.)	KORKUSUZ, Mehmet Hişyar (İnönü Üni.)
AZAZİ, Hasan (ÇOMÜ)	KUTLU, Salih Ziya (ÇOMU)
BALCIOĞLU, Yavuz Selim (Doğuş Üni.)	MERT, İbrahim Sani (Antalya Bilim Üni.)
BAŞ, Halim (Marmara Üni.)	NEGİZ, Nilüfer (Süleyman Demirel Üni.)
BEK, Aslı (ÇOMU)	ÖZEN, Aysun (Nevşehir Hacıbektaş Veli Üni.)
BEKTAŞ, Volkan (Zonguldak Bülent Ecevit Üni.)	ÖZÇELİK Sezai (Çankırı Karatekin Üni.)
BİLGİLİ, Alper (ÇOMU)	ÖZDEN, Miray (Tekirdağ Namık Kemal Üni.)
COŞKUN, Ömer Faruk (Hatay Mustafa Kemal Üni.)	ÖZMEN, Ömür Neczan (Dokuz Eylül Üni.)
ÇEVİK, Ömer Can (Ankara Hacı Bayram Üni.)	ÖZTÜRK, Esra (Ankara Medipol Üni.)
Çömlekçi, Mehmet Fatih (Kırklareli Üni.)	SARIBAY, Banu (Türk Hava KurumuÜni.)
DİNÇER, Selin (Kırıkkale Üni.)	SEÇKİN, Şeyda Nur (İnönü Üni.)
DURAN, Naime İren (Beykent Üni.)	SEZGİN, Sezgin (Kırklareli Üni.)
ERGEN AKŞİT, Gizem (Yıldız Teknik Üni.)	WOLFF, Reyhan Aysen (Giresun Üni.)
ERKAN, Anıl Çağlar (Burdur Mehmet Akif Ersoy Üni.)	TEMEL, Eren (Aydın Adnan Menderes Üni.)
ERKMEN, Sedef (Karabük Üni.)	TEKİN, Ömer Faruk (Selçuk Üni.)
ERTOK ONURLU, Merve (ÇOMÜ)	TOPALOĞLU, Gültekin (Zonguldak Bilent Ecevit Üni.)
KAMBUR, Emine (İstanbul aydın Üni.)	YILMAZ, Hüseyin Adnan Menderes Üni.)
KANDEMİR KONUK, Nebiye (Dokuz eylül Üni.)	YILMAZEL, Sefa Emre (Bayburt Üni.)
KARAVELİOĞLU, Ceren (Dumlupınar Üni.)	YİĞİT, Celil (Yıldız Teknik Üni.)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İçindekiler / Contents	VI
Editörden/ Editor's Note	VIII

İŞLEVSEL TÜKETİCİ KARAR VERME TARZLARININ ONLINE ALIŞVERİŞ TEREDDÜDÜNE ETKİSİ: DAHA FAZLA BİLGİ İHTİYACININ ARACILIK ROLÜ

The Effect of Utilitarian Consumer Decision-Making Styles on Online Shopping Hesitation: The Mediating Role of The Need for More Information 1368
Ümit Doğrul, İrem Deniz Doğulu, Gizem Aydan

THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF FRAUD DIMENSIONS IN REMOTE WORKING ENVIRONMENTS: THE CASE OF BURSA PROVINCE

Uzaktan Çalışma Ortamlarında Demografik Özelliklerin, Çalışanların Hile Boyutlarına İlişkin Algılar Üzerindeki Etkisi: Bursa İli Örneği 1400
Yasemin Ertan, Elif Yücel Samet Gezer

E-LEADERSHIP AND INNOVATION PROCESS IN VIRTUAL TEAMS

Sanal Ekiplerde E-LiDerlik ve İnovasyon Süreci 1429
Gizem Şebnem Beydoğan

LEADER-TO-LEADER DIPLOMACY IN PEACEMAKING: THE RUSSIANUKRAINIAN WAR

Bariş Yapım Süreçlerinde Lider Diplomasisi: Rusyaukrayna Savaşı 1451
Şuay Nilhan Açıklan

VOLATİLİTEDE YAPISAL KIRILMALAR VE UZUN HAFIZA: AFRİKA ÖRNEĞİ

Structural Breaks in Volatility and Long Memory: African Example 1474
Mehmet Erkan SOYKAN

VERGİLEME VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: TÜRKİYE VE SEÇİLİ GELİŞMİŞ ÜLKELER İÇİN BİR ANALİZ

Relationship Between Taxation and Economic Growth: An Analysis for Türkiye and Selected Countries 1501
Gamze Asena Akgöl, Musa Gök

İSTİHDAMDAN KALİFİYE İŞGÜCÜ KAYBI: BEYİN GÖÇÜNÜN SEBEPLERİ VE SONUÇLARININ DOKÜMAN ANALİZİYLE İNCELENMESİ

Loss of Qualified Workforce in Employment: Examining the Causes and Consequences Of Brain Drain with Document Analysis 1531

Şerife Uğuz Arsu

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAPAY ZEKA: UYGULAMALAR VE GELECEK YÖNELİMLERİ ÜZERİNE KAPSAMLI BİR ÇALIŞMA

Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Comprehensive Study on Practices and Future Directions..... 1569

Fatma Zehra Yıldız

ÖRGÜTSEL LİDERLİK ÇALIŞMALARI: BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE KÜRESEL EĞİLİMLER VE ARAŞTIRMA ALANLARININ GELİŞİMİ

Organizational Leadership Studies: Global Trends and the Evolution of Research Fields Through A Bibliometric Analysis 1595

Önder Gürsel

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE EFFECT OF GREEN ORGANIZATIONAL CLIMATE ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü 1620

Gazi Kurnaz

KRİZLERLE MÜCADELEDE BÜTÜNLEŞİK BİR YÖNTEM: STRATEJİK KRİZ YÖNETİMİ

An Integrated Method for Dealing with Crises: Strategic Crisis Management 1650

Sadegül Durgun

OSMANLI'DAN 2000'Lİ YILLARA KADAR TÜRKİYE'DE SİYASETİN ERİLLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Historical Development of The Masculinity of Politics in Turkey From the Ottoman Era to the 2000s..... 1678

Elif Kaldırımoglu Türkoğlu, R. Burçin Yavuz

HOW TO USE GENAI AS A RATER IN MARKETING: A COMPREHENSIVE GENAI-BASED CONTENT CODING FRAMEWORK

Pazarlamada Yapay Zekayı Değerlendirici Olarak Nasıl Kullanırım? Üretken AI ile Kapsamlı Bir İçerik Kodlama Çerçevesi 1705

Bahri Baran Koçak

TÜRKİYE'DE AİLE DOSTU ÇALIŞMA POLİTİKALARI VE COVID-19 DÖNEMİNDE ESNEK ÇALIŞMA DENEYİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A Study on Family-Friendly Work Policies in Turkey and Flexible Work Experiences During the Covid-19 Period 1726

Ash Bek, İbrahim Tanju Akyol

SRI LANKA'NIN HİNT-PASİFİK'TEKİ STRATEJİK VE JEOPOLİTİK KONUMUNUN YENİDEN ŞEKİLLENMESİ: KUŞAK VE YOL GİRİŞİMİ'NİN ROLÜ

The Strategic and Geopolitical Repositioning of Sri Lanka within the Indo-Pacific: The Role of The Belt and Road Initiative..... 1756

Kartal Batuhan Olkan

TÜRKİYE'DE BÖLGESEL İŞGÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAM FARKLILIKLARI: DÜZEY 2 BÖLGELERİ ÜZERİNE BİR YAKINSAMA ANALİZİ (2010-2023)

Regional Labor Force Participation and Employment Disparities in Türkiye: A Convergence Analysis of Nuts-2 Regions (2010-2023) 1781

Mustafa Karakuş

AB POLİTİKALARI KAPSAMINDA KOSOVA'DAKİ ROMANLARA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

Policies Implemented for Roma in Kosovo within the Framework of EU Policies 1812

Esin Ömer Ulukaya

SOCIAL AWARENESS AND WOMEN: AN ANALYSIS OF THESES WRITTEN IN THE CONTEXT OF VIOLENCE AGAINST WOMEN

Toplumsal Farkındalık ve Kadın; Kadına Yönelik Şiddet Bağlamında Yazılan Tezler Üzerine Bir Analiz 1835

Hicran Özlem Ilgın

KADRO DERGİSİ'NDE DEVLETÇİLİK DÜŞÜNCESİ

The Concept of Statism in Kadro Journal..... 1861

Mehmet Zakir Sarıkaya, Veysel Erat

TÜRKİYE'DE BÜTÇE AÇIĞININ CARİ AÇIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ YENİDEN DÜŞÜNMEK: 1990'DAN 2023'E AMPİRİK KANITLAR

Revisiting the Effect of Budget Deficit on the Current Account Deficit in Türkiye: Empirical Evidence From 1990 to 2023 1885

Burak Doğangün, Yasin Karadeniz

Yazarlar Hakkında..... 1910

About the Authors..... 1917

Yazarlar için Bilgi Notu 1924

Notes for Contributors 1928

EDİTÖRÜN NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi, yılda dört kez Türkçe ve İngilizce akademik çalışmaları yayımlayan, bilimsel ve hakemli bir dergidir. 2003 yılından bu yana yayın hayatına devam eden ve pek çok uluslararası indeks tarafından taranan Dergimiz; çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, ekonometri, iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye ve uluslararası ilişkiler alanlarında, ağırlıklı olarak özgün araştırma makaleleri yayınlamaktadır.

Yayın ilkelerimize bağlı kalarak hazırladığımız bu sayımızda, farklı alanlardan çok sayıda çalışma değerlendirilmiş, hakemlerin ve editör kurulunun değerlendirmeleri sonucu olumlu rapor alan makaleler yayımlanmıştır. 56. sayımızın hazırlanmasında; başta yazı işlerinde çalışan arkadaşlarımız olmak üzere emeği geçen tüm alan editörlerine, hakemlere ve yazarlara teşekkür ederiz.

İçten saygılarımızla
Editörler
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN

EDITOR'S NOTE

Journal of Administrative Sciences is a scientific and peer-reviewed journal that publishes academic studies in Turkish and English once a quarter. Our Journal, which has been published since 2003 and scanned by many international indexes; it mainly publishes original research articles in the fields of labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, public finance and international relations.

In this issue, which we prepared by adhering to our publishing principles, many studies from different fields were evaluated, and the articles that received positive reports as a result of the evaluations of the referees and the editorial board were published. In the preparation of our 56th issue; we would like to thank all the field editors, referees and authors who contributed, especially our colleagues working in the editorial business.

Best Regards
Editors
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İŞLEVSEL TÜKETİCİ KARAR VERME TARZLARININ ONLINE ALIŞVERİŞ TEREDDÜDÜNE ETKİSİ: DAHA FAZLA BİLGİ İHTİYACININ ARACILIK ROLÜ

Ümit DOĞRUL¹ & İrem Deniz DOĞULU² & Gizem AYDAN³

Öz

Dijital ortamda alışveriş yaparken tüketiciler, çeşitli faktörlerden dolayı karar verme sürecinde tereddüt yaşayabilmektedirler. Online satın alma sürecinde tereddüde neden olabilecek önemli faktörlerden biride bireylerin bilgi işleme süreçleri ve satın alma kararları üzerinde belirleyici bir rol oynayan tüketici karar verme tarzlarıdır. Tüketici karar verme tarzları işlevsel ve hedonik olarak sınıflandırılabilir. Özellikle işlevsel tüketici karar verme tarzlarına sahip tüketicilerin bilişsel pişmanlık yaşama korkusuna daha yatkın olabilecekleri beklenmektedir. Bu korku bireyleri satın almadan önce daha fazla bilgi toplamaya teşvik etmektedir. Bu çalışmada işlevsel tüketici karar verme tarzlarından mükemmeliyetçilik, fiyat bilinci ve çeşit odaklı kafa karışıklığının online alışveriş tereddüdüne etkisi incelenmektedir. Ayrıca çalışmada, bu etkiler üzerinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü de incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak oluşturulan anketler, online ve yüz yüze olarak 373 kişiye uygulanmıştır. Araştırma kapsamındaki hipotezler, Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, mükemmeliyetçilik, fiyat bilinci ve çeşit odaklı kafa karışıklığının, daha fazla bilgi ihtiyacını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Daha fazla bilgi ihtiyacı, fiyat bilinci ve mükemmeliyetçiliğin online alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu tereddütlerin, tüketicilerin satın alma kararlarını ertelemelerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, fiyat bilinci ve mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular dikkate alındığında, bu çalışma satın alma karar tarzları, alışveriş tereddüdü ve daha fazla bilgi ihtiyacı arasındaki önemli ilişkileri ortaya koymaktadır. Özellikle daha fazla bilgi ihtiyacının, satın alma karar verme tarzları ve alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkide aracılık rolünü ortaya koyan bu çalışma literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, Fiyat Bilinci, Çeşit Odaklı Kafa Karışıklığı, Daha Fazla Bilgi İhtiyacı, Online Alışveriş Tereddüdü.

JEL Kodları: M30, M31.

Başvuru: 08.07.2024

Kabul: 28.03.2025

¹ Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mersin, Türkiye, udogrul@mersin.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-4795-3170

² Doktora Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye, deniz-dogulu@hotmail.com, ORCID No: 0000-0002-7358-2908

³ Doktora Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye, gizemaydan7@gmail.com, ORCID No: 0000 0002-8548-1979

THE EFFECT OF UTILITARIAN CONSUMER DECISION-MAKING STYLES ON ONLINE SHOPPING HESITATION: THE MEDIATING ROLE OF THE NEED FOR MORE INFORMATION⁴

Abstract

Consumers may hesitate in the decision-making process when shopping on-line due to various factors. One of the crucial factors that may cause hesitation in the online purchasing process is consumer decision-making styles, which play a decisive role in individuals' information processing processes and purchasing decisions. Consumer decision-making styles can be categorized as utilitarian and hedonic. In particular, consumers with utilitarian consumer decision-making styles are expected to be more prone to the fear of experiencing cognitive regret. This fear encourages individuals to gather more information before making a purchase. This study examines the effects of perfectionism, price consciousness, and variety-oriented confusion on online shopping hesitancy among utilitarian consumer decision-making styles. The study also examines the mediating role of the need for more information on these effects. The questionnaires created as a data collection tool were applied to 373 people online and face-to-face. The hypotheses within the scope of the study were tested with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis. According to the analysis results, perfectionism, price consciousness, and variety-oriented confusion have a significant and positive effect on the need for more information. The need for more information, price consciousness, and perfectionism positively affect consumers' hesitation during shopping. These hesitations were found to positively affect consumers' postponement of purchase decisions positively. Moreover, the need for more information was found to mediate the effect of price consciousness and perfectionism on shopping hesitancy. Considering these findings, this study reveals essential relationships between purchase decision styles, shopping hesitancy, and the need for more information. In particular, this study, which reveals the mediating role of the need for more information in the relationship between purchase decision-making styles and shopping hesitancy, fills an important gap in the literature.

Keywords: Perfectionism, Price Consciousness, Confused by Over Choice, Need For More Information, Online Shopping Hesitation.

JEL Codes: M30, M31.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

⁴ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

“We Are Social Dijital 2023” raporuna göre, Türkiye’de internet erişimi olan 74 milyondan fazla kullanıcının %64,6’ ısı online alışveriş yapmaktadır. E-perakendeciler tüketiciye birçok avantaj sağlamasına rağmen, teknolojik gelişmeleri takip etme, tüketici güvenini kazanma ve sürdürme, tüketici deneyimlerini iyileştirme ve kişiye özel hizmet sunma gibi zorluklarla karşı karşıyadır. Bu sorunların da ötesinde, tüketicilerin online alışveriş süreçlerini tamamlamamaları kritik bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Mishra vd., 2021). Baymard Enstitüsü tarafından 2024 yılında yapılan araştırmaya göre, ödeme aşamasında her 10 kişiden yaklaşık 7’si, çeşitli nedenlerle alışveriş sepetlerini terk etmektedir.

Tüketicilerin alışverişlerini tamamlamama nedenleri arasında, nakliye ve vergi gibi ekstra maliyetlerin yüksek oluşu, internet sitelerinin hesap oluşturma talepleri, teslimat sürecinin yavaş gerçekleşmesi, ödeme yöntemlerinin karmaşıklığı ve iade politikalarının müşteri beklentilerini karşılayamaması gibi sorunlar yer almaktadır (Cart Abandonment Rate Statistics, 2024). Bu sorunlar tüketicilerin neden alışverişlerini tamamlamadığını işletme perspektifinden açıklamaktadır. Ancak tüketicilerin alışveriş sepetlerini terk etmelerinin nedenlerini sadece işletme kaynaklı olabileceğini düşünmek doğru bir yaklaşım değildir. Tüketicinin alışverişini tamamlamamasına neden olan tereddüdün altında yatan nedenleri ortaya koymak için tüketici perspektifinin de dikkate alınması gerekmektedir. Online ticaret yapan işletmeler tarafından son derece önemli olan tamamlanmayan alışverişlerin altında yatan nedenler farklı kavramsal çerçevelerden de ele alınmalıdır.

Tüketicilerin satın alma kararlarından sonra hissettikleri memnuniyetsizlik ve rahatsızlık duygularını açıklayan bilişsel çelişki teorisi, bireylerin özellikle online alışveriş tereddütlerini açıklamada kavramsal bir çerçeve sunabilir. Çevrimiçi alışveriş de tüketiciler fiziksel inceleme yapmadan çok sayıda seçenek arasında gezinir. Yüksek düzeyde bilişsel çaba gerektiren bu süreç tüketicide tereddüt potansiyelini artırır (Zhou vd., 2010). Tüketicilerin online pazarlarda alışveriş tereddüdü yaşamasına neden olabilecek bilişsel çelişki yaşama korkusuna birçok faktör neden olabilir. Bireylerin tüketici davranış tarzları bu faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Sproles ve Kendall (1986), tüketicilerin belirli bir ürün veya hizmeti satın alırken sergiledikleri farklı davranış tarzlarını tanımlayarak tüketicilerin satın alma kararlarını nasıl aldıklarını anlamaya yönelik bir çerçeve sunmuştur. Sproles ve Kendall (1986) çalışmalarında, tüketicilerin sekiz farklı karar verme tarzı olduğunu ileri sürmüştür. Alavi vd. (2015), tüketici karar tarzlarının işlevsel ve hedonik olarak iki ayrı grupta ele almıştır. Bireylerin satın alma kararları almak için kullandıkları yapılandırılmış yöntemleri ve pratik sonuçlar elde etmeyi amaçlayan işlevsel karar verme tarzları, bir tüketicinin alışveriş sırasında tereddüt etme eğilimini önemli ölçüde etkileyebilir. Çünkü, alışverişte tereddüt, genellikle duygusal ikilemlerin varlığı ve belirsiz ortamlarda karar vermeyle ilişkili bilişsel çelişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu duygusal ikilem, işlevsel güdülerin yerine getirilmesini engelleyerek amaçlanan satın alımların terk edilmesine neden olan tereddüde yol açabilir (Gul vd., 2023). Bu kapsamda bu araştırma, işlevsel karar

stiline sahip tüketicilerin, yüksek kaygı nedeniyle daha fazla bilgi ihtiyacına gereksinim duyabileceklerini ve tereddüt gösterme olasılıklarının daha yüksek olabileceğini ileri sürmektedir.

Literatür incelendiğinde tüketici karar verme tarzlarının tüketicilerin tatminine (Alavi, 2016) , satın alma niyetine (Alavi, 2016; Parakash vd., 2018; Ceylan ve Alagöz; 2020, Garg vd., 2023), mobil uygulama kullanım niyetlerine (Sarkar vd., 2020), ürün ilgilenimine (Klein ve Sharma, 2022), satın alma sonrası davranışlara (Kumar ve Dangi, 2017), tüketici kafa karışıklığına (Coothoopermal ve Çittu , 2017) , tüketicinin mağaza içi davranışlarına (Çakırkaya vd. 2021), tüketicilerin karşılaştırmalı alışveriş eğilimlerine (Park ve Gretzel, 2010), dürtüsel ve kompulsif satın alma davranışlarına (Altınkan ve Armağan, 2024), alışveriş sepeti terk etme niyetlerine (Öztürk ve Şahin, 2020), ikinci el ürün tüketimlerine (Ryding vd., 2020) etkisini ortaya koyan çalışmaların olduğu görülmektedir. Ancak literatürde işlevsel tüketici karar verme tarzlarının çevrimiçi alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisini ve bu ilişkide daha fazla bilgi ihtiyacının potansiyel aracılık rolünü spesifik olarak ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu akademik boşluktan hareketle, çalışma çevrimiçi alışverişini tamamlamama davranışını işlevsel tüketici karar verme tarzları ve bilgi ihtiyacı perspektifinden analiz ederek hem işletme yöneticilerine stratejik içgörüler hem de pazarlama akademisyenlerine teorik katkılar sunmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırma işlevsel tüketici karar verme tarzlarından mükemmeliyetçilik, fiyat bilinci ve çeşit odaklı kafa karışıklığının, daha fazla bilgi ihtiyacına ve alışveriş tereddüdüne etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü de çalışma kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca daha fazla bilgi ihtiyacının alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisi de çalışma kapsamında incelenmiştir.

Araştırmanın metodolojik yapısı doğrultusunda, öncelikle ilgili teorik altyapı sistematik bir biçimde ortaya konulmuş ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Ardından, anket yöntemiyle toplanan verilerin kapsamlı analizi gerçekleştirilerek geliştirilen araştırma hipotezleri, Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) yöntemi aracılığıyla test edilmiş ve elde edilen ampirik bulgular teorik ve pratik çıkarımlar bağlamında değerlendirilmiştir

1.1 Kavramsal Çerçeve

Song (2019) alışveriş tereddüdünü, “alışverişçinin alışveriş sepetinden tüm ürünleri veya bazı ürünleri silmesi ya da ürünleri sistem tarafından otomatik olarak silinene kadar alışveriş sepetinde bırakması” olarak tanımlamıştır. Çalışmada bireylerin alışveriş tereddütlerine etki eden faktörler bilişsel çelişki teorisi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Festinger (1957), bireyin bir inanca sahip olması ve bu inancı çürütecek bir bilgiyle karşılaşması durumunda bilişsel uyumsuzluğun ortaya çıktığını belirtmiştir. Kim (2011), bilişsel çelişkiyi, farklı alternatifler söz konusu olduğunda herhangi bir alternatifi seçmek zorunda kalınması sonucu meydana çıkan kaygı hissi olarak tanımlamıştır. Grace (2022) ve Savolainen (2017), tüketicilerin, bir seçimle karşı karşıya kaldıklarında, kararlarının tatmin edici veya arzu edilen bir satın alma işlemini neyin oluşturduğuna dair önceki inançlarıyla alternatifler

arasından seçim kararlarının uyuşmadığını algılamaları durumunda, bilişsel çelişki yaşayabileceklerini ileri sürmüştür.

Bireyler, özellikle kritik satın alma kararlarında yaşayacaklarını düşündükleri bilişsel çelişkiden kaynaklanabilecek rahatsızlığı hafifletmek için bir araç olarak daha fazla bilgi aramaya yönelmektedirler (He, 2016). Bilişsel çelişki yaşama korkusu nedeniyle tüketicileri daha fazla bilgi arama yöneltten birçok faktör vardır. Kiel ve Layton (1981), tüketiciler arasında bilgi aramaya ilişkin farklılıkların temel nedenlerinden birinin bireylerin satın alma sürecindeki davranışsal farklılıklarından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Sproles ve Kendall (1986), satın alma sürecindeki davranışsal farklılıkları tüketici satın alma tarzları olarak sınıflandırmıştır. Bir karar alma durumunda davranışlarımızın betimsel bir tanımlaması olan karar verme tarzı, belirli bir karara nasıl yaklaştığımızı ve nasıl karar aldığımızı ortaya koyar. 1986 yılında Sproles ve Kendall, tüketicilerin karar verme tarzlarını anlamak için tüketicilerin satın alma sürecinde sergiledikleri çeşitli bilişsel ve davranışsal yönelimlerini tanımlayan ve günümüzde hala yaygın olarak kabul gören bir çerçeve geliştirmiştir. Sproles ve Kendall (1986) tüketici karar verme tarzlarını; çeşit odaklı kafa karışıklığı, mükemmeliyetçilik, alışkanlık-marka bağlılığı, marka odaklılık, yenilik-moda odaklılık, fiyat bilinci, düşünmeden alışveriş yapma ve eğlence- haz odaklılık şeklinde sınıflandırmaktadır.

Sproles ve Kendall (1986)' ın geliştirdiği karar alma tarzları Alavi vd., (2015) ve Lysonski ve Durvasula, (2013) tarafından yapılan çalışmalarda işlevsel ve hedonik satın alma tarzı olarak iki ayrı grupta ele alınmıştır. Mükemmeliyetçilik, çeşit odaklı kafa karışıklığı fiyat bilinci ve dürtüsel satın alma işlevsel satın alma tarzları olarak ele alınırken; alışkanlık-marka bağlılığı, marka odaklılık, yenilik-moda odaklılık, eğlence- haz odaklılık ise hedonik satın alma tarzı olarak sınıflandırılmıştır (Alavi vd., 2015). İşlevsel alışveriş kişilik tarzlarında bireylerin zihinsel yönelimleri fonksiyonel ve pragmatik odaklıdır. Bu tür tüketici karar verme tarzında, estetik, eğlence veya sosyal statü gibi duygusal faktörlerden ziyade, gereksinimler ve işlevsellik ön plandadır. Hedonik karar verme tarzlarında ise bireyi satın almaya iten motivasyon bir ürünü tüketmekten kaynaklanan duygularla ilişkili olan, bir üründen haz alma ihtiyacı olarak tanımlanabilecek hedonik bir ihtiyaçtan doğmaktadır (Lysonski ve Durvasula, 2013).

Araştırmalar, işlevsel karar verme tarzına sahip tüketicilerin, katlanılan bedeller ve karşılığında elde edilen değer denklemine daha hassas oldukları için değerlendirme süreçlerinde daha titiz olma eğiliminde olduklarını ve bu durumda tüketicilerin satın almaya karar vermeden önce tüm gerekli bilgileri toplamak için en doğru kararı vermede tereddüdünün artmasına yol açabileceğini göstermektedir (Wang vd., 2024b; Zhou vd., 2010). Ayrıca, Wang vd. (2022), bir kararın verilmesi gereken nokta olan ödeme noktasındaki tereddüdün, genellikle tüketicilerin mümkün olan en iyi seçimi yaptıklarından emin olmak için işlevsel güdülerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalar hedonik karar verme tarzlarına sahip tüketicilerin anında tatmin, olumlu duygu yaşama ve deneyime odaklanma gibi motivasyonları nedeniyle alternatiflere çok fazla odaklanmadan hızlı satın alma kararı

verdiklerini ve bu sebeple daha fazla bilgiye ve bilişsel pişmanlık yaşama korkusuna sahip olmadıklarını ileri sürmüştür (Otto vd., 2021; Miranda ve Duarte, 2021; Wang vd, 2024a). Bu sebeplerden dolayı bu çalışmada sadece işlevsel satın alma tarzlarının alışveriş tereddüdü ve daha fazla bilgi toplama ihtiyacına etkisi ele alınmıştır.

Ancak bu çalışmada dürtüsellik de işlevsel alışveriş tarzlarının dışında bırakılmıştır. Çünkü dürtüsellüğün işlevsel değil hedonik tüketim karar alma tarzı içinde olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Ramanathan ve Menon (2006), dürtüsel kişilerin estetik, duyuşsal veya duyuşsal ilgili alanlarda haz arayışıyla daha güçlü hedefler geliştirme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Başka bir deyişle, "dürtüsel davranışın, ödül arayan hedeflerin aktive edilmesiyle, bu hedeflere ilişkin nesnelere/ortamlara/ürünlere duyulan arzu duygusu yaratarak yönlendirildiğini" ifade etmektedirler. Bu nedenle, dürtüsel insanlar daha güçlü haz arayışı hedeflerine ve daha zayıf öz kontrol hedeflerine sahipken, tedbirli insanlar daha zayıf haz arayışı hedeflerine ve daha güçlü öz kontrol amaçlarına sahip olma eğilimindedirler. Benzer şekilde, Zheng vd. (2019), online alışverişte temkinli tüketicilerin, amaçlarına uygun içerikler aramaya yönelik düşünsel bilişsel mekanizmalara odaklandığını, dürtüsel alıcıların ise alternatifleri düşünmeden hızlı ve hedonik bir şekilde uyaranlardan etkilendiklerini öne sürmüştür. Motivasyonlar ve hedeflerdeki bu farklar, farklı seviyelerde dürtüsellığe sahip insanların daha fazla bilgiye farklı düzeylerde ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Bu nedenle, dürtüsel tüketiciler daha fazla bilgiye ihtiyaç duymadan cezbedici uyaranlara hemen tepki vermektedir (Casado-Aranda, vd., 2022). Söz konusu nedenlerden dolayı çalışmada dürtüsellik işlevsel satın alma karar tarzı olarak değerlendirilmemiştir.

1.2. Çeşit Odaklı Kafa Karışıklığı, Fiyat Odaklılık ve Mükemmeliyetçiliğin Alışveriş Tereddüdüne Etkisi

Daha fazla bilgi ihtiyacı, tüketicilerin satın alma karar sürecinde ürünle ilgili yeterli bilgi edinip edinmediklerini sürekli sorguladıkları bir süreçtir (Chatterjee ve Wang, 2012). Bu süreçte tüketici, piyasada bulunan çok sayıda ürün, marka ve online satıcı seçenekleriyle karşı karşıya kalmakta ve kafası karışmaktadır. Çeşit odaklı kafa karışıklığı, tüketicinin çok sayıda ürün veya marka seçeneğiyle karşılaşması sonucunda mevcut seçenekler arasında ayırım yapamaması durumunu ifade etmektedir. Aşırı seçim nedeniyle kafa karışıklığı yaşayan tüketiciler, ürün seçeneklerinin ve mevcut bilgilerin bolluğu karşısında bunalmış hissederler. Bu durum karar vermede zorluğa ve kaygının artmasına yol açabilir. Sunulan bilginin artan hacmi ve çeşitliliği, tüketicilerin bilgi işleme süreçlerini etkileyebilmekte ve daha fazla bilgi ihtiyacını ortaya çıkarabilmektedir. Park ve Gretzel'in (2010) yaptığı çalışmada çeşit odaklı kafa karışıklığı yaşayan tüketicilerin karşılaştırmalı alışveriş araçlarını faydalı bulduklarını ve bu nedenle daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduklarını ortaya koymuştur.

Fiyat bilinci, tüketicilerin satın alma seçeneklerini değerlendirirken fiyat farklılıklarına olan duyarlılığıdır (Sproles ve Kerdall, 1986). Bu özelliği yüksek olan tüketiciler, düşük veya indirimli fiyatlarla en fazla değeri bulmaya çalışmaktadır. Bu

nedenle, indirimli fiyatlarla satın alma ve paranın karşılığını en iyi veren ürünleri arama eğilimi, fiyat odaklı karar veren tüketicilerin özelliğini yansıtmaktadır (Soni ve Dawra, 2019). E-perakendeciler ürünlerinin fiyatlarını belirlemek için yaygın bir biçimde fiyat algoritmalarından yararlanmaktadır. Bu algoritmalar, online satıcıların ürün fiyatlarında gün içerisinde belirli aralıklarda ve çok sayıda güncelleme yapabilmelerini sağlamaktadır. Online alışveriş yapan tüketiciler, söz konusu algoritmalarca belirlenen ürün fiyatları ile karşı karşıya kalmaktadır. Fiyatların anlık olarak artış ve azalışı, online alışveriş deneyimini oldukça karmaşık bir duruma getirmektedir. Bu durum tüketicilerin ürün fiyatlarındaki değişimlere bireysel olarak farklı tepkiler vermelerini tetiklemektedir. Online satıcıların bu tür fiyatlandırma stratejileri, tüketicilerin karar alma süreçlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Çünkü fiyatların belirsizliği ve hızla değişen doğası, daha fazla bilgi arama ve fiyat karşılaştırma ihtiyacını doğurmaktadır (Tulwin, 2014).

Mükemmeliyetçilik, pazarlama perspektifinden ele alındığında, tüketicinin yeterince iyi olan ürünlerle yetinmeyip, ürünlerde en yüksek kaliteyi dikkatlice araması olarak tanımlanmaktadır (Sproles ve Kendall, 1986). Birey, mükemmeliyeti hem kendisi hem de başkaları için istemektedir. Bu nedenle mükemmeliyetçilik, tüketimde mükemmel olanı arama, satın alma sürecinde kişisel yüksek standartları karşılamak veya kişinin çevresindeki diğer insanların standartlarını karşılamak amacıyla en iyi ürünleri titiz bir şekilde arama eğilimini vurgulamaktadır (Maçık, 2014). Mükemmeliyetçi bireyler, hata yapmaktan kaçınmak için bilgi arama sürecini detaylandırma ve her olasılığı gözden geçirme eğilimindedirler (Flett ve Hewitt, 2002). Ayrıca, Antony ve Swparaon (2009)'a göre, mükemmeliyetçi bireyler diğer insanların da düşünceleriyle aşırı derecede ilgilenen ve onaylanma ihtiyacı yüksek olan kişilerdir. Dolayısıyla, mükemmeliyetçiler genellikle kapsamlı bilgi toplar ve satın alma sonrası memnuniyetsizlik olasılığını en aza indirmek için seçenekleri kapsamlı bir şekilde karşılaştırırlar (Chijionwu vd., 2020).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu çalışmada da işlevsel tüketici karar verme tarzlarından fiyat bilincinin, mükemmeliyetçiliğin ve çeşit odaklı kafa karışıklığının daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif yönde etkileyeceği beklenmektedir. Bu doğrultuda H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri geliştirilmiştir;

H₁: Fiyat bilinci, daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif yönde etkiler

H₂: Mükemmeliyetçilik, daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif yönde etkiler.

H₃: Çeşit odaklı kafa karışıklığı, daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif yönde etkiler.

Şüphe ve kaygı nedeniyle bir ürünü satın almakta tereddüt eden tüketiciler karar optimizasyonu için satın alma kararı vermeden önce olası tüm seçenekleri değerlendirmek istemektedir (Ma vd., 2022). Fiyatların farklı alışveriş platformlarda değişiklik arz etmesi, tüketicilerin en iyi fırsatı yakalayabilmek için önemli ölçüde zaman harcamalarına ve dolayısıyla karar süreçlerinin uzamasına yol açmaktadır. Chang (2009)'e göre, tüketiciler ideal ürün fiyatını bulmak amacıyla on dakikadan birkaç saate kadar zaman harcayabilmektedirler; bu durum, tüketicilerin eldeki bilgilere ve geçmiş deneyimlere dayalı olarak kabul edilebilir bir fiyat arayışında

olduklarını göstermektedir. Daha düşük fiyatlara odaklanan tüketiciler, en iyi değeri elde etmeye çalışırken potansiyel ürünler arasında karşılaştırmalar yapmaya eğilim göstermektedir. Ancak ödenecek fiyatın mevcut en düşük internet fiyatı olup olmadığını bilmemeleri tereddüde yol açmaktadır. Zhang vd. (2025)'nin çalışmasında fiyat indirimi, ücretsiz ürün verme gibi fiyat bilincine sahip tüketicileri cezbedecek satış promosyonlarının tereddüdü ortadan kaldırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç fiyat bilinci ve tereddüt arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir.

Mükemmeliyetçi bireyler, çok sayıda seçeneği değerlendirirken "doğru" seçeneği bulamamaktan duydukları endişe nedeniyle kararsızlık yaşayabilmekte ve alışverişi erteleyebilmektedirler. Shafran vd. (2002)'nin belirttiği üzere, bu endişe karar verme sürecini uzatmakta ve nihai bir karara varmayı güçleştirmektedir. Ayrıca, mükemmeliyetçi bireyler alışverişin her aşamasını eksiksiz ve kusursuz bir biçimde yönetmeye çalıştıkları için, alışverişin karmaşıklığı ile karşılaştıklarında ek zorluklar yaşamaktadırlar. Bu durum, online alışverişte tereddüt davranışının artmasına neden olmaktadır. Çünkü her detayı titizlikle değerlendirme eğiliminde olan bu bireyler, aşırı bilgi arayışı ve analiz süreci sonucunda ürün seçimi konusunda kararsızlığa düşebilmektedirler. Bu sebeple mükemmeliyetçilik ile tereddüt arasında pozitif bir ilişki vardır (He, 2016).

Online alışverişin sunduğu geniş ürün yelpazesi ise, tüketicilerde bazen kafa karışıklığı yaratmaktadır. Aynı üründen birçok alternatifle karşılaşan tüketiciler, seçim yapma sürecinde tereddüt ve kararsızlık yaşamaktadırlar (Wang, 2024a). Bu durum, tüketicilerin daha fazla bilgi arayışı, ürün yorumlarını inceleme ve alternatifleri karşılaştırma gibi ek adımlar atmalarına neden olmakta; dolayısıyla sunulan bilgileri yeniden değerlendirme sürecine girmelerine yol açmaktadır. Çok sayıda alternatifin varlığı tüketiciler üzerinde bunalıcı etki yapabilmektedir (Iyengar ve Lepper, 2000). Ayrıca, Scheibehenne vd. (2010)'ne göre, online alışverişte seçenek çeşitliliği seçim yorgunluğuna neden olabilmektedir. Tüketicinin aşırı ürün seçeneğine maruz kalması, daha iyi bir alternatifi kaçırma endişesiyle kararsızlık yaşadığı zihinsel bir bulanıklık durumuna yol açabilmektedir. Nagar (2016), tüketicilerin seçenekleri analiz ederken artan alternatif sayısı karşısında zorlandıklarını ve sağlıklı bir karar vermede güçlük çektiğini ifade etmektedir. Monalica vd. (2021) ise yaptıkları çalışmada, aşırı seçenekten dolayı tüketicilerin çoğu zaman bir karar verme felci durumuyla karşı karşıya kaldıklarını ileri sürmüştür. Benzer şekilde Öztürk ve Şahin (2020), çeşit odaklı kafa karışıklığının tüketicilerde satın alma kararlarını ertelemelerine yol açtığını belirtmiştir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar kapsamında bu çalışmada da fiyat bilinci, mükemmeliyetçilik ve çeşit odaklı kafa karışıklığının, tüketicilerin alışveriş tereddütlerini pozitif yönde etkileyeceği beklenilmektedir. Bu doğrultuda, H₄, H₅ ve H₆ hipotezleri geliştirilmiştir.

H₄: Fiyat bilinci, online alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkiler

H₅: Mükemmeliyetçilik, online alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkiler.

H₆: Çeşit odaklı kafa karışıklığı, online alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkiler.

1.3. Daha Fazla Bilgi İhtiyacı, Alışveriş Tereddüdü ve Satın Alma Ertelemesi Arasındaki İlişkiler

Otto vd. (2021), tüketicilerin bilişsel uyumsuzluğa karşı duyarlılıklarının farklılık gösterdiğini göstererek, daha güçlü tercihlere sahip bireylerin seçimleriyle ilgili eksik bilgilerle karşılaştıklarında daha fazla uyumsuzluk yaşayabileceğini öne sürmektedir. Online alışveriş sitelerindeki çok sayıda ürün ve bu ürünlere ilişkin geniş bilgi yelpazesi, tüketicilerde kafa karışıklığına yol açmaktadır. Bu durum, farklı web sitelerindeki ürün tekliflerine dair bilgi ihtiyacını artırmış ve tüketicilerin daha fazla bilgi arayışına girmesine neden olmuştur (Park ve Gretzel, 2010). Yapılan çalışmalarda çevrimiçi alışverişlerde bilgi eksikliği nedeniyle ortaya çıkan belirsizliğin getirdiği riskin alışveriş yapma niyetini olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Campo ve Breugelmans, 2015; Tan ve Chen, 2021). Benzer şekilde Armağan ve Ünal (2022), daha fazla bilgi ihtiyacının beraberinde getirdiği karşılaştırmalı alışverişin satın alma erteleme riskini artırdığını ortaya koymuştur. İlgili literatür doğrultusunda çalışmada daha fazla bilgi ihtiyacının alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkileyeceği beklenmektedir. Bu kapsamda H₇ hipotezi geliştirilmiştir.

H₇: Daha fazla bilgi ihtiyacı, online alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkiler.

Tüketiciler, satın almayı planladıkları ürün hakkında ek bilgi toplama (örneğin, web sitesi güvenliği, fiyatlar, diğer ürünler ve satıcılar, kullanıcı yorumları vb.), daha acil bireysel ihtiyaçları önceliklendirme, fiyat indirimini bekleme veya mevcut fırsattan daha iyi bir fırsat elde edeceği düşüncesi gibi nedenlerle erteleme davranışı gösterebilmektedirler. Bu bağlamda, online erteleme, tüketicilerin nihai satın alma kararlarını geciktirmeye yönelik amaçlı ve rasyonel bir eğilim olarak tanımlanabilmektedir (Negra vd., 2008). Ayrıca, online alışveriş sitelerinde benzer görünümlü ürünler arasında seçim yapmak durumunda olan tüketiciler, mevcut seçenekler arasındaki farklılıkları belirleyemedikleri durumlarda tereddüt ederek satın alma kararlarını erteleyebilmektedirler (Sharma vd., 2023). Tüketiciler, satın alma kararından emin olmadıkları ve finansal risk algısı bulunduğu durumlarda, satın alma sonrasında fiyatların düşebileceği düşüncesiyle pişmanlık yaşamamak amacıyla da kararlarını erteleyebilmektedirler. Yapılan araştırmalar, alışveriş tereddüdünün online ertelemeyi pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Huang vd., 2018; Temel, 2023; Mad ve Omar, 2022). Bu doğrultuda bu çalışmada da alışveriş tereddüdünün satın almayı erteleme riskini etkileyeceği beklenmektedir. Bu kapsamda, H₈ hipotezi geliştirilmiştir;

H₈: Alışveriş tereddüdü, online satın alma erteleme riskini pozitif yönde etkiler.

1.4. Daha Fazla Bilgi İhtiyacının Aracılık Rolü

Fiyat bilinci yüksek tüketiciler, satın alma sürecinde ödedikleri fiyatlara karşı oldukça duyarlıdır. Fiyatın çok yüksek olduğu algısı, tüketicilerin satın alma konusunda tereddüt yaşamalarına ve ek bilgi arayışına girmelerine yol açabilmektedir (Boonpattarakon, 2012). Bu tüketici grubu, satın alma kararlarını verirken daha fazla

bilgiye ihtiyaç duyduğundan, bilgi arayışının artması satın alma tereddüdünü de beraberinde getirebilmektedir. Mishra vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada, fiyat bilincinin alışveriş erteleme davranışı üzerindeki etkisinde, daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, çalışmada fiyat bilincinin alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolüne sahip olduğu beklenmektedir. Bu doğrultuda, H₉ hipotezi geliştirilmiştir.

H₉: Fiyat bilincinin online alışveriş tereddüdüne etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü vardır.

Yüksek standartları nedeniyle, mükemmeliyetçi tüketicilerin en doğru kararları alması beklenmektedir. Ancak, mükemmeliyetçi kişiler, en iyi seçeneğin ne olduğunu belirlemede sahip oldukları bilgi eksikliği nedeniyle satın alma kararlarında tereddüt edebilirler (He, 2016). Mükemmeliyetçi tüketiciler, satın alma kararlarını verirken detaylı bilgiye ihtiyaç duyarlar. Bu bilgi arayışı, onların satın alma niyetlerini güçlendirebilir ve daha bilinçli kararlar almalarını sağlayabilir. (Johnson, 2019). Dolayısıyla mükemmeliyetçi tüketiciler en iyi alışveriş yapabilmek için daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarlar. Daha fazla bilgi ihtiyaç duyduğunu düşünen tüketicilerin ise alışveriş tereddüdü artacaktır. Bu kapsamda mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerine etkisinde bilgi ihtiyacının aracılık rolü olması beklenmektedir. Bu doğrultuda H₁₀ hipotezi geliştirilmiştir.

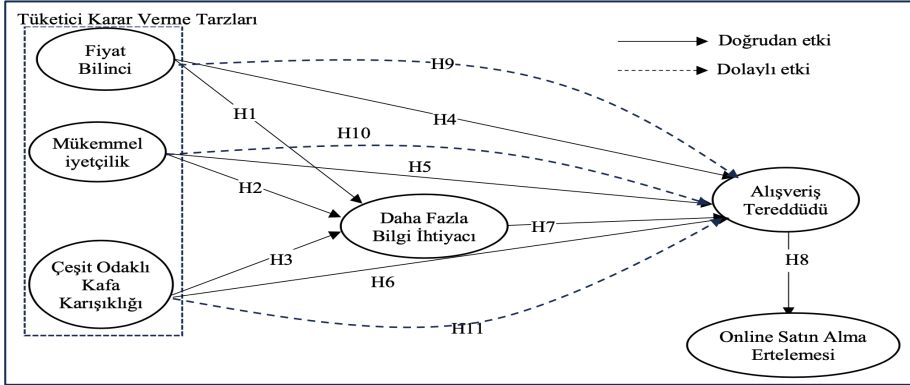
H₁₀: Mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü vardır.

Online alışveriş yapan tüketiciler, genellikle daha fazla çeşitlilik arayışında bulunmaktadırlar (Donthu ve Garcia, 1999). Bu arayış, mağazaların sunabileceği seçeneklerin daha fazlasına ulaşabilecekleri anlamına gelmektedir. Ancak, e-ticaret sitelerinin sayısındaki artış, tüketicilere daha fazla seçenek sunarken, en uygun siteyi seçme sürecinde zorluk yaşamalarına da yol açmaktadır (Afuah ve Tucci, 2001). Seçeneklerin fazlalığı, tüketicilerde yaşanan kafa karışıklığını gidermek amacıyla daha fazla ve daha net bilgiye duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Bu artan bilgi ihtiyacı, tüketicilerin online alışveriş sürecinde çok sayıda seçenek arasında karar vermekte zorlanmalarına ve alışveriş esnasında tereddüt yaşamalarına neden olmaktadır (Nagar ve Gandotra, 2016). Dolayısıyla, bilgi ihtiyacının, çeşitlilik odaklı kafa karışıklığı ile alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkiye aracılık ettiği beklenmektedir. Bu doğrultuda, H₁₁ hipotezi geliştirilmiştir.

H₁₁: Çeşit odaklı kafa karışıklığının alışveriş tereddüdü üzerine etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü vardır.

Şekil 1’ de geliştirilen araştırma hipotezleri kapsamında ortaya konulan araştırma modeli verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



2. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama araçları ve Veri Toplama Süreci

Araştırma modelinde yer alan neden sonuç ilişkilerini ve tanımlayıcı istatistikleri ortaya koymak amacıyla birincil verilerden yararlanılmıştır. Araştırmaya ilişkin birincil veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde araştırmanın değişkenlerini ölçmeye yönelik oluşturulan ölçekler yer alırken ikinci bölümde demografik sorular yer almaktadır. Çalışmanın ölçekleri, güvenirlik ve geçerlilikleri ve sınanmış ölçeklerden uyarlanmıştır. Fiyat bilinci ölçeği üç, mükemmeliyetçilik ölçeği sekiz, çeşit odaklı kafa karışıklığı ölçeği dört ifadeden oluşmaktadır. Bu üç ölçek Sproles ve Kendall (1986)' ın çalışmalarından alınmıştır. Dört ifadeden oluşan daha fazla bilgi ihtiyacı ve altı ifadeden oluşan alışveriş tereddüdü ölçekleri ise Cho vd. (2006) çalışmasından uyarlanmıştır. Online satın alma erteleme ölçeği ise Darpy (2000) çalışmasından uyarlanmıştır ve beş ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada, beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler ve ölçek ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1: Ölçek İfadeleri

Değişkenler	İfade kodu	İfade
Fiyat Bilinci (FYTB)	FYTB1	Mümkün olduğunca indirimde olan ürünleri satın alırım.
	FYTB2	Genellikle düşük fiyatlı ürünleri satın almayı tercih ederim.
	FYTB3	Satın alacağım bir ürünün fiyatını dikkatlice araştırırım.
Mükemmeliye tçilik (MUK)	MUK1	Satın aldığım ürünün yüksek kalitede olması benim için çok önemlidir.
	MUK2	Konu bir ürün satın almak olunca, en iyisini veya en kusursuz olanını satın almaya çalışırım.
	MUK3	Genellikle alışverişlerimde kalitesi en iyi olan ürünü satın almaya çalışırım.

	MUK4	En kaliteli ürünleri seçmek için özel bir çaba harcarım.
	MUK5	Satın aldığım ürünler üzerinde pek fazla düşünmem ya da önemsemem.*
	MUK6	Satın aldığım ürünlere yönelik standartlarım ve beklentilerim oldukça yüksektir.
	MUK7	Yeterince iyi görünen ilk ürünü satın alırım.*
	MUK8	Satın alacağım bir ürünün mükemmel olmasına gerek yoktur.*
Çeşit Odaklı Kafa	ÇOKK1	Alışveriş yaparken, çok fazla ürün seçeneği olması çoğunlukla kafamı karıştırır.
Karışıklığı (ÇOKK)	ÇOKK2	Bazen hangi online mağazadan alışveriş yapacağıma karar vermek oldukça zordur.
	ÇOKK3	Ürünler hakkında ne kadar çok şey öğrenirsem, en iyisini seçmek o kadar zor olur.
	ÇOKK4	Araştırdığım ürün hakkında edindiğim farklı bilgiler kafamı karıştırır.
Daha Fazla Bilgi İhtiyacı (DFBI)	DFBI1	Online alışveriş yaparken farklı web sitelerinde uygulanan fiyatlar hakkında daha iyi bir fikir edinmek isterim.
	DFBI2	Geleneksel perakende mağazalarında uygulanan fiyatlar hakkında daha iyi bir fikir edinmek isterim.
	DFBI3	Bir ürün satın almadan önce, ürünün satıldığı diğer online mağazalara da bir göz atarım.
	DFBI4	Satın alacağım ürünleri diğer online perakende mağazalarda benzer hatta daha düşük fiyatlarla bulabileceğimi düşünürüm.
Alışveriş Tereddütü (AVT)	AVT1	Satın alacağım ürünü bulabilmek için biraz zaman harcadıktan sonra, son aşamada o ürünü satın alıp almama konusunda tereddüt ederim.
	AVT2	Ödeme aşamasına gelmiş olsam bile, ürünü satın almada emin olamam.
	AVT3	Arayıp bulmak için zaman harcadığım bir ürünü, satın almamaya karar verebilirim.
	AVT4	Ürünü satın almak için sepetime eklerim, ancak nihai kararımı vermek için biraz daha beklerim.
	AVT5	Online alışveriş sitelerinde gezinirken satın alma niyetiyle belirli ürünleri araştırırım, ancak aynı anda satın alma kararımı veremem.
	AVT6	Satın alacağım ürünü bulabilmek için biraz zaman harcadıktan sonra, son aşamada o ürünü satın alıp almama konusunda tereddüt ederim.
Online Satın Alma Ertelemesi (OSAE)	OSAE1	Bir ürünü online satın alma kararı verdiğimde, daha fazla ertelemeden hemen satın alırım.*
	OSAE2	Bir ürünü online satın alma niyetim olduğunda genellikle hızlıca satın alırım
	OSAE3	Bir ürünü online satın alıp almama konusunda vereceğim son kararı her zaman ertesi güne bırakırım.*
	OSAE4	Online satın alırken, ürünler arasında seçim yapmak için, başkalarına kıyasla daha fazla zaman harcarım.
	OSAE5	Online nihai satın alma kararı vermeden önce, ürünün çeşitli özelliklerini değerlendirirken çok zaman kaybederim.

* Ters kodlu ifade.

Araştırma kapsamında, tüketicilerden online bir e-ticaret sitesinde en son yaptıkları alışverişini düşünerek anket formunda yer alan soruları cevaplamaları istenmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formuna ilişkin Mersin Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan (Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu) 08 Mayıs 2024 Tarih 174 sayılı karar ile Etik Kurul onayı alınmıştır.

2.2. Anakütle ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye' de online alışveriş yapan geniş bir tüketici kitlesi oluşturmaktadır. Araştırmada ana kütleyi temsil edebilecek gerekli örneklem sayısına ulaşmak amacıyla zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle verilerin en kolay şekilde toplanabilmesi için ulaşılması kolay kişilerin örnekleme dahil edilmesini amaçlayan (Kurtuluş, 2006) kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), ana kütlenin 100.000' in üzerinde olduğu durumda %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile örneklemin 384 olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda online kanallar ve yüz yüze anket formu kullanılarak 388 ankete ulaşılmıştır. 15 anket hatalı ve eksik doldurulduğu gerekçesiyle örneklemden çıkartılmış ve araştırma modeli 373 anketten elde edilen verilerle test edilmiştir. Hair vd. (2022), yapısal eşitlik yöntemi için örneklem hacmini en az 100-150 olarak önermiş ve örneklem sayısının 400'ün üzerine çıktığında uyum iyiliği değerlerinin zayıfladığını ileri sürmüştür. Bu duruma göre ulaşılan örneklem sayısı yapısal eşitlik modeli kullanımı için yeterlidir

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %52' sinin erkek, %48' inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,4' ü 18-24 yaş arasında, %45,3' ü 25-44 yaş arasında, %17,7' si 45-59 yaş arasında, %4,6' sının ise 60 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %8,3' ü ortaokul ve lise, %8,6' sı ön lisans, %61,3' ü lisans ve %21,8' i lisansüstü mezundur (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

<i>Variables</i>			<i>Variables</i>		
<i>n = 373</i>			<i>n = 373</i>		
<i>Cinsiyet</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>Eğitim</i>	<i>%</i>	<i>n</i>
Kadın	48.0	179	Orta okul	3.0	11
Erkek	52.0	194	Lise	5.3	20
<i>Yaş</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	Ön lisans	8.6	32
18 - 29	32.4	121	Lisans	61.3	229
25 - 44	45.3	169	Lisans üstü	21.8	81
45 - 59	17.7	66			
>60	4.6	17			

2.2. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın ölçüm modelinin ve yapısal modelinin değerlendirilmesinde son yıllarda özellikle pazarlama alanında sıklıkla kullanılan Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-YEM) kullanılmıştır. Ölçüm modelinin değerlendirilmesinde öncelikle model uyumuna ilişkin değerler incelenmiş ve tüm değerlerin önerilen kriterleri karşıladığı belirlenmiştir (SRMR:0,051; d_ ULS:0,067; d_ G:0,362; NFI:0,862; Gof: 0,498). Daha sonra araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin yapıların geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmıştır. Bu kapsamda

ölçeklere ilişkin içsel tutarlılık güvenirlikleri, birleşme ve ayrışma geçerlilikleri incelenmiştir. Ölçüm modeline ilişkin sonuçlar Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3. Yapı Geçerliliği

Yapılar	Ort.	Yük deg. (>0.6)	VIF	α (>0.7)	CR (>0.7)	AVE (>0.5)
Fiyat Bilinci (FYTB)	FYTB1	0,802	1,950	0,825	0,824	0,610
	FYTB2	0,725	2,012			
	FYTB3	0,813	1,711			
Mükemmeliyetçilik (MUK)	MUK1	0,824	3,011	0,901	0,903	0,651
	MUK2	0,810	3,383			
	MUK3	0,881	3,312			
	MUK4	0,772	2,034			
	MUK6	0,740	1,770			
Çeşit Odaklı Kafa Karışıklığı (ÇOKK)	ÇOKK1	0,795	1,656	0,829	0,827	0,545
	ÇOKK2	0,750	1,760			
	ÇOKK3	0,698	2,142			
	ÇOKK4	0,707	2,013			
Daha Fazla Bilgi İhtiyacı (DFBI)	DFBI1	0,803	2,613	0,869	0,872	0,632
	DFBI2	0,650	1,664			
	DFBI3	0,869	3,161			
	DFBI4	0,841	2,184			
Alışveriş Tereddüdü (AVT)	AVT1	0,802	1,745	0,860	0,856	0,546
	AVT2	0,610	2,207			
	AVT3	0,681	1,783			
	AVT4	0,749	2,218			
	AVT5	0,832	1,821			
Online Satın Alma Ertelemesi (OSAE)	OSAE3	0,746	1,486	0,771	0,771	0,529
	OSAE4	0,715	1,614			
	OSAE5	0,720	1,679			

Ölçeklerin güvenirliklerini sınamak amacıyla Cronbach’ s Alpha katsayıları ve Birleşik Güvenirlik katsayıları değerlendirilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde Cronbach’ s Alpha ve birleşik güvenirlik katsayılarının her iki değer içinde Hair vd. (2016) tarafından önerilen eşik değer olan 0,70’ in üzerinde olduğu görülmektedir. Daha sonra ölçüm modelinin uygunluğu değerlendirilmiştir. Chin vd. (2008), ölçüm modeli uygunluğundan söz edebilmek için reflektif yapıdaki her bir dışsal gösterge faktör yükünün 0,6’ nın üzerinde olan maddelerin varyansı açıklama yeterli olduğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda, ölçek ifadelerine ilişkin faktör yük değerleri dikkate alınarak dışsal göstergeleri 0,60’ın altında olan maddeler (MUK5, MUK7, MUK8, AVT6, OSAE1, OSAE2) çalışmadan çıkartılmıştır.

Ölçüm modelinin uygunluğu değerlendirildikten sonra ölçeklerin yapı geçerlilikleri sınanmıştır. Bu kapsamda ölçeklerin ilk önce yakınsama geçerlilikleri daha sonra ayrışma geçerlilikleri değerlendirilmiştir. Ölçeklerin yakınsama geçerliliklerini test etmek amacıyla açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenirlik (CR) katsayıları hesaplanmış ve Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen eşik

değerlerin (CR =0,70; AVE= 0,50) üzerinde olduğu belirlenmiştir. Yakınsama geçerliliği tüm ölçekler için sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliğini sınamak amacıyla ise Fornell ve Lacker (1981) tarafından önerilen ölçüt ve 1 vd. (2015) tarafından önerilen HTMT katsayıları kullanılmıştır.

Tablo 4: Ayrışma Geçerliliği

Fornell-Larcker kriteri						
	AVT	COKK	DFBI	FYTB	MUK	OSAE
AVT	0,739					
COKK	0,444	0,739				
DFBI	0,432	0,273	0,795			
FYTB	0,337	0,090	0,577	0,781		
MUK	0,277	0,249	0,510	0,293	0,807	
OSAE	0,688	0,528	0,329	0,236	0,302	0,727
The heterotrait monotrait oranları (HTMT)						
	AVT	COKK	DFBI	FYTB	MUK	OSAE
AVT						
COKK	0,436					
DFBI	0,430	0,268				
FYTB	0,339	0,097	0,573			
MUK	0,275	0,249	0,515	0,289		
OSAE	0,680	0,527	0,333	0,238	0,305	

Fornell ve Laracker (1981), ayrışma geçerliliğinden söz edebilmek için AVE değerlerinin karekökünün yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerektiğini ileri sürmüştür. Tablo 4 incelendiğinde, bu kriterin sağlandığı görülmektedir. Ayrıca, Tablo 4’ te yer alan HTMT katsayıları incelendiğinde Hanseler vd. (2015) tarafından önerilen 0,85’ in altında olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ayrışma geçerliliğini sınavan iki farklı yaklaşımla da ölçeklerin tümünün ayrışma geçerliliğini sağladığı belirlenmiştir. Böylece, Ölçüm modelinde yer alan tüm yapılar için yapı geçerliliği sağlanmıştır.

2.3. Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Araştırmanın ölçüm modeli değerlendirildikten sonra yapısal model analiz edilmiştir. Yapısal modelinin değerlendirilmesinde sürecinde sırasıyla VIF değerleri değişkenler ilişkisi (Variance Inflation Factor), belirleme katsayıları (R^2), etki büyüklüğü katsayıları (f^2) ve tahmin gücü katsayıları (Q^2) yorumlanmıştır. Değişkenler arasında doğrusallık sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla hesaplanan VIF değerleri Tablo 5’ de yer almaktadır. Hair vd. (2016), araştırmanın gizil değişkenlerine ait VIF değerlerinin 5’ten büyük olmasının değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununa işaret ettiğini belirtmiştir. Tablo 5 incelendiğinde VIF değerlerinin 1,000-1,923 arasında olduğu dolayısıyla değişkenler arasında doğrusal bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Araştırmanın yapısal modelinin tahmin gücünü yorumlamak için R^2 belirleme katsayıları ve Q^2 değerleri incelenmiştir. Falk ve Miller (1992), tahmin gücünden söz edebilmek için R^2 değerlerinin 0,1’ den yüksek olması gerektiğini ileri sürmüştür. Tablo 5 incelendiğinde daha fazla bilgi ihtiyacı

değişkenine ait R^2 değeri 0,480, alışveriş tereddüdüne ait R^2 değeri 0,320 ve online satın alma ertelemesine ait R^2 değeri ise 0,473' tür. Chin (2008), 0,33-0,67 arasındaki R^2 değerinin açıklama gücünün orta ve 0,19-0,33 arasındaki R^2 değerinin açıklama gücünün ise zayıf olduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda egzogen boyutların daha fazla bilgi ihtiyacını ve online satın alma ertelemesini orta düzeyde, alışveriş tereddüdünü ise zayıf düzeyde açıkladığı belirlenmiştir.

Ayrıca, yapısal modelin uyumunu değerlendirmek için egzogen değişkenlerin, endojen değişkenleri açıklanma oranındaki etkisini gösteren f^2 etki büyüklüğü değerleri de değerlendirilmiştir. Cohen (1988) 0,02- 0,15 arasındaki f^2 değerlerinin düşük, 0,15-0,35 arasındaki f^2 değerlerinin orta ve 0,35' in üzerindeki f^2 değerlerinin yüksek etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Bu kapsamda Tablo 5' de yer alan f^2 değerleri dikkate alındığında daha fazla bilgi ihtiyacını, fiyat bilincinin ($f^2=0,379$) yüksek, mükemmeliyetçiliğin ($f^2=0,189$) orta ve çeşit odaklı kafa karışıklığının ($f^2=0,039$) düşük düzeyde etkiledi görülmektedir. Alışveriş tereddüdünü, fiyat bilinci ($f^2=0,027$) ve daha fazla bilgi ihtiyacının düşük ($f^2=0,039$), çeşit odaklı kafa karışıklığının ($f^2=0,173$) orta derecede etkilediği belirlenmiştir. Alışveriş tereddüdü ($f^2=0,899$) ise online satın alma ertelemesini yüksek düzeyde etkilemektedir.

3. BULGULAR

Analizlere ilişkin parametreler Tablo 5' te yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, fiyat bilinci ($\beta=0,465$, $t=6,858$, $p<0,01$), mükemmeliyetçilik ($\beta=0,337$, $t=5,051$, $p<0,01$) ve çeşit odaklı kafa karışıklığı ($\beta=0,147$, $t=2,801$, $p<0,01$) daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif yönde etkilemektedir. Fiyat bilinci ($\beta=0,167$, $t=1,963$, $p<0,05$), çeşit odaklı kafa karışıklığı ($\beta=0,361$, $t=5,344$, $p<0,01$) ve daha fazla bilgi ihtiyacı ($\beta=0,225$, $t=2,495$, $p<0,01$) alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkilemektedir. Mükemmeliyetçiliğin ($\beta=0,023$, $t=0,303$, $p>0,10$) alışveriş tereddüdüne etkisi bulunamamıştır. Son olarak alışveriş tereddüdü ($\beta=0,688$, $t=14,255$, $p<0,01$) online satın alma ertelemesini pozitif yönde etkilemektedir. Bu doğrultuda H1, H2, H3, H4, H6, H7 ve H8 hipotezleri desteklenirken H5 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5. PLS Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Değerlendirmesi (Bootstrapping=1000)

Dogrudan ilişki hipotezleri	β	t -değeri	İçsel VIF	f^2	Sonuç	R^2	Q^2
H1: FYTB→DFBI	0,465	6,58*	1,509	0,379	Kabul	0,480	0,359
H2: MUK→DFBI	0,337	5,05*	1,157	0,189	Kabul		
H3: COKK→DFBI	0,147	2,80*	1,067	0,039	Kabul		
H4: FYTB→AVT	0,167	1,96**	1,509	0,027	Kabul	0,320	0,196
H5: MUK→AVT	0,023	0,303	1,376	0,001	Ret		
H6: COKK→AVT	0,361	5,34*	1,108	0,173	Kabul		
H7: DFBI→AVT	0,225	2,49**	1,923	0,039	Kabul		
H8: AVT→OSAE	0,688	14,25*	1,000	0,899	Kabul	0,473	0,165

Aracılık hipotezleri	β	t-değeri	Sonuç	VAF
H9: FYTB $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT	0,105	2,369**	Kabul	0,39
H10: MUK $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT	0,096	2,095**	Kabul	0,81
H11: COKK $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT	0,033	1,724	Ret	0,08

Not: $p^* < 0.01$; $p^{**} < 0.05$.

Çalışmada ayrıca daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü de incelenmeye çalışılmıştır. Aracılık hipotezlerini test etmek için PLS algoritması çalıştırılmış daha sonra ön yükleme (bootstrapping) tekniğinden faydalanılarak dolaylı etkiye ilişkin yol katsayılarının anlamlılıkları değerlendirilmiştir. Bootstrapping için 1000 alt örneklem kullanılmıştır. Zhao vd. (2010), dolaylı etkilerin anlamlı olması durumunda aracı etkiden bahsedilebileceğini ileri sürmüştür. Zhao vd. (2010)'ne göre dolaylı ve direkt etkilerin anlamlı, toplam etkiler pozitif veya negatif çıkması durumunda kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir. Eğer dolaylı etki anlamlı ve direkt etki anlamsız ise bu durumda tam aracılık etkisinden bahsedilebilir. Yapılan analizler neticesinde fiyat bilincinin ve mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerinde dolaylı etkisinin olduğu ve daha fazla bilgi ihtiyacının bu etkilere aracılık ettiği belirlenmiştir (FYTB $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT, $\beta=0,105$, $t=2,369$, $p<0,05$; MUK $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT, $\beta=0,096$, $t=2,095$, $p<0,05$). Çeşit odaklı kafa karışıklığının alışveriş tereddüdüne etkisinde daha fazla bilgi ihtiyacının ise aracılık rolü bulunamamıştır (COKK $\rightarrow$ DFBI $\rightarrow$ AVT, $\beta=0,033$, $t=1,724$, $p>0,10$). Bu doğrultuda H9 ve H10 hipotezleri desteklenirken edilirken H11 hipotezi desteklenmemiştir.

Daha fazla bilgi ihtiyacının fiyat bilinci ve mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdüne etkisinde tam aracılık mı yoksa kısmi aracılık mı yaptığını ortaya koymak amacıyla VAF (Variance Accounted For) değerleri ile hesaplanmıştır. Hair vd. (2016), VAF değerleri 0.20'nin altında ise sıfır aracılık, 0,20-0,80 arasında kısmi aracılık ve 0,80'den fazla ise tam aracılık etkiden söz edilebileceğini ileri sürmüştür. VAF değerleri incelendiğinde daha fazla bilgi ihtiyacı, fiyat bilinci ve alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahipken (VAF = 0,39), mükemmeliyetçilik ve alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahiptir (VAF = 0,81).

3.1. Örneklem Dışı PLS-SEM Model Tahmin ve Karşılaştırma Analizi

Yapısal model değerlendirilmesinde sadece örneklem içi değerlendirme kriterleri kullanılması yeterli değildir (Sharma vd., 2022). Bu nedenle, daha gelişmiş örneklem dışı kriterlere dayalı bir değerlendirmeye ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada araştırma modelinin örneklem dışı tahmin gücü iki farklı yöntem kullanılarak değerlendirilmiştir. Birinci yöntemde, araştırma modelinin örneklem dışı tahmin gücünü sınamaya yönelik olarak PLS-predict prosedürü izlenmiştir. Bu prosedüre göre öncelikle tüm göstergelerin PLS-SEM Q^2 değerlerinin sıfırın üzerinde olması gerekmektedir. İndikatörlerin $Q^2 > 0$ olması halinde için LM değerleri ile PLS-SEM RMSE veya MAE değerleri karşılaştırılmalıdır. Ayrıca Tüm göstergeler için LM' ye (Lineer modele) ilişkin RMSE (ortalama karekök hatası) ve MAE (ortalama mutlak hata) değerlerinin PLS-SEM' e ilişkin RMSE ve MAE değerlerinden yüksek olması

gerekmektedir (Shmueli vd., 2019). Tablo 6’ da görüldüğü üzere yukarıda belirtilen kriterlerin sadece OSAE5 maddesi dışında bağımlı değişkenlere ait tüm gözlenen değişkenler için sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, araştırma modelinin tahmin gücünün yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. PLS-Predict ve CVPAT PLS-YEM Sonuçları Analizi Sonuçları

PLS-Predict Analizi Sonuçları					
	Q2 Predict	PLS-SEM _{RMSE}	LM _{RMSE}	(PLS-SEM _{RMSE} –LM _{RMSE})	
AVT1	0,127	1,110	1,121	-0,011	
AVT2	0,082	1,102	1,123	-0,021	
AVT3	0,099	1,134	1,144	-0,010	
AVT4	0,154	1,157	1,167	-0,010	
AVT5	0,153	1,158	1,176	-0,018	
DFBI1	0,280	0,982	0,988	-0,006	
DFBI2	0,160	1,086	1,110	-0,024	
DFBI3	0,321	1,000	1,025	-0,025	
DFBI4	0,263	1,011	1,024	-0,013	
OSAE3	0,105	1,183	1,187	-0,004	
OSAE4	0,099	1,172	1,185	-0,013	
OSAE5	0,134	1,162	1,143	0,019	
CVPAT PLS-YEM Sonuçları Analizi Sonuçları					
	PLS kayıp	IA kayıp	Ortalama kayıp farkı	t değeri	p değeri
AVT	1,283	1,466	-0,183	3,909	0,000
DFBI	1,041	1,401	-0,359	4,849	0,000
OSAE	1,375	1,549	-0,175	5,728	0,000
Overall	1,225	1,465	-0,240	5,583	0,000

İkinci yöntemde ise CVPAT prosedürü uygulanmıştır. PLS-predict prosedürü sadece araştırmanın orijinal modelini yani tek bir modeli dikkate alarak örneklem dışı tahmin yapmaktadır (Shmueli vd., 2019). Bu nedenle, Sharma vd. (2022) Çapraz Doğrulamalı Tahmin Yeteneği Testi (CVPAT) olarak bilinen ve teorik olarak rekabet eden iki PLS-SEM modelinin (orijinal model ve alternatif) genel tahmin gücünü karşılaştırmaya olanak tanıyan yeni bir örneklem dışı istatistiksel araç geliştirmiştir. Bu yöntem orijinal modelden daha iyi tahmin yapabilen alternatif bir modelin varlığını araştırır. Bu araştırma kapsamında PLS modeli ile alternatif model (LM) arasındaki ortalama kayıp farklarının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Tablo 6 incelendiğinde PLS modeline ait ortalama kayıpların alternatif modeldeki ortalama kayıplardan küçük olduğu görülmektedir. Yani araştırmanın modeli, yazılım tarafından oluşturulan alternatif modele göre daha iyi çalışmaktadır.

4. TARTIŞMA

Çalışma kapsamında bilişsel çelişki teorisi çerçevesinde, tüketici işlevsel karar verme tarzlarından mükemmeliyetçilik, fiyat bilinci ve çeşit odaklı kafa karışıklığının, alışveriş tereddüdü ve daha fazla bilgi ihtiyacı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca daha fazla bilgi ihtiyacının, işlevsel alışveriş tarzları ve

alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkide aracılık rolü de incelenmiştir. Bu doğrultuda, kolayda örnekleme yöntemiyle 373 katılımcıdan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, PLS-SEM yöntemi ile analiz edilmiş ve aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, fiyat bilinci, mükemmeliyetçilik ve çeşit odaklı kafa karışıklığı daha fazla bilgi ihtiyacını pozitif etkilemektedir. Bu bulgu, mükemmeliyetçiliğin ve fiyat odaklılığın daha fazla bilgi ihtiyacını etkilediği sonucuna ulaşan Park ve Gratzel (2010)'ın bulgusuyla benzerdir. Ayrıca, Anić vd. (2008) ve Mishra vd. (2021) tarafından yapılan çalışmalarda da fiyat bilincinin daha fazla bilgi ihtiyacını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bhatt ve Yadav (2023), fiyat odaklı alışveriş yapan tüketicilerin, paralarının karşılığında en iyi değeri alma beklentisiyle alternatif ürünler arasından fiyat ve değeri dikkate alarak bilgi toplamakta ve bu nedenle zamanlarının çoğunu seçenekler arasından fiyat karşılaştırması yaparak harcadıklarını belirtmiştir. Mükemmeliyetçilik özelliği tüketicilerin seçimlerini titizlikle değerlendirmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla mükemmeliyetçiliği yüksek olan tüketicilerin, ihtiyaçlarını karşılayan ürünleri bulmak için daha fazla bilgi ihtiyacına yönelmektedir. Daha fazla seçenek karşısında kafası karışan tüketiciler ise, ürünlerle ilgili daha fazla bilgi edindikçe psikolojik olarak yorulmaya başlamakta ve bu nedenle çoğu zaman daha fazla bilgiye ihtiyaç duymamaktadır (Park ve Gretzel, 2010).

Daha fazla bilgi ihtiyacının alışveriş tereddüdü üzerindeki pozitif etkisinin olması, araştırmanın bir başka sonucudur. Bilgi boşluğu nedeniyle daha fazla bilgi edinmek isteyen tüketicilerin, alışveriş anında tereddüt yaşama olasılığı yüksektir. Bu bulgu, Wang vd. (2024a) ve Whang vd. (2023) tarafından yapılan çalışmalarca da desteklenmiştir. Iyengar ve Lepper (2000)'e göre, tüketicilerin ödeme anında tereddüt etmelerinin bir nedeni, bir seçeneği tercih ederken diğer tüm seçenekleri ve onların cazip yönlerini terk etmek zorunda olmalarıdır. Bu durum, tüketiciler için seçim sürecini karmaşık ve zorlu bir hale getirmektedir. Bu çatışmayı çözümlemek ve hangi ürünü alacağını belirlemek genellikle çok fazla zaman ve bilişsel çaba gerektirmektedir. Bu nedenle, tüketiciler alışveriş esnasında tereddüt yaşamaktadırlar.

Çalışma, çeşit odaklı kafa karışıklığının alışveriş tereddüdünü pozitif etkilediği sonucunu da ortaya koymaktadır. Çeşit odaklı kafa karışıklığı yaşayan tüketicilerin alışveriş sırasında tereddüt etme olasılıkları artmaktadır. Bulgu, Jessup vd. (2009), Demirgüneş (2018) ve Ünal ve Aksu (2020) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Lee vd. (2011)'ne göre, web sitelerindeki ürün çeşitliliğinin artması, seçeneklerin çoğalmasına ve dolayısıyla müşterilerin online alışveriş yapmayı zorlaştırmasına yol açmaktadır. Bu durum, tüketicilerin ödeme aşamasında tereddüt etmesine sebep olmaktadır. Ancak, daha fazla bilgi ihtiyacının; çeşit odaklı kafa karışıklığı yaşamamanın alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisine aracılık etmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Mitchell ve Papavassiliou (1999)'e göre, tüketicilerin kafa karışıklığı, bilgi miktarının artmasıyla daha karmaşık hale gelmektedir. Tüketici örgütlerinin, tüketicilere daha bilinçli olmaları ve piyasadaki en iyi teklifleri aramaları için verdiği tavsiyeler, daha fazla bilgi aramasına neden olmaktadır. Söz konusu

nedenler, tüketicilerin karar verme sürecini zorlaştırmakta ve kafalarının karışmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, tüketicilerin alışveriş anında tereddüt yaşamalarına neden olmaktadır.

Araştırma sonuçları ayrıca fiyat bilincinin alışveriş tereddüdünü pozitif yönde etkilediğini desteklemektedir. Fiyat bilinci yüksek olan kişilerin alışveriş sırasında tereddüt etme olasılıkları artmaktadır. Demirgüneş (2018) ve Öztürk ve Şahin (2020) tarafından yapılan çalışmalar bu bulguyu desteklemektedir. Oppong ve Bannor (2024)' göre fiyat bilincine dayalı karar veren tüketiciler, en uygun fiyatlı olanı tercih etme eğilimindedir. Bu tüketiciler, paralarının karşılığını en iyi şekilde almak için genellikle satın almayı düşündükleri ürünleri karşılaştırırlar. Bu nedenle, yüksek fiyat bilincine sahip tüketiciler bir ürünü internet üzerinden satın alırken tereddüt yaşamaktadır. Ayrıca çalışmada fiyat bilinci ile alışveriş tereddüdü arasındaki ilişkide daha fazla bilgi ihtiyacının aracılık rolü olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bu bulgu, Mishra vd. (2021) tarafından yapılan çalışmayla benzerlik göstermektedir. Mishra (2021)' e göre, tüketiciler, çeşitli web sitelerinde sunulan fiyatları karşılaştırmaktadırlar. En iyi teklifleri bulmak ve tasarruf etmek için daha fazla bilgiye ihtiyaç duyan fiyat bilincine sahip bireylerin, alışverişleri sonucunda hayal kırıklığı yaşayabilme olasılığı daha yüksektir. Bu olasılık tereddüde neden olur. Bu yüzden daha fazla bilgiye ihtiyaç duymak, fiyat bilinci ve tereddüt arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Çalışmada alışveriş tereddüdüne etkisi incelenen bir başka faktör ise mükemmeliyetçiliklerdir. Araştırma bulguları, mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerinde pozitif bir etkisi olmadığını göstermiştir. Benzer bir sonuç Altınkan ve Armağan (2024) tarafından yapılan çalışmada da bulunmuştur. He (2016), mükemmeliyetçilerin artan beklentileri nedeniyle kusurlu kararlar almaya eğilimli olduklarını ve bunun da tereddütten ziyade artan kararlılığı yansıtan daha karmaşık görevleri seçmelerine yol açabileceğini ileri sürmüştür. Ker ve Kao (2021), tüketici davranışında mükemmeliyetçiliği doğrudan inceleyen sınırlı çalışmaları vurgulayarak mükemmeliyetçi özellikler sergileyen tüketicilerin, satın almaya daha titiz bir değerlendirme ile yaklaştıklarını ve bu durumda kararsızlık veya kaçınma olasılığını azalttığını belirtmiştir. Otto vd. (2021) ise, mükemmeliyetçiliğin çok değişkenli yönlerini dikkate almanın gerekliliğini vurgulayarak, kendine yönelik mükemmeliyetçilik gibi boyutların tüketicileri alışverişte yüksek standartlarını karşılamaya motive edebileceğini ve seçimlerini sorgulamalarına yol açmayacağını vurgulamaktadır. Yukarıda ki çalışmaları dikkate aldığımızda mükemmeliyetçilik satın alıp almama konusunda tereddütten ziyade ideal seçimleri yapmak için kapsamlı karar vermeyi gerektirebilecek bir miktar gecikmeye neden olmaktadır. Çalışmada, işlevsel tüketici tarzlarının alışveriş tereddüdünü açıklama gücü zayıf ($R^2=0,320$) olarak belirlenmiştir. Bu durum, tüketicileri alışveriş tereddüdüne düşüren çok sayıda psikolojik ve davranışsal faktöre atfedilebilir. Ayrıca, alışverişin davranışsal yönleri, mükemmeliyetçilik, gibi içsel kişilik özelliklerinden çok durumsal tetikleyicilerden etkilenebilir. Bhatt vd. (2023) yaptıkları çalışmada satın almaya ilişkin tereddüdün özellikle çeşitli bilişsel süreçlerden, duygusal düzenleme mekanizmalarından ve durumsal faktörlerden etkilenebileceğini ileri sürmüştür. Han

ve Kim (2017) ise fiziksel risk, sosyal risk gibi algılanan risk faktörlerinin tereddüdü açıklamakta en önemli değişken olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Araştırma, mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdünü etkilemediğini; fakat daha fazla bilgi ihtiyacının mükemmeliyetçiliğin alışveriş tereddüdü üzerindeki etkisine tam aracılık ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyetçilik, alışveriş tereddüdünü artırmamakta; ancak daha fazla bilgi ihtiyacı durumunda bu etkiyi ortaya çıkarmaktadır. Tüketiciler, ürün hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarında veya hızlı karar verme konusunda kendilerine güvendiklerinde, mükemmeliyetçilik eğilimleri herhangi bir tereddüde yol açmamaktadır. Bununla birlikte, ilave bilgi toplama ihtiyacı ortaya çıktığında, karar verme süreci önemli ölçüde karmaşıklaşmaktadır. Bu durumun temel nedeni, bilgi arayışının beraberinde getirdiği kapsamlı karşılaştırma yapma zorunluluğu, kusursuz seçeneği bulma arzusu ve olası hataları önleme kaygısıdır ki, bu faktörler bütünlük olarak karar alma sürecini uzatmakta ve tereddüdü artırmaktadır. Bu durum, mevcut literatürle de önemli ölçüde örtüşmektedir. Özellikle, Slaney vd. (2001)'in ortaya koyduğu çalışmada, mükemmeliyetçiliğin adaptif (uyumlu) ve maladaptif (uyumsuz) boyutları arasındaki ayrım incelenmiş ve maladaptif mükemmeliyetçiliğin belirsizlikten kaçınma ve aşırı kontrol ihtiyacıyla olan güçlü ilişkisi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, alışveriş tereddüdü açısından değerlendirildiğinde, artan bilgi ihtiyacının maladaptif mükemmeliyetçiliği tetiklediği görülmektedir. Dolayısıyla, mükemmeliyetçi bireylerin, yeterli bilgilisel dayanak olmaksızın karar vermekten kaçınmaları ve bunun sonucunda yaşadıkları tereddüt, teorik çerçeve ile tutarlı bir görünüm sergilemektedir.

Son olarak çalışmada alışveriş tereddüdünün online ertelemeyi pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Literatürde de bu sonucu destekler nitelikte alışveriş tereddüdünün online ertelemeyi etkilediğini ileri süren çalışmalar mevcuttur (Huang vd., 2018; Mad ve Omar, 2022; Temel, 2023). Tüketicilerin ödeme aşamasında tereddüt etmeleri, alışveriş sepetini terk etme oranını etkilemektedir. Daha spesifik olarak, yaşanan duygusal ikilem, tüketicilerin ödeme aşamasındaki tereddüdünü artırarak alışverişlerini ertelemelerine yol açmaktadır. Alışveriş anında tereddüt yaşayan tüketicilerin, erteleme olasılığı artmaktadır. Negra vd. (2008)'e göre online alışverişe yönelik olumsuz tutum, daha düşük fiyata ürünü bulma düşüncesi, online satıcıların güvenilirliklerine dair şüpheler ve satın alma işleminin karmaşıklığı sebebiyle, alışveriş ödeme anında tamamlanamamakta ve erteleme davranışı sergilenmektedir. Mad vd. (2021)'ne göre ise bu durumun sebebi, tüketicilerin belirli bir amaca yönelik (örneğin bilgi arama) ürünleri kontrol etmek için çeşitli alışveriş sitelerini ziyaret etmeleri, deneyim odaklı alışveriş yapanların sadece eğlence için sepete ürün eklemeleri ve algılanan maliyetten kaynaklanmaktadır.

SONUÇ

Çalışmanın sonuçları, mükemmeliyetçi, fiyat bilinci olan ve çeşitlilik karşısında kafa karışıklığı yaşayan tüketici türleri açısından kayda değer çıkarımlar sunmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında işletmeler, tüketicilerin satın alma sürecindeki tereddütlerini ve akabinde ortaya çıkan erteleme davranışlarını minimize edebilecek stratejik

yaklaşımlar geliştirebilirler. Bu bağlamda, yapay zekâ teknolojileri, tüketicilerin geçmiş alışveriş örüntülerini, pazar dinamiklerini ve rekabetçi fiyatlandırma stratejilerini analiz ederek gerçek zamanlı ve kişiselleştirilmiş fiyat önerileri sunma kapasitesine sahiptir. Söz konusu teknolojik entegrasyon sayesinde, müşterinin karar verme sürecinde yaşadığı tereddüt anlarında, yapay zekâ sistemleri kişiselleştirilmiş teklifler ile müşteri sadakatini güçlendirebilir. Bununla birlikte, blockchain teknolojisiyle ürünlerin fiyat geçmişlerinin şeffaf bir şekilde görüntülenebilmesi, tüketicilerin "daha ekonomik alternatifler mevcut olabilir mi?" kaygısını hafifletebilir ve böylelikle güven temelli bir alışveriş ortamı tesis edilebilir. Bu noktada, özellikle mükemmeliyetçi tüketici segmenti için geliştirilen yapay zekâ uygulamaları, kalite ve dayanıklılık gibi kritik parametreleri analiz ederek optimum ürün önerileri sunabilir. Çeşitlilikten kaynaklanan karar verme zorluklarını azaltmak amacıyla, filtreleme ve arama araçları optimize edilerek tüketicilerin aradıkları ürünlere kolaylıkla ulaşmaları sağlanabilir ve böylece kafa karışıklığı en aza indirilebilir. Bilişsel çelişkiyi ve tereddüdü azaltmak için online ürün denetme imkanı veren sanal gerçeklik uygulamaları gibi teknolojiler web sitelerine entegre edilebilir. Bu tür uygulamalar, tüketicilerin ürünü risk almadan deneyimlemelerine olanak tanır. Bunun yanı sıra, kargo süreçleri, stok durumu ve tahmini teslimat süreleri gibi birçok konuda daha şeffaf bilgi paylaşımı sunan kullanıcı dostu web sayfaları tasarlanabilir.

Bu araştırma literatüre önemli katkılar sağlamakla beraber, bazı metodolojik sınırlılıklar içermektedir. Çalışmanın örnekleminin kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olması önemli bir sınırlılıktır. Söz konusu sınırlılığın aşılması için, kolayda örnekleme yerine ana kütleyi daha iyi temsil edecek homojen bir dağılım sağlamak için tesadüfi olmayan sistematik bir örnekleme yöntemiyle çeşitli coğrafi bölgeler çalışmaya dahil edilip veri toplanabilir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı katılımcıların en son yaptığı online alışverişleri dikkate alarak anketleri yanıtlamaları istenmesidir. Ancak ürün kategorilerine göre elde edilen bulgular farklılık gösterebilir. Bu kapsamda çalışmanın farklı ürün kategorilerinde ele alınması daha dikkat çekici sonuçlar verecektir. Ayrıca örneklemin demografik özellikleri, ürünlere karşı ilgilenimleri, sosyo-kültürel özellikleri gibi farklı değişkenler modelde yer alan söz konusu ilişkilerin yönünü ve şiddetini değiştirebilir. Bu sebeple ileriki çalışmalarda moderatör değişkenler kullanılarak daha derinlemesine çıkarımlar elde edilebilir.

THE EFFECT OF UTILITARIAN CONSUMER DECISION-MAKING STYLES ON ONLINE SHOPPING HESITATION: THE MEDIATING ROLE OF THE NEED FOR MORE INFORMATION

1. INTRODUCTION

In online shopping, consumers navigate through a large number of options without physical inspection. This process, which requires a high level of cognitive effort, increases the potential for consumer hesitation (Zhou et al., 2010). The fear of experiencing cognitive dissonance that may cause consumers to experience shopping hesitation in online markets can be caused by many factors. Consumer behavior styles

can be considered one of these factors. Sproles and Kendall (1986) provided a framework for understanding how consumers make purchase decisions by describing the different behavioral styles consumers exhibit when purchasing a particular product or service. Alavi et al. (2015) categorized consumer decision styles into two groups: utilitarian and hedonic. This research suggests that consumers with a utilitarian decision style may need more information due to high anxiety and may be more likely to hesitate. In this context, this study examines the effects of perfectionism, price consciousness, and variety-oriented confusion, which are utilitarian consumer decision-making styles, on the need for more information and shopping hesitancy. In addition, the mediating role of the need for more information is also addressed within the scope of the study.

2. METHODS

The study population consists of many consumers who shop online in Turkey. The convenience sampling method was used in the study to reach the required number of samples representing the main mass. The research hypotheses were tested with the data obtained from 373 questionnaires. The research hypotheses were tested with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis.

3. RESULTS

According to the analysis results, price consciousness, perfectionism, and confusion caused by overchoice positively affect the need for more information. Price consciousness is confused by over-choice, and the need for more information positively affects shopping hesitation. Perfectionism did not affect shopping hesitation. Finally, shopping hesitation positively affects online purchase delays. The mediating role of the need for more information was also examined in the study. As a result of the analyses, it was determined that price consciousness and perfectionism had an indirect effect on shopping hesitation, and the need for more information mediated these effects. The mediating role of the need for more information in the effect of confusion by over-choice on shopping hesitation was not found.

4. DISCUSSION

According to the analysis results, price consciousness, perfectionism, and confusion caused by overchoice positively affect the need for more information. This finding is similar to the finding of Park and Gratzel (2010), who concluded that perfectionism and price orientation affect the need for more information. Moreover, Anić et al. (2008) and Mishra et al. (2021) also found that price consciousness affects the need for more information. Another result of the study is that the need for more information positively affects shopping hesitation. This finding was supported by Wang et al. (2024), who reported that information-seeking has a decisive effect on consumers' hesitation. Another study result shows that confusion caused by over-choice positively affects shopping hesitation. Consumers who experience confusion over choice are more likely to hesitate during shopping. This situation was also revealed in the study.

by Jessup et al. (2009) and Demirgüneş (2018). According to Lee et al. (2011), the increase in the variety of products on websites leads to an increase in the number of options and thus makes it difficult for customers to shop online. Finally, the study revealed that shopping hesitation positively affects online purchase postponement. Studies in the literature support this result and suggest that shopping hesitation affects online purchase postponement (Huang et al., 2018; Mad & Omar, 2022).

CONCLUSION

In the light of the findings, businesses can develop strategic approaches that can minimize consumers' hesitation in the purchase process and the subsequent procrastination behavior. In this context, artificial intelligence technologies can offer real-time and personalized price recommendations by analyzing consumers' past shopping patterns, market dynamics and competitive pricing strategies. In order to reduce decision-making difficulties caused by diversity, filtering and search tools can be optimized so that consumers can easily access the products they are looking for, thus minimizing confusion. In addition, transparent information should be shared on shipping processes, stock availability and estimated delivery times.

Although this research makes important contributions to the literature, it has some methodological limitations. An important limitation is that the sample of the study was determined by convenience sampling method. Another limitation of the study is that the participants were asked to answer the questionnaires considering their most recent online purchases. However, the findings obtained according to product categories may differ. In addition, different variables such as demographic characteristics, product interests, socio-cultural characteristics of the sample may change the direction and severity of the relationships in the model. For this reason, more in-depth inferences can be obtained by using moderator variables in future studies.

KAYNAKÇA

- Afuah, A. ve Tucci, L.C. (2001). *Internet business models and strategies*. New York: McGraw-Hill.
- Alavi, S. A., Rezaei, S., Valaei, N. ve Wan Ismail, W. K. (2015). Examining shopping mall consumer decision-making styles, satisfaction and purchase intention. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 26(3), 272–303. <https://doi.org/10.1080/09593969.2015.1096808>.
- Altınkan, D. ve Armağan, E. (2024). The effect of consumer personality traits and decision-making styles on online impulsive and compulsive buying behaviors. *Journal of Business in the Digital Age*, 7(1), 30-50. <https://doi.org/10.46238/jobda.1469380>
- Anić, I. D., Marković, M. ve Vouk, R. (2008). Understanding comparison behavior of grocery shoppers in Croatia. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 21 (3), 1-11. <https://hrcak.srce.hr/file/59990>
- Antony, M. M. ve Swinson, R. P. (2009). *When perfect isn't good enough: strategies for coping with perfectionism*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Armağan, C. ve Sevtap, Ünal. (2022). Investigation of online shopping cart abandonment on the perspective of e-procrastination behavior. *International Journal of Marketing, Communication and New Media*, 10(19). <https://doi.org/10.54663/2182-9306.2022.v10.n19.66-89>
- Bhatt, R. ve Yadav, V. (2023). Perfectionism, decision-making, and life-satisfaction among working professionals. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 1(4), 21-35. <https://doi.org/10.61113/ijiap.v1i4.105>
- Boonpattarakarn, A. (2012). An experimental Design to test the main and interaction effects of CSR involvement, brand naming and pricing on purchase intentions in Thailand. *International Journal of Business and Management*, 7(16), 62-79. [10.5539/ijbm.v7n16p62](https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n16p62)
- Çakirkaya, M., Koçyiğit, M. ve Yiğit, M. (2021) Investigation of the relationship between consumer decision making styles and in-store consumer behavior in the COVID–19 process. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(7), 1190-1204. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.07.111>
- Campo, K. ve Breugelmans, E. (2015). Buying groceries in brick and click stores: Category allocation decisions and the moderating effect of online buying experience. *Journal of Interactive Marketing*, 31, 63–78. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2015.04.001>
- Cart Abandonment Rate Statistics (2024). Erişim: 10 Mayıs, 2024, <https://baymard.com/lists/cart-abandonment-rate>
- Casado-Aranda, L.A., Sánchez-Fernández, J. Ve Ibáñez-Zapata, J.A. (2022). It is all about our impulsiveness – How consumer impulsiveness modulates neural evaluation of hedonic and utilitarian banners. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 67, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.102997>.
- Ceylan, E. ve Alagöz, S. B. (2020). Tüketicilerin karar verme tarzlarının organik gıda satın alma davranışına etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(38), 148-163.

- Chang, C.Y.C. (2009). Does price matter? How price influences online consumer decision-making. *Japanese Journal of Administrative Science*, Volume 22, No.3, 245-254 <https://doi.org/10.5651/jaas.22.245>
- Chatterjee, P. ve Wang, Y. (2012), Online comparison-shopping behavior of travel consumers. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 13(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2012.643185>
- Chijionwu, O. R., Obikeze, C.O. ve Nwaizugbo, I. (2020). Locus of control and consumer purchase intention of fabric materials in Abia State. *British Journal of Marketing Studies*, 8(3), 21-28. <https://doi.org/10.37745/bjms/vol8.no3.pp21-28.2020>
- Chin, W. W., Peterson, R. A. ve Brown, P. S. (2008). Structural equation modelling in marketing: Some practical reminders. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 16(4), 287-298. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679160402>
- Cho C. H., Kang J. ve Cheon H. J. (2006). Online shopping hesitation. *Cyberpsychology ve Behavior*, 9(3), 261-74. <https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9.261>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Coothoopermal S. ve Chitto H. (2017). The impact of consumer decision-making styles on consumer confusion in Mauritius: An empirical analysis. *Int J Consum Stud*, 41, 312-324. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12343>
- Darpy, D. (2000). Consumer procrastination and purchase delay. *29th Annual Conference EMAC*. Rotterdam, NL.
- Demirgüneş, K. B. (2018). Determination of factors that cause shopping hesitation. *METU Studies in Development*, 45 (April), 25-57.
- Donthu, N. ve Garcia, A. (1999). The internet shopper. *Journal of Advertising Research*, 39(3), 52-58.
- Falk, R. F. ve Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Flett, G. L. ve Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 5-31). *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10458-001>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Garg, P., Raj, R., Kumar, S. S., Pahuja, S. ve Sehrawat, N. (2023). Elucidating the role of consumer decision making style on consumers' purchase intention: The mediating role of emotional advertising using PLS-SEM. *Journal of Economy and Technology*, 1, 108-118. <https://doi.org/10.1016/j.ject.2023.10.001>
- Grace, I., Phang, P., Ling, R. P. ve Osman, Z. (2022). Causes of customers' cognitive dissonance and product return frequency: a malaysian packaged food context. *Asian Journal of Business and Accounting*, 15(2), 173-203. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol15no2.6>

- Gul, R., Arshad, M.R., Sana, B. ve Munaza, K.. (2023). Online shopping cart abandonment, a wort discussing digitalization phenomenon in Pakistani cultural context. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 3(1), 282–293. <https://doi.org/10.58661/ijssse.v3i1.12>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2016). *Multivariate Data Analysis* (Global Ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2022). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (3rd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Han, M.C. ve Kim, Y. (2017) Why Consumers Hesitate to Shop Online: Perceived Risk and Product Involvement on Taobao.com. *Journal of Promotion Management*, 23, 24-44. <https://doi.org/10.1080/10496491.2016.1251530>
- He, X. (2016). When perfectionism leads to imperfect consumer choices: The role of dichotomous thinking. *Journal of Consumer Psychology*, 26(1), 98-104. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2015.04.002>
- Huang, G. H., Korfiatis, N. ve Chang, C. T. (2018). Mobile shopping cart abandonment: The roles of conflicts, ambivalence, and hesitation. *Journal of Business Research*, 85, 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.008>
- Iyengar, S. S. ve Lepper, M. R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality And Social Psychology*, 79(6), 995-1006.
- Jessup, R. K., Veinott, E. S., Todd, P. M. ve Busemeyer, J. R. (2009). Leaving the store empty- handed: Testing explanations for the too-much-choice effect using decision field theory. *Psychology & Marketing*, 26(3), 299-320. <https://doi.org/10.1002/mar.20274>
- Johnson, R. (2019). Perfectionism and purchase intentions. *Consumer Psychology Quarterly*, 37(2), 98-112. <https://doi.org/10.3390/bs13030269>
- Ker, W.-Y. ve Kao, D. T. (2021). “Give me perfection or nothing!”: The impact of perfectionism on product evaluation as moderated by secrecy effect and name volatility. *Journal of Consumer Behaviour*, 20(6), 1605–1616. <https://doi.org/10.1002/cb.1976>
- Kiel, G. C. ve Layton, R. (1981). Dimensions of consumer information seeking behavior. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 233. <https://doi.org/10.2307/3150957>
- Kim, Y. S. (2011). Application of the cognitive dissonance theory to the service industry. *Services Marketing Quarterly*, 32(2): 96-112. <https://doi.org/10.1080/15332969.2011.557602>
- Klein, A. ve Sharma, V.M. (2022). Consumer decision-making styles, involvement, and the intention to participate in online group buying. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 64, 102808, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102808>.
- Kumar, A., Vohra, A. ve Dangi, H.K. (2017), Consumer decision-making styles and post purchase behaviour of poor for Fast Moving Consumer Goods.

- International Journal of Consumer Studies*, 41, 121-137.
<https://doi.org/10.1111/ijcs.12320>
- Kurtuluş, K. (2006). *Pazarlama Araştırmaları*. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Lee, H.S., Jin, D.S. ve Choi, J. (2011). Effects of information intermediary functions of comparison shopping sites on customer loyalty. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 16(2), 1–11.
- Lyonski, S. ve Durvasula, S. (2013). Consumer decision making styles in retailing: Evolution of mindsets and psychological impacts. *Journal of Consumer Marketing*, 30(1), 75 87. <https://doi.org/10.1108/07363761311290858>
- Ma, X., Zou, X. ve Lv, J. (2022). Why do consumers hesitate to purchase in live streaming? A perspective of interaction between participants. *Electronic Commerce Research and Applications*, 55(11-12), 101193. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2022.101193>
- Maçık, R. (2014). Consumer perfectionism measurement scale: preliminary research results. in human capital without borders: knowledge and learning for quality of life. *Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference 2014* (pp. 501-509). ToKnowPress.
- Mad, S. ve Omar, N. A. (2022). The effects of hesitation on digital consumer behaviour in relation to online cart abandonment. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3), 496–513. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v12-i3/15011>
- Mad, S., Omar, N. A. ve Sarudin, E. S. (2021). Malaysia: Exploring the drivers of cart abandonment and consumer behaviour's. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(10), 949-961. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v11-i10/11171>
- Miranda, S. ve Duarte, M. (2021). How perfectionism reduces positive word-of-mouth: the mediating role of perceived social risk. *Psychology & Marketing*, 39(2), 255-270. <https://doi.org/10.1002/mar.21593>
- Mishra, S., Malhotra, G. ve Tiwari, S. R. (2021). Moderating effect of cognitive conflict on the relationship between value consciousness and online shopping cart abandonment. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 31(5), 511-530. <https://doi.org/10.1080/09593969.2021.2002386>
- Mitchell, V. W. ve Papavassiliou, V. (1999). Marketing causes and implications of consumer confusion. *Journal of Product & Brand Management*, 8(4), 319-342. <https://doi.org/10.1108/10610429910284300>
- Manolica, A., Guta, A.-S., Roman, T. ve Dragan, L.M. (2021). Is consumer overchoice a reason for decision paralysis? *Sustainability*, 13, 5920. <https://doi.org/10.3390/su13115920>
- Nagar, K. (2016). Drivers of e-store patronage intentions: Choice overload, internet shopping anxiety, and impulse purchase tendency. *Journal of Internet Commerce*, 15(2), 97–124. <https://doi.org/10.1080/15332861.2016.1148971>
- Nagar, K. ve Gandotra, P. (2016). Exploring choice overload, internet shopping anxiety, variety seeking and online shopping adoption relationship: Evidence from online fashion stores. *Global Business Review*, 17(4), 851-869. <https://doi.org/10.1177/0972150916645682>

- Negra, A., Mzoughi, N. ve Bouhlel, O. (2008), E-procrastination: a netnographic approach. *Journal of Customer Behavior*, 7(2), 103-19. <https://doi.org/10.1362/147539208X325894>
- Oppong, D. ve Bannor, R. K. (2024). Decoding influencer impact in food marketing: The must-haves, should-haves and the role of brand trust and price consciousness. *Journal of Food Products Marketing*, 30(6–7), 210–235. <https://doi.org/10.1080/10454446.2024.2406200>
- Otto K., Geibel H. V. ve Kleszewski E. (2021). “Perfect leader, perfect leadership?” Linking leaders’ perfectionism to monitoring, transformational, and servant leadership behavior. *Frontiers in Psychology*, 12:657394. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657394>
- Öztürk, E. ve Şahin, A. (2020). Tüketicilerin Karar Verme Tarzlarının Sanal Alışveriş Sepetini Terk Etmelerine Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 70-90. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.626470>
- Prakash, G., Singh, P. K. ve Yadav, R. (2018). Application of consumer style inventory (CSI) to predict young Indian consumer’s intention to purchase organic food products. *Food Quality and Preference*, 68, 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2018.01.015>
- Park, Y. A. ve Gretzel, U. (2010). Influence of consumers' online decision-making style on comparison shopping proneness and perceived usefulness of comparison shopping tools. *Journal of Electronic Commerce Research*, 11(4), 342-354.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ramanathan, S. ve Menon, G. (2006). Time-varying effects of chronic hedonic goals on impulsive behavior. *Journal of Marketing Research*, 43(4), 628–641. <https://doi.org/10.1509/jmkr.43.4.628>
- Ryding, D., Henninger, C. E., Rudawska, E. ve Vignali, G. (2020). Extending the consumer style inventory to define consumer typologies for secondhand clothing consumption in Poland. *European Research Studies Journal*, 23(Special issue 2), 410-433.
- Sarkar, S., Khare, A. ve Sadachar, A. (2020). Influence of consumer decision-making styles on use of mobile shopping applications. *Benchmarking: An International Journal*, 27(1), 1-20. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0208>
- Savolainen, R. (2017). Information need as a trigger and driver of information seeking: A conceptual analysis. *Aslib Journal of Information Management*, 69(4), 419-430. <https://doi.org/10.1108/ajim-08-2016-0139>
- Scheibehenne, B., Greifeneder, R. ve Todd, P. M. (2010). Can there ever be too many options? A meta-analytic review of choice overload. *Journal of consumer research*, 37(3), 409-425. <https://doi.org/10.1086/651235>
- Shafran, R., Cooper, Z. ve Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: A cognitive-behavioural analysis. *Behaviour Research and Therapy*, 40(7), 773-791. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00059-6](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00059-6)

- Sharma, A., Pandher, J.S. ve Prakash, G. (2023). Consumer confusion and decision postponement in the online tourism domain: the moderating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 1092-1117. <https://doi.org/10.1108/JHTI-03-2022-0096>.
- Sharma, P. N., Liengaard, B. D., Hair, J. F., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2022). Predictive model assessment and selection in composite-based modeling using PLS-SEM: extensions and guidelines for using CVPAT. *European Journal of Marketing*, 57(6), 1662-1677. <https://doi.org/10.1108/EJM-08-2020-0636>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Ting, H., Vaithilingam, S. ve Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Slaney, R., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, R. ve Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale (APS-R): Psychometric properties and correlations with perfectionism, personality, and psychopathology. *Assessment*, 8(4), 363-374.
- Song, J. D. (2019). A study on online shopping cart abandonment: A product category perspective. *Journal of Internet Commerce*, 18(4), 337-368. <https://doi.org/10.1080/15332861.2019.1641782>
- Soni, N. ve Dawra, J. (2019). Judgments of acquisition value and transaction value: A consumer decision-making styles perspective. *Journal of Indian Business Research*, 12(3), 389-410. <https://doi.org/10.1108/JIBR-06-2018-0170>
- Sproles, G.B. ve Kendall, E.L. (1986). A methodology of profiling consumer decision making styles. *Journal of Consumer Affairs*, 20(2), 267-279. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.1986.tb00382.x>
- Tan, S. ve Chen, W. (2021). Building consumer trust in online food marketplaces: The role of WeChat marketing. *International Food and Agribusiness Management Review*, 24(5), 845-861.
- Temel, E. (2023). Kafam çok karıştı! Sonra bakarız... Online alışveriş sepetini terk etme davranışının oluşumunda seçim paradoksu, duygusal kararsızlık ve tereddüt. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 14(2), 26-53. <https://doi.org/10.34231/iuyd.1331374>
- Tulwin, K. (2014). The Influence of Price Changes on Consumers' Purchase Decisions. Nova School of Business and Economics, Master Thesis, Portugal.
- Ünal H. ve Aksu A. (2020). Spor giyim markası tüketicilerinin karar verme tarzları ile marka bağlılığı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.14(2), 118-132.
- Wang, S., Ye, Y., Ning, B., Cheah, J. ve Lim, X. (2022). Why do some consumers still prefer in-store shopping? an exploration of online shopping cart abandonment behavior. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.829696>
- Wang, S., Lim, X. J., Luo, X. ve Cheah, J. H. (2024a). To hesitate or not to hesitate: Can popularity cues minimize the hesitation to checkout in e-commerce? *Journal of Retailing and Consumer Services*, 78, 103730. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.103730>
- Wang, H., Jiang, X., Li, D., Jin, X. ve Zhang, J. (2024b). The effect of leader perfectionism on employee deviance: an interpersonal relationship

- perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 1677-1688.
<https://doi.org/10.2147/prbm.s454596>
- We Are Social. (2023). Digital 2023: Global overview report. We are social.
Erişim:15 Mayıs 2024, <https://wearesocial.com/digital-2023-global-overview>
- Whang, J. B., Song, J. H. Ve Lee, J. H. (2023). Two important strategies to attenuate consumer purchase hesitation. *International Journal of Advertising*, 43(5), 824–846. <https://doi.org/10.1080/02650487.2023.2266325>
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhao, X., J.G. Lynch ve Q. Chen. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2): 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhang, L., Wang, X., Majeed, S. ve Zhou, Z. (2025). How do sales promotions, communication agents, and psychological contracts determine purchase hesitation? Evidence from live stream influencers' fan groups. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 84, 104193. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.104193>
- Zheng, X., Men, J., Yang, F. ve Gong, X. (2019). Understanding impulse buying in mobile commerce: an investigation into hedonic and utilitarian browsing. *International Journal of Information Management*, 48, 151–160. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.02.010>.
- Zhou, J.X., Arnold, M.J., Pereira, A. ve Yu, J. (2010). Chinese consumer decision-making styles: a comparison between the coastal and inland regions. *Journal of Business Research*, 63(1), 45–51. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.010>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Ümit DOĞRUL İrem Deniz DOĞULU Gizem AYDAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Ümit DOĞRUL İrem Deniz DOĞULU Gizem AYDAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ümit DOĞRUL İrem Deniz DOĞULU Gizem AYDAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ümit DOĞRUL İrem Deniz DOĞULU Gizem AYDAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Ümit DOĞRUL İrem Deniz DOĞULU Gizem AYDAN

-RESEARCH ARTICLE-

**THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON
EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF FRAUD DIMENSIONS IN REMOTE
WORKING ENVIRONMENTS: THE CASE OF BURSA PROVINCE***

Yasemin ERTAN¹ & Elif YÜCELI² & Samet GEZER³

Abstract

This study examines how employees' perceptions of the fraud diamond dimensions (pressure, opportunity, rationalization, and capability) vary according to their demographic characteristics in remote work environments, which became widespread during the COVID-19 pandemic. The main aim is to understand the attitudes of remote employees toward fraud and identify which demographic factors are linked to higher tendencies for fraudulent behavior. The study evaluates relationships between factors such as age, education level, work experience, income, and sector, and the fraud diamond dimensions. Based on a survey of 398 remote employees, the findings revealed no statistically significant difference between gender and the fraud diamond dimensions. However, significant differences were found regarding age, education level, work experience, income, and sector. For instance, older employees and those with higher income levels feel more pressure to engage in fraud, while employees with higher education, longer work experience, and higher income show stronger tendencies toward rationalization, opportunity, and capability dimensions. Sector-based analysis revealed that finance sector employees had higher tendencies in rationalization and capability, while those in the textile sector showed the lowest tendency in rationalization and those in the service sector the lowest in capability. The research offers key recommendations for organizations to develop internal control and fraud prevention strategies tailored to remote workers. Specifically, the study highlights the importance of personalizing these strategies, as employees with different demographic characteristics may have different perceptions of fraud. The study provides valuable insights for managers seeking to minimize fraud risks in remote work settings and makes significant contributions to the existing literature.

Keywords: *Fraud, Employee Fraud, Fraud Diamond, Remote Working*

JEL Codes: *M10, M42, M49*

Başvuru: 11.08.2024 **Kabul:** 12.05.2025

* This study was supported by Bursa Uludağ University Scientific Research Projects Unit with the project titled "The Effects of Remote Work Environments on Fraud" with the code SGA-2023-1257.

¹ Doç.Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bursa, Türkiye, yasertan@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9193-3396

² Doç.Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bursa, Türkiye, emugal@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2708-6778

³ Bursa, Türkiye, 702014025@ogr.uludag.edu.tr, ORCID: 0009-0005-5786-4277

UZAKTAN ÇALIŞMA ORTAMLARINDA DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN, ÇALIŞANLARIN HİLE BOYUTLARINA İLİŞKİN ALGILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ⁴

Öz

Bu çalışma, COVID-19 pandemisi ile yaygınlaşan uzaktan çalışma ortamlarında çalışanların hile elması boyutlarına (baskı, fırsat, rasyonalizasyon ve yetenek) ilişkin algılarının demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını incelemektedir. Çalışmanın temel amacı, uzaktan çalışanların hileye yönelik tutumlarını daha iyi anlamak ve hangi demografik özelliklerin hile davranışına yönelik daha yüksek eğilimlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu kapsamda, çalışanların yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, gelir düzeyi ve çalıştıkları sektör gibi demografik faktörlerle hile elması boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma, 398 uzaktan çalışan üzerinde yapılan bir anket çalışmasına dayanmaktadır. Çalışma sonucunda, cinsiyet ile hile elması boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Ancak, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, gelir seviyesi ve sektör gibi diğer demografik değişkenlerin hile boyutları üzerinde belirgin farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir. Örneğin, yaşça daha büyük çalışanlar ve daha yüksek gelir seviyesine sahip bireyler hile yapma doğrultusunda daha fazla baskı hissetmektedir. Buna karşılık, daha yüksek eğitim seviyesine, daha uzun çalışma sürelerine ve daha yüksek gelir seviyesine sahip olanların rasyonalizasyon, fırsat ve yetenek boyutlarına yönelik eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sektör bazında yapılan analizlerde, finans sektöründe çalışanların rasyonalizasyon ve yetenek boyutlarında daha yüksek eğilimler sergilediği, tekstil sektöründe rasyonalizasyon boyutunda en düşük, hizmet sektöründe ise yetenek boyutunda en düşük seviyelerde eğilimler gözlemlenmiştir. Bu araştırma, örgütlerin uzaktan çalışanlarına yönelik iç kontrol ve hile önleme stratejilerini geliştirmeleri için önemli öneriler sunmaktadır. Özellikle, farklı demografik özelliklere sahip çalışanların hileye yönelik farklı algılara sahip olabileceği gerçeği, bu stratejilerin kişiselleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışma, uzaktan çalışma ortamlarında hile risklerini en aza indirmeyi amaçlayan yöneticilere değerli içgörüler sunmakta ve literatüre önemli katkılar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hile, Çalışan Hileleri, Hile Elması, Uzaktan Çalışma

JEL Kodları: M10, M42, M49

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

⁴ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. INTRODUCTION

Fraud has existed since the earliest periods of human history, evolved into various forms with technological advancements, and remains a critical issue for businesses aiming to sustain their operations. According to the report published by the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) in 2022, fraudulent activities cost businesses a total of \$3.6 billion, with companies losing approximately 5% of their annual revenues to fraud each year. In addition, 86 percent of fraud cases involve employee fraud. While employee fraud is much less damaging to the business than financial statement fraud (ACFE, 2022), if not prevented, it is likely to grow like an avalanche and reach dimensions that threaten business operations. With the increase in remote working practices during the COVID-19 pandemic, there has been a dramatic increase in employee fraud (Steenkamp, 2021).

In the 21st century, work models and workforce dynamics have changed due to globalization and increased competition. These changes have brought the concept of flexible work to the forefront. The remote working model, which became widespread during the COVID-19 pandemic, has been adopted by many organizations. While remote working provides flexible hours and a better work-life balance, increasing employee satisfaction and productivity, it may also lead to inadequacies in internal control systems. This increases the importance of the control environment and introduces additional risks, such as ineffective management of remote employees and their failure to fulfill responsibilities. A weak internal control system may increase the likelihood of employees engaging in fraudulent activities (Kızıl et al., 2021).

Compared to the traditional working model, the remote working model also offers many advantages and disadvantages for remote workers. A notable positive impact is that employees, especially those residing in large and crowded cities, can save time that would otherwise have been spent commuting to their workplaces. Conversely, some employees may feel more isolated and helpless when away from the office, face challenges in expressing themselves in online environments, and find themselves working beyond regular hours (Ferreira et al., 2021). These circumstances can lead to increased pressure on employees, one of the critical factors identified in all fraud theories as encouraging fraudulent behaviour (Awaluddin et al. 2022). Considering the negative impact of employee fraud on businesses, it is necessary to understand the impact of remote working environments on fraudulent behaviours to prevent fraud. This study focuses on employees' fraudulent behaviour and examines whether there is a significant difference between the demographic characteristics of employees working in a remote work environment and the factors of the fraud diamond, namely pressure, opportunity, rationalisation, and capability. In the following sections of the study, we present the conceptual framework relating to employee fraud and remote working environments, followed by literature on employee fraud in remote working environments, the relationship between employee demographics and fraud, and the advantages and disadvantages of remote working environments. The methodology section provides information on the scope and method of the study. This is followed

by the results of the study, an analysis of the findings, limitations and suggestions for future research.

1.1. Conceptual Framework

International Standard on Auditing (ISA) 240 defines fraud as actions executed by management, employees, or third parties, intended to secure an unjust or illegal advantage. Occasionally, the concepts of fraud and error may be used interchangeably. However, from the standpoint of auditing literature, these two terms represent distinct concepts. Fraud is intentional and motivated by the desire to gain an advantage, whereas errors lack any intent or purpose to benefit. Errors stem from factors such as ignorance, negligence, carelessness, and inexperience (Adalı and Kızıl, 2017: 53).

Since 1996, ACFE has analysed over 20,000 fraud cases, classifying them into three groups under the 'Fraud Tree' system. These categories are fraudulent financial reporting, misappropriation of assets, and corruption. Fraudulent financial reporting is defined as manipulating financial statements to present a false financial position of the company. Misappropriation of assets is described as the theft or improper use of company assets and is typically carried out by company employees (Güredin, 2010: 134-135). Corruption involves an employee using their power and authority within the company to benefit themselves or others (Bozkurt, 2009, p.73). Employee fraud consists of schemes where the perpetrator directly benefits. Misappropriation of assets and corruption fall within the scope of employee fraud. Fraud, regardless of its type, adversely affects businesses and their stakeholders. The consequences can vary, including financial losses for the business, damage to its reputation, loss of investors, and loss of creditors (Perols and Lougee, 2017). Protecting businesses from these adverse effects of fraud is of utmost importance. Furthermore, preventing fraud is more cost-effective and efficient than detecting it post-occurrence (Kazan, 2021). Understanding who commits fraud, why, and when it is committed is crucial for reducing and preventing fraud (Napel, 2013). Therefore, businesses must manage fraud risks effectively to ensure sustainability. Fraud risk management is a systematic approach that identifies, analyses, and manages fraud elements according to the company's risk tolerance profile. Successful risk management requires participation from all organizational levels and a focus on the factors contributing to fraudulent activities, often referred to as the elements of fraud (Akdemir, 2010: 49).

Several theories address fraudulent behaviour, with the Fraud Triangle, developed by Donald R. Cressey in 1953, being the foundational model. It identifies three key factors: pressure, opportunity, and rationalization, which together can lead to fraud, particularly in environments with weak internal controls (Peterson and Zikmund, 2004: 30). In 2004, Wolfe and Hermanson introduced the Fraud Diamond Theory, adding 'capability' as a crucial factor, arguing that personal skills and attributes play a significant role in whether fraud occurs. They identified six attributes linked to these capabilities, including positioning, intelligence, creativity, ego, coercion, deceit, and stress. In 2012, Jonathan Marks expanded on these ideas with the Fraud Pentagon Theory, adding 'hubris' as a significant factor, especially among top executives in

modern, complex organizations. Marks noted that 89% of fraud cases involve senior executives with characteristics such as arrogance and greed, and he emphasized the need to consider these traits when assessing fraud risks.

Recent changes in the economic, social, political, and technological landscapes have transformed jobs and the ways they are performed, leading to the rise of flexible work models. Flexible work, including remote working, aims to manage human capital efficiently and adapt to changing demands (Tuna and Türkmenbaş, 2020: 3247). Remote work, which first emerged in 1979 and gained prominence with the spread of the internet in the 1990s, allows employees to work from various locations using technology like laptops, tablets, and smartphones (Bilginoğlu, 2021: 1103). The COVID-19 pandemic significantly accelerated the adoption of remote work, with the percentage of remote workers rising from 13% to 56%-74% of the workforce during the pandemic (Ozimek, 2020). Despite the lack of a universal definition, remote work generally refers to work performed outside the traditional workplace (İnal, 2021: 105). In the literature, the term "remote work" is considered to be a higher-level concept encompassing the concepts of "teleworking" and "working from home" (İnal, 2021; Süzek, 2022). In this study as well, the term "remote work" will be used as the overarching term.

1.2. Literature Review

Numerous studies have been conducted in the literature regarding the damages caused by fraud to businesses and the factors contributing to fraud. The widespread adoption of remote working during the pandemic and its continuation afterward has exposed businesses to different fraud risks compared to those previously existing. To our knowledge, there are no studies in the literature focusing specifically on the relationship between employee demographics and employee frauds. Furthermore, there are no studies examining the relationship between remote working environments and employee fraud. Therefore, it is not possible to include results from studies examining the impact of remote working environments on employee fraud in this section of the study. However, there are studies that investigate the fraud dimensions such as pressure, opportunity, rationalisation capability and arrogant influencing employee fraud. For example, in a 2020 study by Koomson et al., it was revealed that the pressures individuals face, their ability to conceal fraudulent acts, and their egos play a significant role in exploiting workplace resources. The study found that the perception of the strength of the internal control system significantly impacts the extent of resource misuse. Coenen (2008) argues that after deciding to commit fraud, employees start seeking opportunities. Coenen (2008) also notes that individuals with weak ethical principles easily surpass the rationalization dimension, not feeling any qualms or guilt when committing fraud. Tahmaz Mengi ve Doğan (2020) stated in their study that employees rationalize fraudulent actions with excuses such as "I was in great need, I had no other choice," "Everyone else is doing it, why shouldn't I?" "They were not paying me the salary I deserved, so I took it myself," "It's just one time; it won't make a difference," "I borrowed it; I will pay it back," "My company won't even notice the money I took," and "I didn't receive the loyalty and recognition

I deserved." These studies reveal that there are certain factors that cause people to engage in fraudulent activities.

Some studies have also examined the demographic characteristics of employees who commit fraudulent activities. According to the 2022 report published by the ACFE, which leads research on fraud, 73% of fraudulent activities are committed by men, while 27% are committed by women. The same report analysed the age distribution of fraud perpetrators and found that 54% of frauds are committed by individuals between the ages of 31 and 45. Additionally, it is stated that 65% of fraud perpetrators have a university degree or higher. When fraud activities are grouped by industry, the sectors with the highest number of fraud cases are banking and finance (351 cases), public administration (198 cases), and manufacturing (194 cases). According to the ACFE report (2022: 46), the perpetrator's tenure at the victim organization is also strongly related to the extent of the fraud. In a 2018 study by Ataman et al, it was revealed that fraudsters were mostly aged 26-45 and had 6-10 years of professional experience. In their study conducted in 2006, Yıldırım and Turgut, who examined the demographic characteristics of fraudsters, found that 95% of the fraudsters were male and that the potential for fraud increased as the income level of people increased. In all these studies, the concept of fraud has been examined to include both employee fraud and financial statement fraud. No specific research has been conducted solely on employee fraud and the impact of employees' demographic characteristics on these frauds.

The factors that have been shown to influence employee fraud in the literature vary depending on the work environment. Therefore, understanding the advantages and disadvantages that remote working environments present for both employees and businesses is crucial for combating employee fraud. There are various studies in the literature that highlight the advantages and disadvantages of remote working environments compared to traditional work settings. For example, Bolton and Hand (2002) indicate that the transition to the remote working model may pressure employees due to loneliness and lack of communication. Additionally, changes in the working model may create security gaps in businesses' control and auditing mechanisms, providing opportunities for fraudulent behaviours. Ozimek (2020) highlights the remote working model's advantages, such as eliminating commutes, fewer meetings, and increased productivity. From a business perspective, remote working removes geographical barriers to recruiting top talent. Yangın, Baycık ve Doğan (2021) note that the remote working model presents challenges in tracking work and rest hours, implementing occupational health and safety measures, protecting employer control while safeguarding employee privacy, and ensuring company data security and protection. Serinikli (2021) reveals that the remote working model's disadvantages include decreased social interactions, disrupted work-life balance, increased stress levels, decreased organizational commitment, and impacts on job satisfaction and performance. It also affects working mothers' concentration and increases workload for women. Ertürk, Ayanoğlu and Usul (2021) argue that remote working is crucial for adapting to changing customer expectations and evolving work styles. Their research in the banking sector shows no significant

difference between office and remote working regarding discipline, performance evaluation, and task completion. Becker, Belkin, Tuskey and Conroy (2022) state that some employees feel work-related loneliness during remote working, which may negatively impact both the employee and the business. They emphasize the importance of managers maintaining a sense of belonging among remote workers. Pokojski Agnieszka and Kister (2022) highlight that implementing remote working models in businesses poses challenges in controlling employee performance and providing necessary support. The business's attitude toward remote employees affects performance, and providing an office-like work environment enhances employee performance.

Remote working and its implications have been examined in several studies in Turkey. Başol and Çömlekçi (2021) investigated the relationship between remote work and social and demographic variables, highlighting that remote working has distinct impacts on different demographic groups, particularly in terms of job satisfaction and stress levels. Their findings suggest that individuals with higher income and education levels tend to have a more positive attitude towards remote work, whereas younger employees and those with lower incomes experience increased job-related stress. In a follow-up study, Başol and Çömlekçi (2022) explored the effects of remote work attitudes on life satisfaction, emphasizing the mediating role of job satisfaction. Their study underscores that while remote work can enhance work-life balance and job satisfaction for some employees, it also introduces new challenges related to social isolation and lack of direct supervision. Additionally, Yaman, Bağdoğan, and Keser (2023) analysed job stress, job satisfaction, and turnover intentions during remote work in the COVID-19 period. Their findings indicate that remote workers who experience high levels of stress are more likely to exhibit lower job satisfaction and higher turnover intentions. This study aligns with global literature suggesting that the effectiveness of remote work largely depends on individual and organizational factors.

By integrating these studies into the discussion, the current research further contributes to understanding the demographic dynamics of employee fraud in remote working environments. Unlike previous studies, which mainly focus on job satisfaction and stress, this research provides a novel perspective by linking demographic characteristics to fraud tendencies in remote work settings. Thus, it fills a significant gap in the literature by addressing how different demographic groups perceive and react to fraud risk factors under remote working conditions. In the literature, the number of studies focusing on employee fraud is quite limited. Additionally, there are no studies examining the dynamics that uncover employee fraud in remote working environments. As mentioned in the introduction of this study, the reason for this may be that employee fraud tends to cause lower financial losses for businesses compared to financial fraud. However, it is worth reiterating that if the necessary measures are not taken to prevent and detect fraud of any kind, these frauds can grow like an avalanche and reach dimensions that threaten the sustainability of businesses. This study investigates whether there is a difference between the demographic characteristics of employees working in remote working environments and their perceptions of fraud dimensions. It is hoped that this study will fill the gap

in the literature regarding the employees' demographic characteristics and employee fraud in remote working environment. The findings from this study will serve as a guiding resource for managers in preventing employee fraud within organizations by pointing managers who are more affecting by fraud dimensions in remote working environment.

2. METHODOLOGY

This study examines the differences in employees' perceptions of the fraud diamond dimensions (pressure, opportunity, rationalization, and capability) in remote working environments based on their demographic characteristics and identifies which demographics are associated with higher tendencies for fraudulent behaviour. The study aims to better understand employees' attitudes towards fraud in remote working environments. In this context, it investigates how demographic characteristics such as gender, age, education level, length of employment in the company, income level, and sector are related to the fraud dimensions within the dynamics of remote working environments. The research of this study was conducted among employees of companies in Bursa, the fourth largest city in Turkey, which boasts a significant remote working population. With its cosmopolitan structure, advanced industry, and population of 3,194,720, Bursa provides an ideal setting for this research. To achieve its objectives and considering the size of the population, a quantitative research method was selected, specifically the survey method. The survey questions were prepared based on a literature review (Śmiałek-Liszczyńska and Wojtkowiak, 2023; Koloh, 2022; Lew, 2022). The questionnaire is divided into two sections: the first section contains 8 closed-ended questions focusing on employees' demographic characteristics. These questions (demographic characteristics) were selected based on information from the literature review to capture a comprehensive range of demographic variables that could potentially influence employees' perceptions of fraud. The second section comprises 45 questions on a 5-point Likert scale (1- Strongly Disagree... 5- Strongly Agree), designed to measure the impact of remote working environments on fraud elements (pressure, opportunity, rationalization, ability). These questions were derived by the authors as a result of a literature review on the dimensions of fraud, employee fraud and remote working environments. The sample size was calculated using the Z distribution and set at 384. Random sampling was employed for sample selection, with a stipulation for only two individuals from each company to complete the questionnaire, ensuring comprehensive results. The dataset collected between 20.09.2023 and 20.12.2023. Data were analysed using the SPSS software. Additionally, to assess the construct validity of the survey, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted using AMOS software. This approach helped ensure that the measurement model was a good fit for the data, thereby enhancing the reliability and validity of the findings.

To verify the reliability of the questionnaire, a pilot study was conducted with 50 individuals. Following this, the reliability of the data was evaluated using the Cronbach Alpha coefficient, which yielded a value of 0.790 for the 45 Likert-scale questions. This value is considered acceptable; however, removing the question

"There is discrimination between remote and office workers in my company" increased the Cronbach Alpha to 0.82, suggesting improved reliability. Confirmatory factor analysis was conducted for the construct validity of the survey. The results of the analysis are presented in the findings section. Simple random sampling was used for sample selection and the questionnaire was administered face-to-face to 400 participants. Two participants did not respond to some questions; hence the analysis was conducted using 398 completed forms.

3. RESULTS

Initially, the demographic characteristics of the survey participants were evaluated. The findings regarding these characteristics are summarized in Table 1. The gender distribution of the survey participants was nearly equal, with approximately 51% female and 49% male. In terms of age distribution, about 36% of the participants were aged 19-29, and 32% were aged 30-39, indicating that the majority of the participants were relatively young. When examining the educational levels of the participants, the largest group, 48%, had completed university, followed by 37% who had completed high school. In terms of work experience, around 40% of the participants had been employed for less than a year, and approximately 34% had 1-5 years of work experience. Regarding income levels, about 87% of the participants reported earnings below 20,000 TL. The survey encompassed individuals from 10 different sectors.

Table 1. Demographic Characteristics of the Participants

AGE		GENDER	
19-29	36.2%	Female	51,3%
30-39	31.9%	Male	48,7%
40-49	24.1%	INCOME LEVEL	
50-59	7%	17.000-27.000 ₺	20,1%
59 <	0.8%	27.001-37.000 ₺	39,2%
EDUCATION		37.001-47.000 ₺	27,6%
		47.001-57.000 ₺	11,1%
Primary school	0,3%	57.000 ₺ <	2%
High School	37.4%	SECTOR	
Bachelor Degree	48%	Finance	12,8%
Master's Degree	13,6%	Retail / Trade	14,1%
Doctorate	0,8%	Automotive	16,3%
EXPERIENCE		Building	5,5%
		Electrical and Electronics	12,3%
0-1 Year	38,9%	Energy	12,6%
1-5 Year	34,4%	Textile	8%
5-10 Year	19,6%	Food	8,8%
10-15 Year	5,3%	Service	8,3%
15 Year <	1,8%	Software/ Advertising	1,3%

In addition to the questions asked to determine the demographic characteristics of the participants, in the first part of the survey, participants were asked whether they had received training in ethics and cybersecurity. 88% of the respondents reported having received training on ethical principles, while approximately 60% indicated they had received training in cybersecurity.

After establishing the distributions related to demographic characteristics, the 44 questions posed on the Likert scale were categorized using factor analysis. Nevertheless, it is essential to ascertain whether the data set is appropriate for factor analysis. To this end, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's tests were conducted as initial steps. The outcomes of the KMO test and Bartlett's test are displayed in Table 2.

Table 2. KMO and Bartlett Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi - Square	10919.646
	df	0.946
	Sig.	0.000

As illustrated in Table 2, the KMO test yielded a result of 0.909. This value, being above 0.5, signifies that the questions are appropriate for factor analysis. Furthermore, the significance level of Bartlett's test being less than 0.05 confirms that the results of the factor analysis are statistically significant (Williams et al., 2010; Vakili, 2018). After confirming the questions' suitability for factor analysis, the factors were identified. Factors with eigenvalues greater than 1 were deemed significant. Consequently, four factors were pinpointed. These factors collectively explained 52.372% of the total variance, indicating that they account for over half of the total variance observed. In naming these factors, analysis of the rotated factor matrix revealed a strong alignment with the dimensions of deceitfulness. Eight questions did not fall into any of the identified factors. The rotated factor matrix developed in this study is detailed in Table 3.

Table 3. Rotated Factor Matrix

	Factors			
	1	2	3	4
While working remotely, I find it more challenging to fulfil my responsibilities than working in the office.	.799	-.028	.006	-.306
In the remote working model, sharing my thoughts with managers is more difficult compared to the office environment.	.756	-.166	-.135	.097
I feel lonely when working remotely.	.744	-.114	.102	-.357
Maintaining work discipline is more difficult in the remote working model.	.738	-.143	-.195	.225
I struggle to achieve work-life balance while working remotely.	.723	-.069	.067	-.255

The remote working model negatively affects my stress level.	.718	.042	-.109	-.444
The remote working model has made me more disorganised.	.704	-.281	.074	-.277
The remote working model reduces employees' commitment to the company.	.661	-.416	-.089	-.022
While working remotely, I feel more exhausted and helpless.	.655	-.044	.114	-.566
Remote working environments increase the possibility of employees exhibiting inappropriate behaviour at work.	.612	-.545	.235	.093
The Equal pay for equal work policy is implemented in my company.	-.160	.773	.349	.061
There is a fair promotion policy in my company.	-.177	.765	.223	.034
Concentrating on work is more difficult in the remote working model.	-.137	.726	-.190	.014
I am satisfied with the salary I receive for the work I do.	-.366	.653	.139	.207
The salary I receive is sufficient to meet my needs.	-.369	.637	.197	.077
I consult my managers about ethical dilemmas I encounter.	.082	.602	.152	-.177
Complaints regarding employees are carefully evaluated in my company.	-.298	.597	.333	.193
My company funds employees to create suitable physical conditions for remote work (desk, computer, printer, etc.).	-.173	.525	-.047	.118
My company provides funds to cover the additional expenses incurred from remote working (utility bill increases, etc.).	-.023	.513	.031	.076
My company trusts all employees excessively.	.091	.126	.757	-.029
Inappropriate behaviours related to work are reported to managers.	.051	-.209	.721	.012
There is two-way and sincere communication between my superiors and me.	-.185	.093	.695	.256
Managers in my company value the opinions of employees.	-.063	.411	.690	.169
My managers trust me.	.077	.361	.661	.079
My company allows me to take initiative in various matters.	-.215	.298	.621	.387
What to do in the event of a fraud case is clearly defined by company procedures and instructions.	-.117	.084	.532	-.049
My company's technological infrastructure is suitable for a remote working model.	.050	.257	.525	.180
If I had committed fraud, I would not have been caught.	.101	.046	.085	.667
I would prefer to resign rather than permanently return to the office.	-.169	-.295	-.046	.628

The remote working model has positively affected my career goals.	-.271	-.090	.489	.544
My technological competence makes me indispensable to my company.	-.225	.325	.304	.533
Thanks to my technological knowledge, I can easily access all the data of the company.	-.261	.263	-.134	.519
My technological knowledge and expertise are sufficient for the remote working model.	-.057	.279	.245	.510

Exploratory Factor Analysis (EFA) is utilized in the development of measurement instruments (such as questionnaires and tests), while Confirmatory Factor Analysis (CFA) is applied to assess whether these developed models are validated within the sampled population. In this study, CFA was used to evaluate the construct validity and the fit of the prepared questionnaire. The goal of CFA is to verify that the theoretically identified factors are interconnected and consistently associated with the measured variables. The initial step in CFA involves defining the model. To this end, a four-factor model, reflecting the four dimensions of the fraud diamond, was devised. This model is depicted in Figure 1.

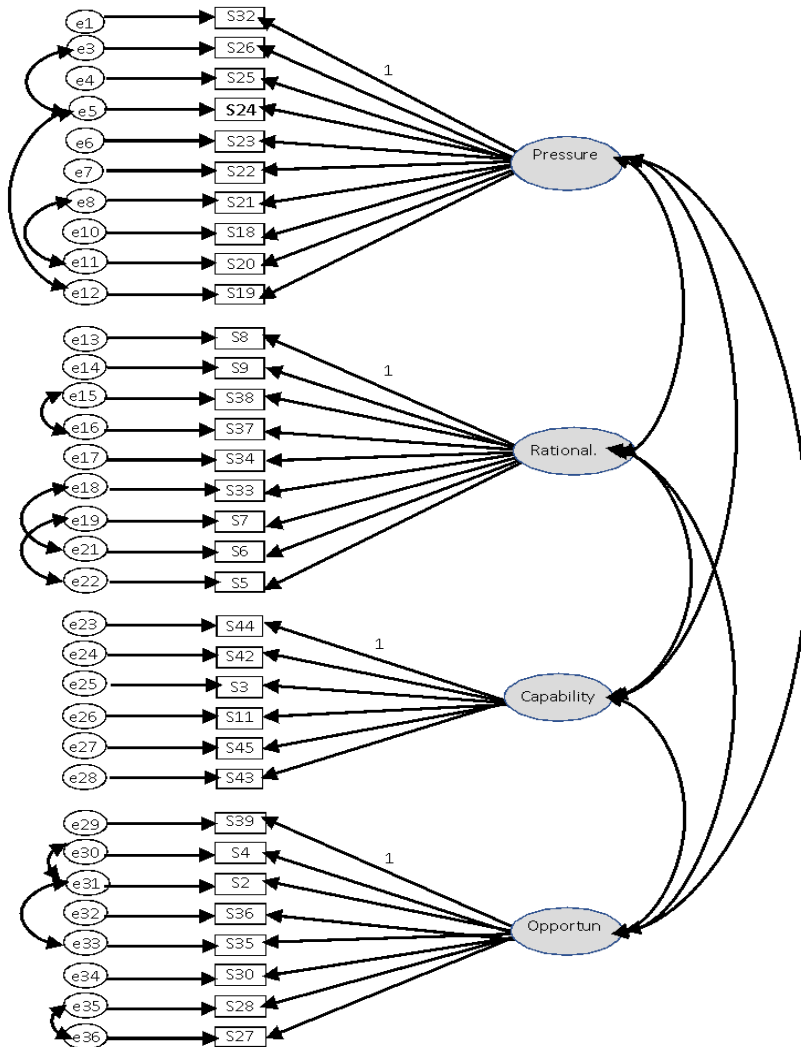


Figure 1: Multi-Factor Model Measuring the Relationship between Remote Working and the 4 Dimensions of Fraud

After developing the model with AMOS software, necessary adjustments were made. During this phase, three additional questions were removed from the model to satisfy the goodness-of-fit criteria. Following these modifications, the goodness-of-fit indices for the established four-factor model were evaluated. The indices applied to assess the model's fit are detailed in Table 4. These indices are widely recognized and frequently used in research literature (Bentler, 1990; Shevlin et al., 2000; Sun, 2005; Schreiber et al., 2006; Büyüköztürk, 2020).

Table 4. Goodness-of-fit Indices Associated with the Model

	$\Delta\chi^2/\text{df}$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMR
Default Model	1.657	0.081	0.909	0.837	0.898	0.885	0.092

Firstly, due to the chi-square value's sensitivity to sample size, the ratio of this value to the degrees of freedom ($\Delta\chi^2/\text{df}$) is taken into consideration. A ratio below 2 signifies a very high fit; for the confirmatory factor analysis model, the $\Delta\chi^2/\text{df}$ ratio was calculated to be 1.657. Another significant metric is the "Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)," which estimates the model's fit to the population and should be under 0.1. In the developed model, this figure was 0.081, falling below 0.1 and thereby deemed acceptable.

The "Comparative Fit Index (CFI)" evaluates how well the observed data matches the model, with a value above 0.9 indicating a good fit. In this model, the CFI exceeded 0.9. An alternative measure, the "Normed Fit Index (NFI)," assesses the model's fit compared to a null hypothesis and should also be between 0 and 1. For this model, the NFI was 0.837. The "Goodness-of-Fit Index (GFI)" is another essential indicator, measuring the covariance among observed variables within the sample, ideally surpassing 0.9. In this model, the GFI was 0.898, which is close to and considered acceptable. The "Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)" adjusts the GFI value based on the number of observed variables and should lie between 0 and 1. The AGFI for this model was 0.885.

Lastly, the Root Mean Square Residual (RMR) value, which should be under 0.1 for a better model fit, was below this threshold in the developed model. Thus, the modifications suggest that the model's values are within acceptable ranges, confirming the scale's four-factor structure.

After identifying the factors, the means of these factors were calculated. Subsequently, the normality of these factor means was assessed for hypothesis testing. Given the substantial size of our dataset, conventional tests such as the Shapiro-Wilk or Kolmogorov-Smirnov tests would not be appropriate, as they might not provide meaningful results. Therefore, the analysis focused on examining the kurtosis and skewness values. According to the data presented in Table 5, all factor means exhibit a normal distribution. The fact that the skewness and kurtosis values fall within the +1 to -1 range supports the presence of a normal distribution. Furthermore, in the context of large samples, it is considered acceptable if either skewness or kurtosis falls within the +1 to -1 range, while the other may be within the +2 to -2 range, as noted by George and Mallery (2003), Tabachnick and Fidell (2013), and Leech et al. (2015).

Table 5. Factor Means and Normality Test

	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Pressure	2.6867	.94020	.564	-.849
Rationalisation	3.5396	.63368	-.640	-.190
Opportunity	3.3822	.76357	-.227	-.886
Capability	3.2495	.67812	-.047	-.247

Upon reviewing the factor means displayed in Table 5, it becomes apparent that remote working environments lessen the pressure on employees regarding fraud, enhance opportunities and capabilities, and enable rationalization. The primary objective of this study is to examine the effect of employee demographic characteristics on the fraud diamond perception. Consequently, the research hypotheses have been articulated as follows:

H₁: Gender has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₂: Gender has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₃: Gender has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₄: Gender has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

H₅: Age has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₆: Age has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₇: Age has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₈: Age has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

H₉: Educational level has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₁₀: Educational level has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₁₁: Educational level has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₁₂: Education level has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

H₁₃: Income level has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₁₄: Income level has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₁₅: Income level has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₁₆: Income level has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

H₁₇: Sector has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₁₈: Sector has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₁₉: Sector has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₂₀: Sector has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

H₂₁: Length of employment has a significant impact on employees' perceptions on pressure dimension in remote working conditions.

H₂₂: Length of employment has a significant impact on employees' perceptions on rationalisation dimension in remote working conditions.

H₂₃: Length of employment has a significant impact on employees' perceptions on opportunity dimension in remote working conditions.

H₂₄: Length of employment has a significant impact on employees' perceptions on capability dimension in remote working conditions.

For this purpose, the normal distribution of participants' demographic characteristics was analysed. As seen in Table 6, all values fall within the range of +1.5 to -1.5, indicating a normal distribution of the data. Therefore, it is appropriate to apply parametric hypothesis tests."

Table 6. Skewness and Kurtosis Values of Demographic Characteristics

	Skewness	Kurtosis
Gender	.050	-1.008
Age	.568	-.512
Education	.443	-.353
Sector	.243	-1.139
Income level	.549	.138
Length of employment	.867	.274

First, the Independent Sample T-Test was used to determine if a significant difference exists between gender and the dimensions under consideration. However, as indicated in Table 7, no significant difference was found. Therefore, the H₁, H₂, H₃ and H₄ hypothesis are rejected. This indicates that the perceptions of fraud pressure in remote working environments are similar for both male and female employees.

Table 7. Statistical Significance Levels of Gender Distribution and Difference with Factors (Independent Sample T – Test)

	Pressure	Rationalisation	Opportunity	Capability
Gender	0.639	0.063	0.059	0.863

The difference between other demographic characteristics and the factors was assessed using the One-Way ANOVA test. Firstly, the relationship between the age of employees and the dimensions of fraud in remote working environments was examined.

Table 8. Factor Averages According to Education Level and One-Way ANOVA Result

Age	Pressure	Rationalisation	Opportunity	One-Way ANOVA (Sig.)	
19-29	2.8208	3.3465	3.2153	Pressure	0.024
30-39	2.6606	3.5669	3.3278	Rationalisation	<0.001
40-49	2.675	3.6863	3.5924	Opportunity	<0.001
50-59	2.2143	3.881	3.7813	Capability	0.063
59 <	2.1333	3.7778	3.25		

As seen in Table 8, the analysis results indicate that there is a significant difference between the age of employees and the factors of pressure, rationalization, and opportunity in remote working environments. Therefore, the H5, H6, and H7 hypotheses are accepted, and the H8 hypothesis is rejected. Further analysis of the average age distribution reveals that the pressure factor decreases with increasing age, while the rationalization and opportunity factors increase. When analysing the difference between educational level and dimensions of fraud, a significant difference was found between educational level and the factors of opportunity and capability, as presented in Table 9.

Table 9. Factor Averages According to Education Level and One-Way ANOVA Result

Educational level	Opportunity	Capability	One-Way ANOVA (Sig.)	
Primary school	2,125	1	Pressure	0.100
High School	3,052	2,9252	Rationalisation	0.116
Bachelor Degree	3,5033	3,368	Opportunity	<0.001
Master's Degree	3,8218	3,7381	Capability	<0.001
Doctorate	4,5833	3,7619		

Consequently, the H₁₁, H₁₂ hypothesis are accepted and H₉ and H₁₀ hypothesis are rejected. As observed in Table 9, within remote working environments, an increase in the educational level of employees correlates with an increase in the factors of opportunity and capability.

Table 10. Factor Averages According to Income Level and One-Way ANOVA Result

Income level	Press.	Ration.	Opp.	Capab.	One-Way ANOVA (Sig.)	
17.000-27.000₺	2,8937	3,2083	2,9438	2,9089	Press.	<0.001
27.001-37.000₺	2,8468	3,354	3,3037	3,1429	Rational	<0.001
37.001-47.000₺	2,4373	3,8222	3,5273	3,4286	Opp.	<0.001
47.001-57.000₺	2,3273	4,0126	3,9006	3,7403	Capab.	<0.001
57.000 ₺ <	2,7833	3,9259	4,375	3,4762		

Furthermore, as presented in Table 10, a significant difference exists between the income levels of employees in remote working environments and all fraud factors. Consequently, the H₁₃, H₁₄, H₁₅ and H₁₆ hypothesis are accepted. Upon examining this table, it can be inferred that as the income levels of employees increase, the fraud factors increase as well.

Table 11: Factor Averages According to Sector and One-Way ANOVA Result

Sector	Press.	Rational.	Capab.	One-Way ANOVA (Sig.)	
Finance	2,5549	3,7908	3,549	Press.	0,002
Retail trade	2,8857	3,3829	3,0816	Rational.	0,004
Automotive	2,9892	3,5214	3,1165	Opportunity	0,164
Construction	2,15	3,7222	3,2792	Capability	<0,001
Electric and Electronics	2,7939	3,4785	3,3615		
Energy	2,566	3,6467	3,4229		
Textile	2,4719	3,2188	3		
Food	2,5686	3,5302	3,4531		
Service	2,8	3,5455	2,9307		
Software/Advertising	1,84	3,7778	3,1143		

The study also explored the difference between the sectors in which remote workers are employed and the dimensions of fraud, revealing a significant difference between sectors of operation and the dimensions of pressure, rationalization, and capability. Consequently, H₁₇, H₁₈ and H₂₀ are accepted and H₁₉ hypothesis is rejected. Examination of Table 11 revealed that while the pressure factor is generally low across sectors, it is most pronounced in the automotive sector and least prevalent in the software/advertising sector. Furthermore, the rationalization and capability factors are found to be most significant in the finance sector. The textile industry exhibits the lowest level of rationalization, and the service sector shows the lowest level of capability.

Table 13: Factor Averages According to Length of Employment and One Way ANOVA Results

Length of Employment	Rational.	Opportunity	One-Way ANOVA (Sig.)	
0-1 Years	3,2652	3,1065	Pressure	0.417
1-5 Years	3,6115	3,3786	Rational.	<0.001
5-10 Years	3,886	3,7853	Opportunity	<0.001
10-15 Years	3,6455	3,7262	Capability	0.241
15-20 Years	4,0317	4,0357		

The length of employment, especially in remote working environments, is a demographic characteristic that differs the elements of opportunity and rationalisation, as shown in Table 13. Therefore, the H_{22} and H_{23} hypothesis are accepted, H_{21} and H_{24} hypothesis are rejected. As the tenure of employees increases, the elements of opportunity and rationalisation also increase.

4. DISCUSSION

Throughout human history, fraud has increasingly pervaded the complex fabric of contemporary society, leading to significant losses for businesses. While financial statement fraud directly impacts profitability, employee fraud, albeit less directly, poses a more substantial threat to business sustainability. The shift towards remote working environments necessitates the evaluation of employee fraud dimensions to protect businesses from the negative effects of fraudulent activities. This study examines how employees' perceptions of the fraud diamond dimensions (pressure, rationalisation, opportunity and capability) in remote working environments differ according to their demographic characteristics. A survey of 398 individuals in Bursa, who have either experienced or are currently engaged in remote work, reveals that 88.4% of participants have undergone training in ethical principles. Such training serves as a preventive measure, mitigating ethical deviations. This suggests that a majority of the organizations involved recognize the importance of preventing employee fraud and are actively pursuing measures to this end. Furthermore, 60.6% of respondents have received cyber security training, underscoring the necessity of such education in digital-heavy remote work settings to prevent errors and fraudulent activities. However, the disparity between the proportions of participants trained in ethical principles (88.4%) versus cyber security (60.6%) indicates that organizations may prioritize ethical training over cyber security training.

As a result of the factor analysis conducted in this study, it was observed that the factors influencing employee fraud were grouped into four categories: pressure, opportunity, rationalization, and capability, aligning with the fraud diamond theory (Wolfe and Hermanson, 2004). Then, the study analysed the differences between the demographic characteristics of employees in remote working environments and their perceptions of fraud dimensions. When evaluating the findings of the study, it was determined that there is no significant difference between gender and the dimensions of fraud in remote working environments. Therefore, the H_1 , H_2 , H_3 and H_4 hypothesis are rejected. This indicates that the perception of fraud pressure in remote working environments is similar for both male and female employees. Although the literature has identified that male are more inclined to commit fraud compared to female (PWC, 2016; Yıldırım and Turgut, 2016; Ataman et al., 2018; KPMG, 2020; ACFE, 2022), this study has encountered a different result as it encompasses the impact of remote working environments, which differentiates it from the literature.

Significant difference was found between age and the dimensions of pressure, rationalisation and opportunity. With increasing age, perceptions of pressure decrease,

while perceptions of rationalisation and opportunity increase, supporting hypotheses H₅, H₆ and H₇. The analysis revealed that as the age of employees in remote working environments increases, the pressure they feel decreases. One of the disadvantages of remote working environments is the pressure felt by employees due to social isolation (Bolton and Hand, 2002; İnal, 2021; Serinikli, 2021; Berker et al., 2022). The reason younger employees may feel more pressure than older employees could be attributed to their greater need for social interaction. The negative statistical relationship between age and the tendency to commit fraud is consistent with the literature (Armstrong, 1987; Mirshekary and Carr, 2015; Yıldırım and Turgut, 2016; Sun et al., 2017; KPMG, 2020; ACFE, 2022; Elviani et al., 2024). However, the situation is different in the dimensions of opportunity and rationalization. According to the results of the study, as age increases, opportunities and rationalization also increase. Similarly, there is a positive and statistically significant relationship between tenure and the dimensions of opportunity and rationalization. Therefore, hypotheses H₇ and H₈ are accepted. This situation may be due to the fact that individuals who have worked in the company for many years are familiar with all the processes of the business, including its shortcomings. Studies in the literature also support findings that more senior employees are more likely to commit fraud (Goldstraw et al., 2005; Peltier-Rivest and Lanoue, 2012; Wells, 2002). The higher an employee's position, the greater the opportunity for committing fraud (Kennedy, 2018).

Similarly, perceptions of opportunity and capability increase with increasing levels of education, supporting hypotheses H₁₁ and H₁₂. Significant relationships were also found between income level and all fraud dimensions. As income level increases, so do perceptions of the fraud dimensions, supporting hypotheses H₁₃, H₁₄, H₁₅ and H₁₆. This situation mirrors the dynamics observed with education and income levels. Employees possessing higher educational qualifications often acquire more advanced knowledge, enabling them to occupy senior positions within the organization. As a consequence, their income levels are correspondingly higher and it has been observed that as individuals' income levels increase, their potential for fraud also increases accordingly (Yıldırım and Turgut, 2016). These well-acquainted employees, especially those knowledgeable about the gaps in the internal control system, are provided with ample opportunities to commit fraud. These findings align with the insights presented in the reports prepared by the PWC in 2016, KPMG in 2020 and ACFE in 2022, underscoring the critical role that education play in the landscape of organizational fraud.

In addition, significant relationships were found between sector and the pressure, rationalisation and capability dimensions. Specifically, employees in the financial sector have higher tendencies towards rationalisation and capability, supporting hypotheses H₁₇, H₁₈ and H₂₀. Previous studies also support that fraud is most commonly observed in the banking and finance sector. (PWC, 2016, ACFE, 2022). In particular, the pandemic period has significantly increased fraud risks in the finance sector due to high profitability and employees' enhanced technological competencies for remote work. Specifically, financial statement fraud, which is challenging to detect in remote settings, is an area where finance sector employees have the requisite

expertise to engage in fraud. Meanwhile, the textile industry shows the lowest level of rationalization, while the service sector exhibits the lowest capability for fraud.

CONCLUSION

This study provides significant outcomes on how demographic factors influence workers' perceptions of fraud dimensions within telecommuting work environments. By employing the fraud diamond model, the study demonstrates that age, education level, tenure, income level, and industry all play critical roles in defining fraud-related inclinations among telecommuting employees. Especially older and longer-service employees are more disposed to rationalization and opportunity, suggesting that experience and familiarity with organizational procedure create an increased sense of opportunity for fraud. Younger employees, however, experience greater pressure, perhaps because of social isolation and job insecurity in scattered locations.

One of the key contributions of this study is its empirical validation and application of the fraud diamond model in remote working contexts, which has not been studied in depth before. The findings contradict the popular belief that gender plays a significant role in fraud perception, proving that fraud dimensions in remote working contexts are not significantly influenced by gender. This indicates that fraud prevention programs need to focus on more organizational design and work environments than demographic assumptions. In addition, employees in the financial sector possess the highest levels of rationalization and ability, highlighting the significance of sector-specific fraud prevention programs. Practically, these findings provide organizations with actionable data. As employees with higher education and income levels possess higher fraud tendencies in terms of capability and opportunity, companies must have targeted internal control measures for senior personnel and management employees. Companies must also consider enhancing cybersecurity training because a large portion of the sample had received ethical training but not cybersecurity awareness, which may expose them to vulnerabilities in remote work settings.

In the construction of the future of fraud prevention, organizations should place emphasis on the development of strong internal controls particularly for different groups of employees and encouraging transparency and accountability within remote work behaviours. This study points to the need to link fraud risk management methods with evolving work environments in order to enable sustainability and integrity in the virtual work environment. Despite its advantages, this study has some shortcomings. The sample is restricted to Bursa-based workers, which may restrict generalizability to the broader populations. Additionally, although the basic demographic characteristics of age, education, tenure, income, and industry were examined, other variables like marital status, family responsibilities, or cultural influences were not employed. Subsequent studies should attempt to generalize the scope by looking at different geographic locations and applying qualitative methods, such as interviews or focus groups, in order to gain a deeper understanding of how workers perceive fraud in telecommuting environments.

**UZAKTAN ÇALIŞMA ORTAMLARINDA DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİN, ÇALIŞANLARIN HİLE BOYUTLARINA İLİŞKİN
ALGILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BURSA İLİ ÖRNEĞİ
(GENİŞLETİLMİŞ ÖZET)**

1. GİRİŞ

COVID-19 pandemisinin tetiklediği uzaktan çalışma modeli, iş dünyasında köklü değişimlere yol açmış ve iş yapış biçimlerinde önemli dönüşümler meydana getirmiştir. Geleneksel çalışma modellerinin yerini hızla alan uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, iş-yaşam dengesi ve artırılmış iş tatmini gibi avantajlar sunarken, aynı zamanda işletmelerin iç kontrol sistemlerinde zafiyetlere yol açabilmekte ve hileli davranışların artmasına zemin hazırlayabilmektedir (Kızıl, Kızıl and Dolaz, 2021). Hile, işletmelerin sürdürülebilirliğini tehdit eden en ciddi risklerden biri olarak kabul edilmektedir ve bu nedenle hile eğilimlerinin hangi demografik özelliklerle ilişkili olduğunu anlamak, bu risklerin yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışma ortamlarında çalışanların hile elması teorisinin boyutlarına (baskı, fırsat, rasyonalizasyon ve yetenek) ilişkin algılarının demografik özelliklere göre nasıl farklılaştığını incelemektir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, Bursa ilinde faaliyet gösteren ve uzaktan çalışma modelini uygulayan şirketlerde çalışan 398 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 kapalı uçlu soru ile hile boyutlarına ilişkin algılarını ölçmeye yönelik 45 Likert ölçekli sorudan oluşmaktadır. Anket soruları, ilgili literatür taraması doğrultusunda oluşturulmuş ve uzman görüşleri alınarak son hali verilmiştir (Śmiałek-Liszczyńska ve Wojtkowiak, 2023; Koloh, 2022). Verilerin analizi için SPSS ve AMOS yazılımları kullanılmıştır. Öncelikle, verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve 0.82 gibi yüksek bir değer elde edilmiştir, bu da anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapısal geçerliliği sağlamak için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) yapılmış ve dört faktörlü modelin iyi uyum indekslerine sahip olduğu belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, cinsiyet ile hile boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Ancak, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, gelir seviyesi ve sektör gibi demografik değişkenlerle hile boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle yaşın artmasıyla birlikte, çalışanların hissettikleri baskı azalmakta; buna karşın rasyonalizasyon ve fırsat algılarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yaşça büyük çalışanların sosyal izolasyondan daha az etkilenmeleri ve iş süreçlerine daha hakim olmalarıyla açıklanabilir (Armstrong, 1987; Yıldırım ve Turgut, 2016). Eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte, fırsat ve yetenek boyutlarına yönelik algıların da arttığı tespit edilmiştir. Yüksek eğitilmiş

çalışanların genellikle daha üst düzey pozisyonlarda bulunması ve bu pozisyonların getirdiği avantajların hile eğilimlerini artırabileceği öne sürülmektedir (PWC, 2016; ACFE, 2022). Ayrıca, gelir düzeyinin artmasıyla birlikte tüm hile boyutlarına ilişkin algıların belirgin şekilde yükseldiği saptanmıştır. Bu bulgu, yüksek gelirli çalışanların, daha yüksek pozisyonlarda bulunmaları nedeniyle hile yapma fırsatlarının artmasıyla ilişkilendirilebilir. Sektörel bazda yapılan analizlerde, finans sektöründe çalışanların rasyonalizasyon ve yetenek boyutlarında daha yüksek eğilimler sergilediği görülmüştür. Özellikle pandemi döneminde, finans sektöründe artan karlılık ve çalışanların uzaktan çalışma modelinde kazandıkları teknolojik yetkinlikler, bu sektörün hile risklerini artırdığı bilinmektedir (Koomson et al., 2020; Peltier-Rivest ve Lanoue, 2012). Bununla birlikte, tekstil sektöründe rasyonalizasyon boyutunda en düşük, hizmet sektöründe ise yetenek boyutunda en düşük seviyelerde eğilimler gözlemlenmiştir. Bu bulgular, farklı sektörlerin doğasından kaynaklanan iç kontrol mekanizmalarının etkinliği ve çalışanların hile yapma potansiyelleriyle ilgili önemli ipuçları sunmaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın bulguları, uzaktan çalışma ortamlarında çalışanların hileye yönelik eğilimlerinin demografik özellikler temelinde önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle yaş, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi gibi faktörlerin, çalışanların hile boyutlarına yönelik algılarını büyük ölçüde etkilediği saptanmıştır. Yaşça büyük çalışanların baskı algısının düşük olması, onların sosyal izolasyondan daha az etkilenmeleriyle açıklanabilirken, bu gruptaki çalışanların iş süreçlerine dair bilgi sahibi olmaları, fırsat ve rasyonalizasyon eğilimlerinin artmasına neden olabilir. Uzun süreli çalışanlar, şirket içindeki süreçlere daha hâkim olmaları nedeniyle, iç kontrol sistemlerindeki zafiyetlerden yararlanma olasılıkları daha yüksek olabilir. Eğitim düzeyinin ve gelir seviyesinin yüksek olması ise, çalışanların daha yüksek pozisyonlarda yer alması ve bu pozisyonların getirdiği avantajlar nedeniyle hile eğilimlerini artıran faktörler olarak değerlendirilebilir. Bu bulgular, PWC (2016), KPMG (2020) ve ACFE (2022) raporlarında sunulan hile eğilimlerinin demografik değişkenlerle olan ilişkisini doğrular niteliktedir.

SONUÇ

Bu çalışma, uzaktan çalışma ortamlarında demografik özelliklerin, çalışanların hile boyutlarına yönelik algılarını nasıl etkilediğine dair literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bulgular, işletme yöneticileri ve politika yapımcılar için hileyle mücadele stratejilerinin geliştirilmesinde rehberlik edebilecek önemli bilgiler sunmaktadır. Özellikle finans sektörü gibi hileye daha yatkın sektörlerde, çalışanların eğitim ve gelir düzeyleri göz önünde bulundurularak daha sıkı iç kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Gelecek araştırmaların, Türkiye genelinde ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmalarla bu bulguların genellenebilirliğini artırabileceği ve daha derinlemesine analizler sağlayabileceği öngörülmektedir. Ayrıca, farklı demografik değişkenlerin de araştırma kapsamına alınması, çalışanların hileye yönelik tutumlarının daha kapsamlı

bir şekilde anlaşılmasına olanak tanıyacaktır. Bu bağlamda, işletmelerin sürdürülebilirliğini korumak adına, hile risklerini minimize edecek stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

REFERENCES

- Adalı, S. and Kızıl, C., (2017). A research on the responsibility of accounting professionals to determine and prevent accounting errors and frauds: Edirne sample. *Emerging Markets Journal (EMAJ)*, 7, 53-64. <https://doi.org/10.5195/emaj.2017.129>
- Armstrong, M. B. (1987). Moral development and accounting education. *Journal of Accounting Education*, 5(1), 27-43. [https://doi.org/10.1016/0748-5751\(87\)90036-4](https://doi.org/10.1016/0748-5751(87)90036-4)
- Association of Certified Fraud Examiner. (2022). Occupational fraud 2022: A report to the nations. *Erişim: 05 Nisan 2023*. <https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/>.
- Akdemir, Ç. (2010). İşletmelerde hile riski ve Türk işletmelerinde hile riskinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi [Master's Thesis, Marmara University]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 273750).
- Ataman, B., Ayboğa, M. H., and Yılmaz, G. (2018). Hile Önlenme ve Tespit Etme Yöntemlerinin Değerlendirilmesi ve Hilekar Profili: Türkiye Araştırması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 646-664. <https://doi.org/10.29106/fesa.455740>
- Awalluddin, Muhammad Aiman, Maznorbalia, Anisa Safiah and Yiam, Mohamad Suhairi (2022). A review study on corporate fraud's negative effects on corporations. *Journal of Contemporary Social Science Research*, 7 (1), 1-10. *Erişim: 23 Mart 2023*. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/72703/>.
- Başol, O., and Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 755-776. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.941442>
- Becker, W.J., Belkin, L.Y., Tuskey, S. E. and Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), 449-464, <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>.
- Bilginöğlu, E. (2021). Covid-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.
- Bolton, R. J. and Hand, D. J. (2002). Statistical fraud detection: A review. *Statistical Science*, 17(3), 235-255, <https://doi.org/10.1214/ss/1042727940>.
- Bozkurt, N. (2009). *İşletmelerin kara deliği: Hile*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (28. Ed.). Ankara: Beta Yayıncılık.
- Coenen, T. L. (2008). *Essentials of corporate fraud*. US: Wiley.

- Cressey, D.R. (1953). *Other people's money: A study of the social psychology of embezzlement*. Illinois: Free Press.
- Elviani, S., Simbolon, R., Lubis, F.K., Rangkuti, L.E. and Nasution, I. (2024). Indonesian Governors' Gender, Age, Education Level, Educational Background, Tenure and Their Tendency of Conducting Fraud, *Qubahan Academic Journal* 4(2), 367-381, doi:10.48161/qaj.v4n2a428
- Ertürk, Y. E., Ayanoglu, F. and Uslu, Y. D. (2021, November 5-6). Esnek çalışma ve Covid-19 döneminde uzaktan çalışanların kontrolü. Örgütsel Davranış Kongresi, Muğla. Erişim: 13 Nisan 2023. https://odk.mu.edu.tr/Belgeler/1070/1070/8_%20%C3%96rg%C3%BCtsel%20Davran%C4%B1%C5%9F%20Kongresi%20Bildiriler%20Kitab%C4%B1.pdf, (20.03.2023)
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I.S. and da Silva, M.M. (2021), Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(70), <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (4th Ed.). US: Allyn and Bacon.
- Goldstraw, J., Smith, R. G., and Sakurai, Y. (2005). Gender and serious fraud in Australia and New Zealand. *Trends and Issues in crime and criminal justice*, Australian Institute of Criminology, (292), 1–6. Erişim: 25 Nisan 2023, <https://www.aic.gov.au/sites/default/files/2020-05/tandi292.pdf>.
- Güredin, E. (2010). *Denetim*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2021). ISA 240: The auditor's responsibilities relating to fraud in an audit of financial statements. Erişim: 15 Nisan 2023, <https://www.ifac.org/publications-resources>
- International Federation of Accountants (2009), International Standard on Auditing 240- The Auditor's Responsibilities relating to Fraud in an Audit of Financial Statements. Erişim: 10 Mart 2023, https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/A012%202013%20IAASB%20Handbook%20ISA%20240.pdf.
- İnal, B. (2021). *Uzaktan çalışma*. İstanbul: Platon Hukuk Yayınevi.
- Kazan, G. (2021). Hile üçgeni, Hile elması ve hile beşgeni: Hile eylemlerinin nedenlerine ilişkin teorilere kavramsal bakış. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 20(62), 245-258. Erişim: 20 Mart 2023, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1224549>.
- Kennedy, J. P. (2018). Asset misappropriation in small businesses. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 369–383. Doi: <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2017-004>
- Kızıl, C., Kızıl, F., and Dolaz, B. (2021). Reconsidering the Role of Internal Controls in the COVID-19 Era. *The Institute for Internal Controls (IIC) e-Magazine*, 2(2), 9-19.
- Koloh, U. (2022). *A study on the Impact of Remote Work on Internal Control Effectiveness in Ireland's Financial Sector*, MSc Research Project, School of Computing National College of Ireland.

- Koomson, T. A.A., Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A. and Oquaye, M. (2020). Determinants of asset misappropriation at the workplace: The moderating role of perceived strength of internal controls. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1191-1211. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2020-0067>
- KPMG (2020). Bir suistilmalcinin profili 2020, KPMG Türkiye ve TEİD Etik ve İtibar Derneği. Erişim: 25 Mart 2023, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2020/12/bir-suistilmalcinin-profilini-2020.pdf>
- Leech, N. L., Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2015). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation* (Fifth Ed.), New York: Roudledge Taylor and Francis.
- Lew, A. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Increased Risk of Fraud during Auditing Activities, *Nauki o Finansach*, 27(2), 25-33, <https://doi.org/10.15611/fins.2022.2.03>.
- Marks, J. T. (2012). A matter of ethics: Understanding the mind of a white-collar criminal. *Financial Executive*, 28(9). Erişim: 30 Şubat 2023, <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=googlescholar&id=GALE|A367725796&v=2.1&dit=randsid=googleScholar&asid=e574f17c>, (30.02.2023).
- Mirshakary, S. ve Carr, R. (2015), Effects of Exposure to Unethical Practices on the Personal Attitudes of Accountants in Small Accounting Firms, *Journal of Management and Organization*, 21(1), 98-106. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.62>
- Napel, K.T. (2013). Risk factors of occupational fraud: A study of member institutions of the national association of independent colleges and universities. Erişim: 20 Nisan 2023, <https://www.proquest.com/openview/1868cdc5054c3324fd670d4def5a1160/1>.
- Ozimek, A. (2020, May 27). The future of remote work. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>.
- Peltier-Rivest, D., and Lanoue, N. (2012). Thieves from within: occupational fraud in Canada. *Journal of Financial Crime*, 19(1), 54-64. <https://doi.org/10.1108/13590791211190722>
- Perols, J. L., and Lougee, B. A. (2011). The relation between earnings management and financial statement fraud. *Advances in Accounting*, 27(1), 39-53. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2010.10.004>.
- Peterson, B. K., and Zikmund, P. E. (2004). 10 truths you need to know about fraud. *Strategic Finance*, 85(11), 28-34. Erişim: 10 Ekim 2023,

- <https://www.proquest.com/scholarly-journals/10-truths-you-need-know-about-fraud/docview/229750036/se-2>
- Pokojski, Z., Agnieszka, Z. and Kister, A. (2022). Remote work efficiency from the employers perspective—What’s next? *Sustainability*, 14(7), 4220, <https://doi.org/10.3390/su14074220>.
- PWC (2016). Global Economic Crime Survey 2016. Erişim: 12 Ekim 2023, <https://www.pwc.com/gx/en/assets/gecs/gecs-fs-industry-cut-2016.pdf>
- Serinikli, N. (2021). Covid-19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288, <https://doi.org/10.18069/firatsbed.831755>
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A. and King, J. (2006). Reporting structural equation modelling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338, <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>.
- Shevlin, M., and Miles, J. N. V. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 85-90. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00055-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00055-5)
- Śmiałek-Liszczyńska, P. and Wojtkowiak, G. (2023). Employee Control and Occupational Fraud in Remote Work, *Humanities and Social Sciences*, 30(4), 269-277, <https://doi.org/10.7862/rz.2023.hss.57>
- Steenkamp, B. (2021). Why COVID-19 made fraud and compliance a bigger issue. EY. Erişim: 09 Ekim 2023, https://www.ey.com/en_dk/assurance/why-covid-19-made-fraud-and-compliance-a-bigger-issue
- Sun, J. (2005). Assessing goodness of fit in confirmatory factor analysis. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, (37), 240-256. <https://doi.org/10.1080/07481756.2005.11909764>
- Sun, J., Kent, P., Qi, B., and Wang, J. (2017). Chief financial officer demographic characteristics and fraudulent financial reporting in China. *Accounting and Finance*. <https://doi.org/10.1111/acfi.12286>.
- Süzek, S. (2022) *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth Ed.). UK: Pearson Publishing.
- Tahmaz, P., Mengi, B. T. and Doğan, S. (2020). Çalışan hilelerinin grup dinamikleri açısından incelenmesine yönelik Bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 19(59), 75-94.
- Tuna, A.A. and Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260, <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>
- Vakili MM, (2018). Assessment of construct validity questionnaires in psychological and educational research: Applications. *Journal of Medical Education Development Methods, and Interpretation of Exploratory Factor Analysis*, 11 (30), 4 - 21, <https://doi.org/10.29252/edej.11.30.4>.
- Wells, J. T. (2002). Occupational fraud: the audit as deterrent. *Journal of Accountancy*. Erişim: 13 Ekim 2023,

- <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2002/apr/occupationalfraudtheauditasdeterrent.html>
- Williams B, Onsman A, Brown T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*. 8(3), 1-13, <https://doi.org/10.33151/ajp.8.3.93>.
- Wolfe, D.T. and Hermanson, D.R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38-42, [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(04\)00065-X](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(04)00065-X)
- Yaman, Tüfekçi Ü., Yıldız Bağdoğan, S., and Keser, A. (2023). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184. <https://doi.org/10.54558/jiss.1241552>
- Yangın, D.D., Baycık, G., Yay, O., and Doğan, S. (2021). Covid-19 pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(70), 1683-1726, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576018> (12.07.2023)
- Yıldırım, S. and Turgut, Ö., (2016), Yönetim Hilelerinin Demografik Analizi ve Bir Uygulama, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 18(1), 215-236. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mbdd/issue/55001/75484>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Yasemin ERTAN Samet GEZER
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Yasemin ERTAN Elif YÜCEL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Yasemin ERTAN Elif YÜCEL Samet GEZER
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Yasemin ERTAN Elif YÜCEL Samet GEZER
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Yasemin ERTAN Samet GEZER

-COMPILATION ARTICLE-

E-LEADERSHIP AND INNOVATION PROCESS IN VIRTUAL TEAMS*

Gizem Şebnem BEYDOĞAN¹

Abstract

Rapid developments in the field of informatics have significantly changed the traditional management style of enterprises. Depending on the speed and level of technological development in the sectors, many services are supplied through interrelated virtual teams that increase the value of the services produced. The e-leader fulfils a number of functions such as coordinating and directing the work and employing innovative processes without direct, face-to-face interaction with the managers and employees in the sectors where the supply units are located. In addition to the technological and organisational challenges in these processes, the e-leader has to form virtual teams and involve the team employees in the innovation process, and coordinate the issues related to the external variables as well as the internal variables of the business. In this research, it is aimed to examine the roles and challenges faced by the e-leader in fulfilling the functions of an enterprise with virtual teams and accelerating the innovation process. Within the framework of this purpose, the way e-leaders fulfil their roles in the health sector, which uses virtual teams and supply chains until the health services reach the patient completely, has been selected as an example and analysed within the framework of literature data. In order to create the conceptual framework of the study, studies on the differences in the traditional management understanding of businesses and e-leadership understanding were utilised. The efforts of the e-leader in managing relations with stakeholders in the electronic environment and overcoming the internal and external problems of the enterprise are discussed thematically within the framework of the data obtained from written and printed documents. The main problems that the e-leader has to deal with in the innovation process are analysed in the way of implementing strategies such as coordinating, motivating and directing the work of employees to innovation without face-to-face interaction with the teams in the virtual supply chain. It was revealed that the acceleration of innovative practices in an enterprise is a process that depends on the successful implementation of the e-leader's roles. As a result, it is important for the e-leader to create virtual teams, to ensure harmony with other team members, to direct, motivate and inspire them to serve the purpose of the business, and to break the resistance to innovation. The idea of innovation is a process that starts in the minds of employees and emerges as design and implementation. The leader must manage this process effectively. When the process is managed well, it is predicted that team employees will accelerate their innovative thinking and orientation towards innovation. E-leader's utilisation of the psychological capital of the employees in the

¹ Dr. Öğr.Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi KUBYO, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Kırşehir/Türkiye, gizembeydogan@ahievran.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6940-9486>

innovation process can facilitate their potential creativity. In this context, establishing sincere and natural communication with team employees, informing them, valuing their ideas and thoughts, supporting and rewarding innovations that are applicable and have corporate value, and including practices to increase tolerance and loyalty among team employees can increase the participation of teams in the innovation process towards corporate goals.

Keywords: *Virtual teams, e-leadership, innovation, supply chain, psychological capital.*

JEL Codes: *M15, M19, O32.*

Başvuru: 18.08.2024 **Kabul:** 18.03.2025

SANAL EKİPLERDE E-LİDERLİK VE İNOVASYON SÜRECİ²

Öz

Bilişim alanındaki hızlı gelişmeler, işletmelerin geleneksel yönetim tarzını önemli ölçüde değiştirmiştir. Sektörlerdeki teknolojik gelişimin hızına ve düzeyine bağlı olarak, üretilen hizmetlerin değerini artıran birbiriyle ilişkili sanal ekipler aracılığıyla pek çok hizmet tedarik edilmektedir. Tedarik birimlerinin yer aldığı sektörlerdeki yöneticiler, çalışanlarla doğrudan, yüz yüze etkileşime girmeden işi koordine etmek, yönlendirmek ve inovatif süreçleri işe koşturmak gibi bir dizi işlevi, e-lider yerine getirmektedir. E-lider, bu süreçlerde teknolojik ve örgütsel zorlukların yanında sanal ekipler oluşturmak ve ekip çalışanlarını inovasyon sürecine katmak, işletmenin iç değişkenlerinin yanı sıra dış değişkenleriyle ilgili konuları da eş güdümlü ele almak durumundadır. Bu çalışmada, sanal ekiplerle bir işletmenin işlevlerini yerine getirmede ve inovasyon sürecini hızlandırmada e-liderin yerine getirmesi gereken rollerin ve karşılaştığı güçlüklerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, sağlık hizmetlerinin hastaya eksiksiz ulaşmasında sanal ekipler ve tedarik zincirleri kullanan sağlık sektöründe, e-liderin rollerini gerçekleştirme biçimi örnek olarak seçilmiş, literatür veriler çerçevesinde ele alınıp incelenmiştir. Çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturmak için, işletmelerin geleneksel yöneticilik anlayışı ve e-liderlik anlayışındaki farklılıklara ilişkin yapılan çalışmalardan faydalanılmıştır. E-liderin elektronik ortamda paydaşlarla ilişkilerini yönetmede, işletmenin içsel ve dışsal sorunlarını aşmada gösterdiği çabalar, yazılı ve basılı dokümanlardan elde edilen veriler çerçevesinde tematik olarak ele alınmıştır. E-liderin inovasyon sürecinde baş etmesi gereken temel sorunların, sanal tedarik zincirindeki ekiplerle yüz yüze etkileşime girmeden, çalışanların çalışmalarını koordine etme, motive etme ve yeniliğe yönlendirme gibi stratejileri uygulama biçimi analiz edilmiştir. Bir işletmede yenilikçi uygulamaların hız kazanmasının, e-liderin rollerini başarıyla uygulamasına bağlı bir süreç olduğu ortaya konmuştur. Sonuç olarak e-liderin sanal ekipler oluşturması, diğer ekip çalışanları ile uyumunun sağlanması, işletmenin amacına hizmet edecek şekilde yönlendirmesi, motive etmesi ve onlara ilham kaynağı olması, yeniliğe karşı direncin kırılması açısından önem kazanmaktadır. İnovasyon fikri çalışanların zihninde başlayan, tasarım ve uygulama olarak ortaya çıkan bir süreçtir. E-liderin bu süreci etkin bir şekilde yönetmesi gerekir. Süreç iyi yönetildiğinde ekip çalışanlarının yenilikçi düşünmeye ve yeniliğe yönelmelerinin hız kazanacağı öngörülmektedir. E-liderin inovasyon sürecinde, çalışanların psikolojik sermayelerinden yararlanması, onların potansiyel yaratıcılıklarını ortaya çıkarması işini kolaylaştırabilir. Bu bağlamda ekip çalışanları ile samimi ve doğal iletişim kurma, bilgilendirme, onlardan gelen fikir ve düşüncelere değer verme, uygulanabilir ve kurumsal değeri olan yenilikleri destekleme ve ödüllendirme, ekip çalışanlarının kendileri arasında hoşgörünün ve bağlılığın artırılmasına yönelik uygulamalara yer vermesi, ekiplerin kurumsal hedeflere yönelik inovasyon sürecine katılımını artırabilir.

² An extended Turkish abstract is attached at the end of the article.

Anahtar Kelimeler: *Sanal ekipler, e-liderlik, inovasyon, tedarik zinciri, psikolojik sermaye.*

JEL Kodları: *M15, M19, O32.*

“Bu çalışma, Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. INTRODUCTION

Due to the demands for rapid change, traditional leadership in organisations has had to be replaced by e-leadership. In the literature, an e-leader is a person who understands the latest information and technologies, takes advantage of the conveniences offered by these technologies, psychologically prepares employees and brings about a change in their productivity (Zheng and Chen, 2017). In this context, the function of e-leaders is to create environments that will reveal the creativity of employees by establishing constructive and sincere, inclusive working conditions. It is that when employees feel safe and experience a sense of belonging, they will become more creative. The establishment of virtual teams, comprising employees from diverse business lines or companies, is instrumental in facilitating the realization of work or organizational objectives. Furthermore, the provision of effective communication environments within virtual teams is paramount to ensure seamless collaboration (Ocker et al., 2011). Essentially, in the internet age, e-leadership, or electronic leadership, revolves around managing information. The primary responsibility of a leader is to integrate the organization's resources through the utilization of information technologies, to foster continuous employee motivation, and to ensure the economic achievement of organizational goals (Tang et al., 2017). It is an irrefutable fact that no leader can achieve anything alone. The creation of a sense of acceptance and trust among all members of an organization is imperative for the effective utilization of their talents and creativity. This dynamic interaction has implications for the e-leader's vision, leadership style and behaviour, as well as the working environment and the manner in which employees carry out their duties (Avolio et al., 2000). The prevailing paradigm of leadership, in which these processes are executed through face-to-face interactions, has undergone a transition to e-leadership, which is typically characterized by the absence of physical interaction with followers (Trivedi and Desai, 2012). A style of e-leadership has emerged, characterized by communication and information gathering through information technologies, as well as interaction with colleagues solely through these platforms (Avolio et al., 2014). The advent of digitalization and technological development in various sectors has precipitated the emergence of supply chains. The emerging supply system has given rise to a novel form of e-leadership management style, characterized by its unifying, communicative and expeditious nature. This e-leadership management style finds application in piecemeal teams or supply systems (Snellmann, 2013). According to Avolio, Sosik, Kahai, and Baker (2014), an e-leader is anticipated to "effect changes in individuals' attitudes, emotions, thoughts, behaviors, and performances, and to conduct an embedded social influence process in both nearby and distant contexts through information technologies" (s.107).

In this context, the function of the e-leader is to influence employee behaviour, to influence the psychology of employees and other variables, to direct them to make improvements in existing products, services, processes or business models, to develop new and different solutions and to inspire them. In this context, the leader has to create a corporate culture that is open to change, suitable for change, provide an environment for the formation of new ideas, support research and development activities, make in-

depth analyses and engrave the process of creating technological change in the minds of his employees. With the awareness that change is a time-consuming phenomenon, it has to focus on its goal patiently and persistently in order to become innovative. In the innovation process to be carried out in the corporate context, the situation can be accelerated by the interactions to be carried out at the level of organisational relations and at the level of individual employees. In the innovation process to be carried out in the corporate context, the situation can be accelerated by the interactions to be carried out at the level of organisational relations and at the level of individual employees. In the Internet age, e-leadership is to enable employees to create innovation based on the use of performance and creativity by using information technologies. Because innovation is the main tool for firms to gain competitive advantage in knowledge, business, product, process, organisation and marketing (Hou, 2018). In a comparative study conducted by Naktiyok (2006) on leadership characteristics, the leadership characteristics that virtual and traditional leaders attach importance to were compared. As a result of the research, it was concluded that traditional leaders are business-oriented while virtual leaders are people-oriented. It is observed that virtual leaders give more importance to leadership characteristics such as empathy, risk taking, self-confidence, creativity, knowledge sharing, flexibility, visioning and global thinking than traditional leaders.

The communication established in the virtual environment has been shown to facilitate the resolution of issues arising from the variables inherent to employees working within virtual teams or supply chains. Because as virtual teams spread over large areas, interactions between geographically dispersed teams are sometimes limited and continue to be a source of concern in organizations and companies. Team members need to be motivated to utilise available resources and complete activities. Self-confident individuals are more motivated to achieve their goals. According to Zhang and Yao (2021), 'the e-leader derives his/her power of influence from the trust-based relationship he/she builds with virtual teams. According to Malhotra, Majchrzak and Rosen (2007), who examine e-leadership, the leader's success depends on building trust by using information technologies, providing diversity in a clear and understandable way and making sure that it is appreciated, managing virtual work in the life cycle with an effective monitoring method, and progressing virtual teams within the framework of technology usage competence. Consequently, ensuring visibility among team members and within the team itself enhances the team members' substantial benefits from collective efforts. The leader can contribute positively to improving the quality of the service by "coordinating the teaching services to be provided to the teams, providing the necessary teaching tools and materials, and adjusting the teaching activities according to time and needs" (Beydoğan and Beydoğan, 2018: 2536). The ability to use the existing facilities in place and to achieve the desired results depends to a large extent on understanding the needs of the employees in the teams and mobilising them by reacting appropriately to their needs.

In an e-leader supported application, the e-leader is expected to act in a way that will mobilize the virtual teams and direct the behaviors of the team members. In this context, it is very important for the e-leader to motivate the virtual team members

sufficiently. As it is known, motivation is a broad concept that includes human-related wishes, desires, needs, impulses and interests. According to Maslow's hierarchy of needs, 'the secondary desire to achieve success motivates individuals, energises them and directs their behaviour towards certain goals (Argon and Eren, 2004). Hence, the perpetuation of employee motivation is directly linked to their level of satisfaction. In Herzberg's research, it's stated that "when a person enjoys their job, achieves success, takes on responsibility when recognized, progresses through promotions, and feels content with their situation, satisfaction ensues. In the opposite case, "although there is no dissatisfaction / dissatisfaction, the state of being satisfied disappears" (Aşan, 2001: 230). While this perspective faces criticism, satisfaction is attained through motivating factors. If a leader aims to motivate their employees, they should prioritize addressing these motivating factors.

The knowledge of a leader who wants to be successful is his/her own equity capital. It falls upon the e-leader to discern where and how to acquire knowledge and when and where to apply it. It is imperative for the e-leader to identify the necessary knowledge, seek it out, and make diligent efforts to obtain it. According to Drucker (2010), a manager or e-leader must focus on tasks at hand, trust subordinates, maintain a composed and risk-aware behavior, while simultaneously fostering encouragement, expertise in the field, receptivity to alternative ideas, simplification of complex issues, and acknowledgment that nothing is immutable or certain. Nevertheless, possessing these characteristics does not guarantee the success of an e-leader. E-leader's analysing the life values of his/her environment brings success (Gladwell, 2009). When leadership types are compared according to the theory of leader characteristics, it becomes important which one(s) of transformational leadership, shared leadership, transactional leadership characteristics the leader exhibits in the process. The idealisation-based influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualised attention of leaders with transformational leadership characteristics deeply affect employees. In addition to the roles played by the transformational leader, the E leader's interaction with the team members, giving confidence to the members and showing commitment to the contracts he/she has made gives him/her a different power.

Leaders with transformational leadership traits have a profound effect on employees through their idealization-based influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized attention. In e-leadership, the trust that the leader gives to the members in his/her interaction with the team members and his/her efforts to adhere to the contract he/she has made are important. Charismatic leadership embodies the exchange of ideas with team members, fostering trust and respect. It involves sharing risks comprehensively and modeling in-spirational, motivational leadership. This style exhibits a dedication to "goals", "effective communication", "willingness", "enthusiasm", "intellectual stimulation", "rationality" and "problem-solving". Additionally, it includes providing personal attention, mentoring, listening, and empowerment behaviors, reflecting a personalized approach. Studies indicate that shared leadership encompasses transformative," transactional"," directive", "individual empowering", "team empowering", and "deterrent aspects" (Fausing et

al., 2015; Ocker et al., 2011). The innovation process requires more than E leadership to possess and apply more of the existing leader characteristics.

2. METHODOLOGY FOLLOWED IN THE RESEARCH

The research is a review study aiming to synthesise the studies on the role and functions of e-leader in the innovation process through a theme. For this purpose, domestic and foreign literature has been reviewed, documents have been examined, and the managerial functions, roles and the difficulties faced by the e-leader in fulfilling his/her roles have been revealed depending on the changing management approach in enterprises. In the light of the literature, the strategies and roles played by e-leaders in involving their employees in the innovation process are described. In this context, the relations and interaction process of the e-leader with stakeholders in the electronic environment in enterprises are discussed. The characteristics obtained from written and printed documents, such as the continuity of the work, the distance of the line of work from the centre, the frequency of interaction between employees, the way of interaction, the sense of belonging to the workplace, were systematically analysed and synthesised.

3. VIRTUAL TEAM BUILDING AND E-LEADERSHIP

A virtual team is a group of people located geographically apart who collaborate, share information, coordinate, and use technological tools to communicate using various digital communication tools such as instant messaging and video conferencing. These employees may hail from the same organization or different ones, and they might be located nearby or in geographically distant regions. Team members might work in the same time zone or across different ones. In classic teams, there is a strong preference for frequent face-to-face meetings. The reliance solely on technology for team interactions is quite limited in this setup. Therefore, team members prefer to communicate using various modes, whether electronically or face-to-face. Managing such teams parallels managing any other team. In addition to effectively managing such teams and employing communication strategies and techniques, the leader must transform the team into a social structure, fostering team spirit, and cultivating a sense of belonging among team members.

The rapid evolution of technology and shifting needs have rendered e-leadership and the formation of virtual teams unavoidable. The formation of teams is closely linked to the level of virtuality, which can be gauged by factors such as team distribution, workplace flexibility, and the array of applications utilized (Chudoba et al., 2005). According to Bell and Kozlowski (2002), virtual teams may vary in terms of time distribution, geographical dispersion, life cycle, and roles. Hence, there exists considerable -flexibility in structuring virtual teams. E-leaders must not overlook these characteristics of virtual teams when devising their strategies. In a study on leadership conducted by Avolio et al. (2014), it is found that there is a positive relationship between the behaviors of the e-leader and the levels of trust building, mutual commitment and team performance. In some studies, on leadership have found

a negative relationship between virtuality and team communication, coordination, trust among team members, taking responsibility and team performance (Cramton and Webber, 1999; Gibson and Cohen, 2003; Peñarroja et al., 2013).

4. E-LEADER'S TECHNOLOGY REQUIREMENT IN VIRTUAL GROUPS AND SUPPLY CHAINS

In many sectors worldwide, including Turkey, virtual teams play crucial roles in various service areas. These teams' function as interconnected chains, adapting to the technological advancements within their respective industries. Advancements in informatics enable these supply chain teams to virtually collaborate and deliver services through specialized software. In Turkey, advancements in industrial and service sectors, such as health, defense, and aviation, have spurred the growth and development of virtual teams. The leader's interaction with virtual teams, distributing and coordinating tasks, providing continuous and regular feedbacks, appreciating and rewarding the employees in the virtual team in a way to motivate them, being tolerant in their behaviours due to cultural differences depend on the effective use of technology. Because the only way to communicate depends on the effective use of technology.

The integration of activities across enterprises operating at different points within the service domain, aimed at fulfilling customer needs in line with the overarching objective, is referred to as the "supply chain" (Scott and Westbrook, 1991). This situation imposes a number of new tasks on the E- leader in the innovation process. It requires the e-leader to use technology at the highest level in communication. Because the units in the supply chain provide continuous support especially with telecommunications, electronic systems, system software, manufacturing and parts production. Traditionally, sectors conducted their business by dispatching experts in the relevant field for the services they provided. However, today, these services are delivered in the form of virtual team-based operations. Companies structured in this manner possess the agility to serve and support their customers more swiftly and cater to a larger client base. Such systems are intricate, necessitating management through various techniques, supported by different levels of interactivity, potentially employing diverse methods and approaches. They entail interactions between experts and users facilitated by the establishment of multimedia communication links featuring audiovisual capabilities.

5.INDUSTRIES REQUIRING VIRTUAL GROUPS AND SUPPLY CHAINS

In many developed sectors, the supply chain method is used to coordinate the flow of services from the producer to the consumer, goods, services, information and financing in a timely and timely manner. This process covers the delivery of goods and services in the process from the receipt of the order from the consumer to feedback. Some of these services are carried out in co-operation with different sectors. For e- leader, the employees in these supply chains carry out activities as virtual

groups. Provision of health services is an organization that requires cooperation and establishment of supply chains with different sectors with different characteristics. In this study, the situation is explained based on the example of the health sector in Turkey. In the operation of a supply chain in this field, the tasks and roles of the e-leader are clearly seen. E-leader in the health sector has to procure from virtual teams in a wide range of areas from medical devices to pharmaceutical production and distribution, from maintenance services to technology software companies, from laboratory equipment to test units. As it is known, health services are complex in nature, based on specialization, involving experts from different sectors as well as professionals in the field of health, where there is interdependence and professionals from different fields of expertise need intensive cooperation with each other (Üşümüş, 2012). "The supply chain, as is known, includes the steps in the process until a product or service is delivered from the producer to the end user" (Turan, 2018:1027). E-leader is a systematic manager who makes strategic decisions to improve the long-term mission performance of all companies in the interconnected supply chain, including the functions, plans, and plans of the companies' businesses within the process" (CSCMP, <https://cscmp.org/sites/>: 06.06.2016.2016). The primary goal of every company within the supply chain is to ensure the provision "of the right amount", "at the right time", "in the right place", "in the right quantity", "at the right cost", and "under favorable conditions". In the healthcare sector, numerous suppliers across segments such as medical devices, pharmaceuticals, stocking, and distribution collaborate as teams to ensure the seamless execution of this process. Each sector manager must effectively fulfill their role as an e-leader. For instance, the e-leader in the pharmaceutical sector must oversee a chain of raw material producers, drug manufacturers, primary distributors, dealers, public and private pharmacies, and customers within the pharmaceutical supply system, maintaining effective communication with each of them. For instance, "the pharmaceutical supply system encompasses the efforts of pharmaceutical manufacturers and the pharmacy association, along with grocery stores and other outlets, to facilitate the flow of products between chain pharmacies, hospitals, and regional pharmacies" (Tengilimoğlu and Yiğit, 2013:34). For the manager, the process of 'procurement' of the tools and equipment used in health services means more than a traditional 'classical purchasing process'. Because "procurement is a process that requires to be handled within the scope of supply chain management" (Acar and Yurdakul, 2013:2). Furthermore, stocking, an integral component of the supply chain, demands vigilant monitoring and management by the stock tracking unit (Semerci, 2011). E-leaders may face technological and organizational problems in these processes.

6. E -TECHNOLOGICAL CHALLENGES OF THE LEADER

In team work, the leader often experiences problems in technology-supported communication. Problems are reflected and described in their physical dimension, while the human and emotional aspect of the work is insufficient. In this sector, values are created through chained teams. When one team's view of the problem differs from the other team's view of the problem and the meaning, they attribute to it, the value perception of the sector is affected. It is a very difficult process for each virtual team

in the sector to create online trust and overcome certain difficulties. Because virtual team employees lack face-to-face communication. Only online communication limits the naturalness and participation among team members. The task of creating virtual teams and ensuring trust between teams falls to the e-leader. The foundations of the first impression of trust between the e-leader and the teams are laid in the first online communication. The impressions that emerge here form the direction and source of the intensity of the discussion. According to Sivunen and Valo (2006), trust has both a direct and mediating effect on the productivity of the team members. In this case, the e-leader's use of a warm virtual working mode in his/her work and the adoption of an online communication based on close, close relationships with team members can facilitate interaction (Sivunen and Valo, 2006). In warm virtual work environments, the e-leader's inclination towards synchronous, fluid, and actively participatory communication methods can bolster team members' efforts towards a shared objective. While team members appreciate the use of technology for regular communication, face-to-face meetings are favored when sensitive decisions need to be made. Some of the problems faced by the e-leader can be improved by improving or updating the technology. Ensuring coordination between independent teams, building trust among them, creating common mental models and managing potential conflicts require more effort for the e-leader than in a traditional team environment (Liao, 2017). The e-leader has to find new ways of organizing virtual teams in a human scale.

7. E - LEADER'S ORGANIZATION PROBLEMS

It is not possible to prepare for an innovative transformation into effective teamwork without effective communication in the organization, which means combining independent parts into a functioning mechanism. The e-leader is based on solving this problem using technological tools. In this process, the e-leader needs some information about the people who will take part in the organization. They shape the organization based on how employees work and are managed. The e-leader's understanding of the identity of team members is pivotal for communication. They decide whom to communicate with and how to establish a shared understanding with each team member they engage with. One challenge faced by leaders in building virtual teams is the lack of sufficient knowledge about the identity and status of team members. This presents a time constraint for the leader. Time-sensitive interactions with team members can help mitigate trust issues within the team. However, a strong sense of collective identity within the team may hinder effective communication among team members. The identities of team members can contribute to the establishment of shared meaning and a sense of unity among team members. In the absence of shared meaning and a collective sense of belonging, sharing information and creating common understanding, even on seemingly straightforward matters, may prove challenging. Team identity and competencies can indeed be established through shared interests, knowledge, and terms with common meaning. Team identity is thereby regarded as a competency rather than a commitment. Teams typically prioritize task accomplishment over fostering a sense of identity. However, team members can cultivate a collaborative environment where they share current

information about their colleagues and developments in their respective areas of expertise. E-leadership embodies traits such as open communication, expertise, fairness, and goodwill (Hakkinen, 2012). E-leaders cooperate with his/her stakeholders to clarify his/her goals, it establishes effective communication, receives instant feedback establishes norms, and creates trust based on mutual respect (Jawadi et al., 2013). Because the leader's trust-based sharing with his stakeholders in virtual environments affects the interaction positively (Tsai et al., 2014).

E-leaders can organize and evaluate the activities of employees within the organization in evaluation:

The purpose of the team: Who will be assigned to the team, sustainability of the task, level of realization of the work.

Functioning of the team: The effectiveness of the team can be evaluated based on several factors, including the distribution of team members according to their skills and expertise, identification of training needs, selection and assignment of tasks among team members, the level of engagement and commitment of members to their roles and responsibilities, their interest in the work area, and the availability of expertise within the team.

The desire of the team to succeed: Assigning tasks based on seniority and access to critical points can contribute to the team's efficiency in reaching its goals.

It is very important for the e-leader to understand and manage the emotional process that the team members are in and to effectively use and activate the psychological capital that constitutes the most fundamental power of human capital within the organization. It requires the e-leader to produce solutions that are appropriate for the working conditions and working environment of the group in which he is a member of, for the problems of each employee in independent supply groups. Virtual teams are a group of people who need to be together, built on working together. Unfortunately, technology alone is insufficient to solve organization problems.

8. E-LEADER'S USE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INNOVATION PROCESS

In virtual groups, e-leadership begins with the leader explaining his/her own vision. He/she uses technology as a tool to explain his/her thoughts and achieve his/her goals. He/she demonstrates the competence to direct human resources effectively and efficiently. If the process is working well, if a new product emerges and is marketed, if there is harmony among team members, if the feedback from stakeholders is positive, if the problems that arise are solved in place and on time, if innovation and creativity are reflected in the R&D process, the e-leader plays his role in the innovation process effectively. Based on the fact that innovation is a process, he/she uses e-leadership in a way that will improve the process. He/she believes that every innovation that takes place will reach the desired level within the integrity of the

organization. He/she directs team members to work in a collaboration based on persuasion rather than coercion, to create decision-making mechanisms that will create mutual positive dependency in teams. He/she believes that employees will reach their peak of creativity when the appropriate environment is provided, and he/she does it. Ultimately, the transfer of ideas to the employees in the team by my leader further triggers the creativity of the employees and encourages their innovative efforts (Afsar et al., 2014).

It should not be forgotten that innovation is a product of imagination; it is a process of taking risks, deviating from the status quo and thinking differently, linking reflexes and skills, and a process in which new ideas emerge and turn into implementation skills. Therefore, the individual's mental creativity is an important factor in this process. Having a creative mental state is influenced by the individual's environment, freedom to work and higher-level needs. E- leadership is to transform the innovative tendency of employees into a potential innovation by creating a creative environment that encourages innovative behaviour. According to the principle of reciprocity in social exchange theory, when the organisation supports employees at work, employees are more likely to work more and return to the organisation. In order for an employee to achieve the pursuit of self-worth, it is beneficial to develop positive roles and behaviours in which basic needs are met and role behaviours such as the innovation process are encouraged.

A conscious e-leader can effectively communicate digitally with his team members. Employees' psychological capital can increase their emotional attachment to leaders. Innovation business and operational behaviours are observed at each stage of the innovation development process (Messman and Mulder, 2012). It can inspire them to engage in innovative behaviors' e-leaders 'appropriate and effective use of employees' psychological capital increases the success of the e-leader and the organization. In order to achieve success, e-leaders should increase interaction with employees, share common goals, make actions understandable, and gain understanding and support from them. When the employees form emotional attachment to the leader, this situation facilitates the functioning of the organization significantly when the employees in the organization have the desire to work together.

Emotional commitment is a commitment to organizational principles, a commitment that will lead the employee to evaluate what the loss and cost to the organization will be if the employee leaves the organization. Effective communication strengthens the relationship between the leader and the organization and develops a sense of duty and responsibility among team members. The management style of the e-leader influences and changes the personal beliefs and perspectives of both the employees and the leader. To the extent that the relationship with the leader within the organization is understood by the employees, it positively affects their relationship with the leader (Kang et al., 2019).

The e-leader's trust in the employees of the organisation encourages the development of employees (Jia et al., 2022). In this context, the e-leader can appoint managers with

high performance, create effective communication channels for the organisation and create a comfortable and friendly organisational climate.

When a leader fulfils the needs of his/her employees, he/she can ensure that the employees feel excellent interest and trust towards the leader. This process can increase employee recognition and emotional commitment within the organization and increase the values of the organization. It can facilitate employees to direct their attention and interest to their work, and it can positively affect employees' perceptions of organizational support. In a study conducted by Abdullatif et al. (2016), external motivation plays an important role in the emergence of behaviours towards the realisation of innovation. Because affective commitment influences the intrinsic values on the behaviors of employees and leads to psychological cognition knowledge related to affective commitment. Emotional commitment in employees with high levels of performance can translate into positive actions towards innovative processes and less feeling of work and life pressures.

9.DISCUSSION

In order for the e-leader to initiate the innovation process in the enterprise, he/she must first establish the organizational structure on an innovative understanding. It is decisive that the e-leader is interested in innovation, encourages creativity and innovation, and uses his/her power and authority in this sense. The e-leader's setting out his/her goals in a dynamic, assertive, open to change and innovative proactive manner can contribute to the innovation process. When an e-leader does not clearly determine a goal in the business process and is not sensitive to emotions and sensitivities, he/she may experience serious problems in creating corporate values. When an e-leader does not create a vision for global innovations and does not share the information required by the vision, his/her ability to influence the team weakens. Encouraging employees to communicate their ideas and contribute to communication is very important. When a leader provides a suitable environment, employees have the opportunity to express their ideas freely and use their creativity. Natural, sincere inclusive behavior, open and positive communication increase employees' willingness to express and share their ideas. An environment with such practices can strengthen the beneficial effects on innovative thinking and innovative behavior of employees in the workplace. Wolor et al. (2020:1106), who conducted a study on motorbike employees, concluded that "e-learning has a positive effect on virtual leadership and work-life balance, focus on work". It can be said that the e-leader's focus on virtual training of employees and observing the work-life balance of employees can positively affect their performance. The problems and solutions that the e-leader will face are more complex and multifaceted than the classical leadership. The success of the e-leader in overcoming these problems, using the psychological capital of the employees, establishing human-oriented strategies and making some positive decisions in favour of the employees will contribute to both the successful implementation of the strategies and the achievement of organizational goals.

10. CONCLUSION

In this study, the relationship between e-leadership, which requires going beyond the competencies observed in all other types of leadership, virtual groups and supply chain applications that have emerged in sectors with today's information technology, and the concept of innovation, which is a result of human curiosity and the effort to search for the better, has been revealed. Innovation is a process, but it is a human activity that develops in suitable environments and conditions. It is not a direct result of creative thinking (Levitt, 2002). However, creative thinking turns into design, knowledge and application as long as it is provided with the appropriate environment and encouragement. In this process, the e-leader has important responsibilities to reveal the potential power of the employees.

Those directly related to innovation can be expressed as the e-leader creating an environment to support innovative ideas and initiatives, recording the ideas that emerge, ensuring that ideas are discussed in detail, providing incentives and support for the realization of design and thought to the extent of available opportunities, and making efforts to turn them into a product. In this context, it is clear that there is a relationship between the behaviors of the E- leader and the behaviors of the employees to exhibit innovative behaviors and to tend towards innovative innovations. The free environment provided by the E- leader can increase the free thinking and creative thinking outputs of the employees. E- leader's increasing mutual commitment among employees positively affects self-confidence, organizational belonging and creative thinking. Reducing the power distance between the leader and the employee may increase the tendency of the employees to feel self-confidence, to take responsibility and risk, and to use the ability to take risks. When employees exhibit a high level of affective commitment, they feel less work and life pressure, maintain a positive outlook on the environment and workplace, and exhibit a more remarkable ability to influence their work environment (Zhang and Liu, 2022).

Presently, communication technologies streamline information exchange and knowledge management, providing avenues to oversee the activities of all team members. Virtual teams and e-leadership are prevalent in sectors reliant on knowledge rather than labor, especially in contexts necessitating global work networks. Time zones, geographical dispersion, cultural diversity, organizational life cycles, and varied roles constitute key components of e-leadership in global settings.

It's evident that traditional management, reliant on face-to-face communication for influencing employees and fostering trust, faces limitations when transitioning to technology-supported communication. Consequently, managing virtual teams demands greater effort and necessitates the adoption of distinct techniques and approaches compared to managing face-to-face teams. At the same time, employees working in virtual teams are groups that prioritize conducting their interactions in this context because they have the same culture, expectations and psychological needs as traditional teams.

E-leaders encounter various challenges when interacting with virtual teams, spanning from financial constraints and recruitment hurdles to managing working hours, stakeholder expectations, employee training, and overcoming reluctance to engage in problem-solving activities. The initial interaction between the e-leader and team members, particularly in terms of establishing trust, can significantly impact the ease or difficulty of the e-leader's role. It's imperative to provide training for team members in virtual participation, offering opportunities for them to ask questions, while also prioritizing efforts to foster trust and commitment among teams and team members towards management. The moral dilemmas inherent to virtual groups, influenced by cultural factors, warrant separate evaluation, with due regard for privacy boundaries. Risks must be carefully assessed, prioritized, and promptly addressed. To gain comprehensive insight into their employees' characteristics, leaders should actively seek avenues for effective communication. Establishing an atmosphere of mutual trust within communication platforms is crucial, fostering a positive emotional connection between employees and the e-leader and encouraging the utilization of their cognitive capital.

An e-leader must craft a vision and strategy that harnesses two pivotal dynamics: leveraging information technology and tapping into employees' psychological capital. While technology serves as a tool for effective communication, the efficacy of influence hinges on the employed tactics. Consistency in demonstrating care, not only during the initial presentation but also throughout subsequent interactions, is paramount. Addressing employees' inquiries to a certain extent, responding to their other needs within reasonable time frames, and keeping them informed about the organization's vision and goals are essential. Additionally, providing explanations about potential risks and precautionary measures, valuing employees' ideas and input, and supporting or rewarding those aligned with corporate values are crucial for fostering tolerance, loyalty among team members, and achieving corporate objectives. The e-leader's adept coordination among virtual team members, coupled with the establishment of trust and emotional commitment to e-leadership, plays a pivotal role in fostering a shared mental model and mitigating conflicts. The cohesion and integration of virtual team members not only bolster social bonds but also foster the exchange and cultivation of fresh ideas and perspectives through interaction. Implementing initiatives aimed at striking a balance between the work and personal lives of virtual employees positively impacts their motivation and fosters team spirit.

All these processes require e-leadership to put in much more effort than traditional leadership. The e-leader's success with virtual team employees depends on continuing the practices that support the innovation process, using communication technologies effectively, establishing trust among employees, using the psychological capital of employees, and focusing on people-oriented activities.

SANAL EKİPLERDE E LİDERLİK VE İNOVASYON SÜRECİ

1. GİRİŞ

Hızla değişen teknolojik gelişmeler pek çok alanda olduğu gibi, işletmelerin yapısında işleyişinde, yönetim süreçlerinde ve işlevlerinde değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir. Geleneksel olarak, klasik ekiplerle çalışan, istikrarlı veya geleneksel çalışma ortamlarında faaliyet gösteren işletmeler, artık aynı veya farklı kurumlardan, farklı coğrafi bölgelerden farklı zaman diliminde çalışan ekiplerden oluşturulabilmektedir. İşletmeler işlevlerini, birden fazla işletmeyle ya da tamamlayıcı tedarik zincirleri oluşturarak veya işletmeler arası iş birliği yaparak yerine getirmektedir. Doğal olarak bu durum, klasik işletmelerde yürütülen yönetici iş gören ilişkilerinde iletişim biçiminden, iş organizasyonlarına ve üretilen ürünlere kadar pek çok noktada değişikliğe yol açmıştır.

Bu çalışmada e-liderin sanal ekiplerle yürüttüğü faaliyetlerde ve inovasyon sürecini hızlandırmaya ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerde oynaması gereken roller ve bu süreçlerde karşılaştığı güçlüklerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, mevcut durumu somutlaştırmak için sanal ekipler ve tedarik zincirleri kullanan sağlık sektörü örneğinden hareketle e-liderin rollerini gerçekleştirme biçimi, literatür veriler çerçevesinde ele alınıp incelenmiştir. E- liderin oluşturduğu sanal ekiplerde yeni fikirlerin uyanması, fikirlerin farklı açılardan değerlendirilmesi, tasarlanıp uygulanması sonucu ürün ve hizmetlerde iyileşmesinde etkili olan faktörler üzerinde durulmaktadır.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, literatür verilerine dayalı kavramsal analiz yöntemi kullanılmıştır. E-liderlik, sanal ekipler ve tedarik zinciri ve yenilik ve inovasyon sürecini içeren yerli ve yabancı literatür taranarak ilgili kavramları içeren kaynaklar belirlenmiştir. Tarama sonucu ulaşılan kaynaklar bilgisayara kaydedilerek içerikleri incelenmiştir. İncelemede, işletmelerde amaç, süreç ve ürüne kattığı değer açısından bu kavramların işletmelerin işlevlerindeki değişim, işletmelerde yöneticilerin pozisyonu, bilişim teknolojisindeki gelişmeye bağlı sanal ekipler ve tedarik zinciri oluşumu, yenilikçi yaklaşımları içeren yerli ve yabancı literatür taranmış, dokümanlar incelenmiştir. Çalışma işletmelerde e-liderin, inovasyon sürecine klasik yönetici anlayışından farklı olan işlevlerine odaklanan bir derleme çalışmadır. Çalışmada e-liderin elektronik ortamda paydaşları ile ilişkilerini ve yönetme biçimini ele alan, yazılı ve basılı dokümanlardaki verilerin sistematik bir incelenmesini içermekte, e -liderin karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerilerinin yer aldığı bir analiz çalışmasıdır.

3. BULGULAR

Sektörlerin teknolojik gelişme sürecine bağlı olarak örgütün yapısında dış tedarikçilerin nicel olarak artması ve çeşitlenmesi, daha fazla iş birliği yapmayı zorunlu kılmaktadır. Artan ve çeşitlenen tedarikçilerle hızlı ve sürekli etkileşimin teknoloji destekli yapılmasının sonucu sektör yöneticilerini e-lider konumuna itmiştir. E-liderlerin teknolojik gelişme hızına göre tedarik zincirleri oluşturmak, birbiriyle ilişkili tedarik zincirleri arasındaki uyumu ve koordinasyonu sağlamak, e-liderin vizyonunu ve yenilikler konusunda görüş ve düşüncelerini paylaşması önem kazanmıştır. Bu sürecin etkin kullanıldığı durumlarda, sektörün sunduğu hizmetin değerinin arttığı gözlenmektedir. E-liderin görevi, ürün değerinin artırılması, inovatif ürünlere yönelimin sağlanması noktasında sanal tedarik zincirindeki ekiplerle yüz yüze etkileşim ihtiyacı duyması, işi koordine etmesi, tedarik zincirlerinde çalışanları motive etmesi ve yönlendirmesi önem kazanmıştır. Ancak bu noktada e-lider, örgütsel güçlüklerin yanında,

oluşturulan sanal ekipleri-örgütle uyumlu hale getirmek, sorunlarını çözmek gibi bir dizi sorumluluk üstlenmek durumundadır. Sektörde tüm ekiplerin birbiriyle uyumlu bir çalışma sergilemesi beklenmektedir. E-liderin aynı zamanda sanal ve sanal olmayan ekiplerde çalışanları sektörün ortak amacına hizmet edecek şekilde inovasyon sürecine dahil etmek için harekete geçirecek uygulamalara yer vermesi gerekmektedir. E-lider yönlendirmeler yaparken sektörün iç değişkenlerinden çok dış değişkenlerine bağlı sorunları ele almak ve çözmek durumundadır.

4. TARTIŞMA

E-liderin sektörün geleceğine yönelik kararlar alması, kararları ekip çalışanlarıyla paylaşması, vizyonunu çalışanların ufuklarını açacak şekilde aktarmasını içeren, bir vizyona sahip olması gerekir. E-liderin aldığı kararların hayata geçirmesi, tüm ekip çalışanlarının birlikte hareket etmesiyle gerçekleştirilebileceği bir durumdur. Alacağı her yeni karar ve inovasyon, ekip çalışanların inanması, benimsemesi ile uygulanabilir. E-liderin çalışanların inovatif düşünme, tasarlama ve ürüne dönüştürme sürecine katılımları, ancak çalışanların kendilerini özgürce ifade ettikleri, düşüncelerinin kabul gördüğü, değer verildiği ve teşvik edildiği ortamlarda ortaya çıkmaktadır. E- lider çalışanlar için güvenilen, değer verilen ve önemsenen bir ilham kaynağı olduğu ölçüde ekip çalışanlarının inovasyona yönelik sınırlılıklarını ortadan kaldırabilir. E-lider bu farkındalık içinde kararlar almak ve uygulamak durumundadır. Bu da e-lideri sürece yönelik düşünmeye ve kararlar almaya yönlendirir. Çalışanların enerjisini, motivasyonunu, yaratıcılığını ortaya koyması kendi problemlerine daha az odaklandığı zaman ortaya çıkar. E-liderin ekipte çalışanların ekip içi ve ekip dışı sorunlarına odaklanmak ve çözümler üretmek temel görevleri arasındadır. Bütün bu süreçlerde E-liderin sanal ekipler oluştururken ekip üyelerinin kimlikleri, statüleri hakkında yeteri kadar bilgisinin ve onları tanıyacak kadar zamanının olmaması bir kısıt olarak ortaya çıkmaktadır. E-liderin, sektörün farklı birimlerinde çalışanlarla yüz yüze gelme, onlarla yüz yüze etkileşime girme şansı yok ya da çok nadirdir. E-liderler, ekiplerle iş birliğinde, teknolojik zorluklarla karşılaşabilmektedir. Sanal ekip üyeleri arasında yüz yüze iletişimin olmaması, yalnızca çevrimiçi iletişime başvurulması, ekip üyeleri arasında olumlu etkileşimi engelleyebilmektedir. Bu nedenle e-liderin, iş yükü, çalışma şekli, kullanacağı yöntemler, stratejiler ve araçlar değişmiştir. E-liderin yeni yöntemler, yeni stratejiler ve iş akış şemaları oluşturmak, çalışanların fizyolojik gereksinimleri kadar, psikolojik gereksinimlerini doyurmak, çalıştıkları bölgenin kültürel biçimine uygun çözümler üretme yoluna gitmelidir. E- liderin teknolojiyi etkin kullanarak ekiplerle bilgiyi paylaşma, iletişim kurma ve yönlendirme, çalışanlarında inovatif yeni düşünceler uyandırma, tasarlama ve uygulamalara yönelmesi sonucu yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkması mümkündür.

SONUÇ

E-liderlik, diğer liderlik türlerine göre daha kompleks ve karmaşık, bütüncül olduğu kadar analitik düşünmeyi de gerektirmektedir. E-lider insan odaklıdır, sürece dönük düşünmek ve karar vermek durumundadır. Bütün güçlüklerine rağmen, sanal ekipler arasında yenilikçi fikirleri ve girişimleri desteklemek, fikirler üzerinde ayrıntılı tartışmayı sağlamak, mevcut imkânlar ölçüsünde yeni tasarım ve düşüncenin yaşama geçirilmesini teşvik etmek gibi bir sorumluluk üstlenmektedir. Bu bağlamda düşüncenin bir ürüne dönüşmesi için teknolojiyi etkin kullanma, problemleri yerinde ve zamanında çözme çabası içindedir. Alanda üretilen ürünlerin değerini artırmak için çalışanların psikolojik sermayelerini kullanmak, onlarda aidiyeti ve duygusal bağlılığı geliştirecek iletişim, yöntem ve teknikleri işe koşar. Yeni fikirlerin ortaya çıkması, tasarım ve modellerin oluşturulması, uygulanması ve ürün ve hizmetlere dönüşmesi

için çaba harcar. E-liderin çalışanların inovatif iş davranışlarını ortaya çıkarmak için onların içsel motivasyonlarını harekete geçirecek şekilde fikirlerine değer verir ve kurumsal değerlerle uyumlu olanları destekler veya ödüllendirir, ekip üyeleri arasında hoşgörü ve sadakatı teşvik etme yoluna gider. Alan bazlı gelişmelerin sürdürülebilirliği, Ar-Ge çalışmalarının ürün ve patentlere dönüşmesi, yeni hizmet ve uygulamaların tüketicilerin hizmetine sunulup pazarlanması e-liderin, çalışanların inovasyon sürecine katılımını sağlaması, onların yaratacaklarından faydalanması ile mümkün olduğunun farkındadır.

REFERENCES

- Abdullatif, T. N., bt Johari, H. and bt Adnan, Z. (2016). The Influence of Extrinsic Motivation on Innovative Work Behaviour with Moderating Role of Quality Culture. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 2(1), 79-86.
- Acar, A. Z. and Yurdakul, H. (2013). Tedarik Lojistiğinde Sistem Satın Alma ve Entegre Ürün Timi. Sağlık Sektörü İçin Öneriler. *Akademik Bakış Dergisi*, 34, 1-15.
- Afsar, B., Badir, Y.F. and Saeed, B.B. (2014). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Industrial management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Argon, T. and Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon Yönetim ve Organizasyon*, Güney, Salih (ed.), (230) Nobel Yayın Dağıtım.
- Avolio, B. J., Kahai, S. and Dodge, G. (2000). E-leadership: Implications for Theory, Research, and Practice. *The Leadership Quarterly*, 11, 615-667.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., and Baker, B. (2014). E-Leadership: Re-Examining Transformations in Leadership Source and Transmission. *The Leadership Quarterly*, 25, 105-131.
- Bell, B. S. and Kozlowski, S. W. J. (2002). A Typology of Virtual Teams: Implications for Effective Leadership. *Group & Organization Management*, 27(1), 14-49.
- Beydoğan, G. Ş. and Beydoğan, H. Ö. (2018). Öğrencilerin Memnuniyet Düzeyleri Açısından Eğitim Fakültelerinde Verilen Öğretim Hizmet Kalitesinin Karşılaştırılması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 2521-2540. <https://doi.org/10.29299/kefad.2018.19.03.020>
- Chudoba, K. M., Wynn, E., Lu, M. and Watson-Manheim, M. B. (2005). How Virtual Are We? Measuring Virtuality and Understanding Its Impact in a Global Organization. *Information Systems Journal*, 15(4), 279-306. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2005.00200.x>
- Cramton, C. C. and Webber, S. S. (1999). *Modeling the impact of geographic dispersion on work teams*. Unpublished working paper.
- CSCMP, https://cscmp.org/CSCMP/CSCMP/Store/Layouts/Item_Detail.aspx?iProductCode=PROCTOR-FEE25 (accessed on: 7.7.2024)
- Drucker, P. (2010). *Büyük Değişimler Çağında Yönetim*, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul: Optimist Yayınları.

- Fausang, M. S., Joensson, T. S., Lewandowski, J. and Bligh, M. (2015). Antecedents of Shared Leadership: Empowering Leadership and Interdependence. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 271-291.
- Gibson, C. and Cohen, S. (2003). *Virtual Teams That Work* (Vol. 33). San Francisco, CA, USA: Jossey Bass.
- Gladwell, M. (2009). *Outliers (Çizginin Dışındakiler): Bazı İnsanlar Neden Daha Başarılı Olur?*, İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Hakkinen, S. (2012). *Towards A Trust-Based Model of Leadership whithin the Leader-Member Exchange Theory. Dissertations in Social Sciences and Business Studies*, 45. UEF, Joensuu, Finland: Publ. of the University of Eastern Finland.
- Hou, X. H. (2018). Review and Prospect of Employee Innovation Behavior Research. *Heilongjiang Science*, 9(21), 23–25.
- Jawadi, N., Daassi, M., Favier, M. and Kalika, M. (2013). Relationship Building in Virtual Teams: A Leadership Behavioral Complexity Perspective. *Human Systems Management*, 32, 199-211.
- Jia, L. D., Yang, S. Y. and Liu, D. P. (2022). Perceived Deep-Level Dissimilarity and Individual Creativity: A Study Based on Conservation of Resources Theory. *Wuhan University Journal (Philosophy & Social Science)*, 75(3), 104–114.
- Kang, W. Z., Guo, L. Y. and Zhang, J. C. (2019). The Influence of Authoritarian Leadership on Employee Helping Behavior: The Chain Mediating Effect of Perceived Insider Status and Affective Commitment. *Journal of Technology Economics*, 38(11), 57–63+82.
- Levitt, T. (2002). *Creativity Is Not Enough*. Harvard Business Review, 80, 137-145.
- Liao, C. (2017). Leadership in Virtual Teams: A Multilevel Perspective. *Human Resource Management Review*, 27 (4), 648-659.
- Malhotra, A., Majchrzak, A. and Rosen, B. (2007). Leading Virtual Teams. *Academy of Management Perspective. February*, 60-70.
- Messmann, G. and Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59.
- Naktiyok, A. (2006). E-Liderlik: E-Liderlik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1),19-40.
- Ocker, R.J., Huang, H., Benbunan-Fich, R. and Hiltz, S.R. (2011). Leadership Dynamics in Partially Distributed Teams: an Exploratory Study of the Effects of Configuration and Distance, *Group Decision and Negotiation*, 20(3), 273-292.
- Peñarroja, V., Orengo, V., Zornoza, A. and Hernández, A. (2013). The Effects of Virtuality Level on Task Related Collaborative Behaviors: The Mediating Role of Team Trust. *Computers in Human Behavior*, 29, 967–974.
- Snellman, C. L. (2013). Virtual Teams: Opportunities and Challenges For E-Leaders. *procedia. Social and Behavioral Sciences*, 110 (2014), 1251 – 1261.
- Scott, C. and Westbrook, R. (1991). New Strategic Tools for Supply Chain Management. *International Journal of Physical Distribution Logistics Management*, 21(1), 23-33.

- Semerci T. (2011). Kamu Hastanelerinde Tedarik Zinciri. Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Isparta.
- Sivunen, A. and Valo, M. (2006). Team Leaders' Technology Choice in Virtual Team. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 49 (1),57-68.
- Tang, W. N., Yan, S. D. and Liu, Z. (2017). Research on The Influence Mechanism of E-Leadership, Perceived Organizational Support and Employees' Job Satisfaction. *Leadership Science*, 33(17), 43–45.
- Trivedi, A. and Desai, J. (2012). A Review of Literature on E-Leadership. Shri Chimanbhai Patel Institutes, Ahmedabad. Working Paper No. CPI/MBA/2012/0004.
- Tengilimoğlu, D. and Yiğit V. (2013). *Sağlık İşletmelerinde Tedarik Zinciri ve Malzeme Yönetimi*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık
- Tsai, Y.-H., Ma, H.-C., Lin, C.-P., Chiu, C.-K. and Chen, S.-C. (2014). Group Social Capital in Virtual Teaming Contexts: A Moderating Role of Positive Affective Tone in Knowledge Sharing. *Technological Forecasting & Social Change* ,86, 13-20.
- Turan, H. (2018). Küresel Rekabet Ortamında Bilişim Teknolojisinin Tedarik Zinciri Yönetimi Üzerine Etkileri (Otomotiv Sektörü Uygulaması). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 1025-1030.
- Üşümüş, E. D. (2012). Sağlık sektöründe liderlik ve örgütsel sessizlik. (Yayınlanmamış YL Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wolor, W., Kurnianti, D., Zahra, S. F. and Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1108.
- Zhang, X. J. and Liu, X. (2022). The Dual Pathway Model of Informational Faultlines and Team Creativity: The Moderating Role of Different Emotional Regulation Strategies. *Science & Technology Progress and Policy*, 39(12), 140–149.
- Zhang, Y. and Yao, Y. H. (2021). Psychological Capital and Transformational Leadership and Employee Innovation Behavior: The Moderating Effect of Work Values. *Research on Financial and Economic Issues*, 43(7), 138–145.
- Zheng, X. J. and Chen, J. (2017). Empirical Analysis on Relationship Between “Internet + Enterprise Leadership” and Employee Performance. *Science & Technology and Economy*, 30(1), 61–65.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Gizem Ş. BEYDOĞAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Gizem Ş. BEYDOĞAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Gizem Ş. BEYDOĞAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Gizem Ş. BEYDOĞAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Gizem Ş. BEYDOĞAN

-RESEARCH ARTICLE-

LEADER-TO-LEADER DIPLOMACY IN PEACEMAKING: THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR

Şuay Nilhan AÇIKALIN¹

Abstract

Leaders are central to the individual-level decision-making process in international relations, with their personality, beliefs, and political understanding significantly shaping outcomes. In the context of peacemaking, a complex process involving multiple actors and stages leaders play a determinative role in fostering dialogue and negotiation. Traditional approaches to peacemaking often focus on institutional or structural factors, but the emerging concept of leader-to-leader diplomacy offers a new lens for understanding how leaders influence bilateral and multilateral relations. This framework emphasizes four dimensions: entrepreneurship, intense interaction, flexible thinking, and interpersonal friendship. This article explores the role of leader-to-leader diplomacy in peacemaking efforts during the Russian-Ukrainian War, highlighting its significance in the broader context of international conflict resolution. Key initiatives, such as the Antalya Diplomacy Forum, the Dolmabahçe Talks, and the Black Sea Grain Initiative, illustrate how leader-to-leader diplomacy facilitated critical breakthroughs. The Antalya Diplomacy Forum marked the beginning of large-scale negotiations, while the Dolmabahçe Talks facilitated by President Recep Tayyip Erdoğan, President Volodymyr Zelensky, and President Vladimir Putin represented the first and only major peace talks during the conflict. These efforts underscore the importance of entrepreneurial leadership and flexible thinking in advancing peacemaking processes. Additionally, the multilateral dimension of peacemaking, exemplified by deep interactions between regional leaders through visits and phone calls, further demonstrates the practical application of leader-to-leader diplomacy. The study argues that leader-to-leader diplomacy was instrumental in the Russian-Ukrainian War, offering a robust framework for analyzing peacemaking processes in other international conflicts. This approach can enrich both theoretical and practical understanding of the role of leaders in the peacemaking process in international relations.

Keywords: *Leader-to-Leader Diplomacy, Russian-Ukrainian War, Attempts at Peace, Grain Deal, Peacemaking.*

JEL Codes: *F5, F51, F53.*

Başvuru: 14.09.2024 **Kabul:** 27.03.2025

¹ Assoc. Prof. Şuay Nilhan AÇIKALIN, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Relations, Ankara, Türkiye, suaynilhan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5361-7667

BARIŞ YAPIM SÜREÇLERİNDE LİDER DİPLOMASİSİ: RUSYA-UKRAYNA SAVAŞI²

Öz

Liderler, uluslararası ilişkilerde bireysel düzeydeki karar alma sürecinin merkezinde yer almaktadır; kişilikleri, inançları ve siyasi anlayışları, özellikle de barış inşa süreçlerinde sonuçları önemli ölçüde şekillendirmektedir. Barış inşaası, birden fazla aktörü ve aşamayı içeren karmaşık bir süreç olarak geleneksel yaklaşımlarda genellikle kurumsal veya yapısal faktörlere odaklanmaktadır. Ancak, lider diplomasisi kavramı, liderlerin ikili ve çok taraflı ilişkileri nasıl etkilediğini anlamak için yeni bir perspektif sunmaktadır. Açıkalin'ın lider diplomasisi kavramı aynı zamanda dört boyutlu bir analiz çerçevesi ortaya koymaktadır; girişimcilik, yoğun etkileşim, esnek düşünce ve liderler arası dostluk. Bu makale, Rusya-Ukrayna Savaşı sırasındaki barış inşa çabalarında lider diplomasinin rolünü incelemekte ve bu kavramın uluslararası çatışma çözümündeki geniş kapsamlı önemini vurgulamaktadır. Antalya Diplomasi Forumu, Dolmabahçe Görüşmeleri ve Karadeniz Tahıl Girişimi gibi kilit girişimler, lider diplomasinin sürecin oluşmasındaki kolaylaştırıcı rolünü ele almaktadır. Antalya Diplomasi Forumu, geniş kapsamlı müzakerelerin başlangıcını işaret ederken, Cumhurbaşkanı Erdoğan, Cumhurbaşkanı Zelenskiy ve Cumhurbaşkanı Putin'in diplomatik çabalarıyla gerçekleşen Dolmabahçe Görüşmeleri, çatışma sırasındaki ilk ve tek geniş kapsamlı barış görüşmesidir. Bu çabalar, barış inşa süreçlerini ilerletmede girişimci liderlik ve esnek düşüncenin önemini ortaya koymuştur. Ayrıca, liderlerin birbirleriyle ikili ziyaretler ve telefon görüşmeleri aracılığıyla gerçekleştirdiği derin etkileşimler, lider diplomasinin somut örneğidir. Dolayısıyla bu çalışma, lider diplomasinin Rusya-Ukrayna Savaşı'nın barış yapım süreçlerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ve diğer uluslararası çatışmalardaki barış inşa süreçlerini analiz etmek için alternatif bir çerçeve olarak kullanılabileceğini ortaya koyarak, barış inşa süreçlerinde liderlerin rolü bağlamında hem teorik hem de uygulama alanını zenginleştirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Lider Diplomasisi, Rusya-Ukrayna Savaşı, Barış Yapım, Tahıl Koridoru Antlaşması, Anlaşma.

JEL Kodları: F5, F51, F53.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² Genişletilmiş Türkçe Özet, makalenin sonunda yer almaktadır.

1. INTRODUCTION

International relations as a field has a broad focus on leaders in the decision-making process. When it comes to the role of leaders, their effects in shaping the outcomes of conflicts and peace processes have long been a subject of scholarly interest. Leaders, as the primary decision-makers at the individual level, bring their unique personalities, beliefs, and political understanding to the table, often influencing the trajectory of bilateral and multilateral relations (Hermann, 2005; Kaarbo, 2015). While traditional approaches to peacemaking predominantly focus on structural and institutional factors (Galtung, 1996; Wallensteen, 2015), the role of leaders is partially analyzed.

The evolving nature of the international system—characterized by complexity including shifting alliances, multipolar dynamics, and the increasing influence of personal relationships—calls for a more concrete understanding of how leaders interact with one another to shape peace processes. Their ability to navigate complex political landscapes, build trust, and foster dialogue is critical to the success of peacemaking efforts (Kelman, 1996; Saunders, 1999). Research showed that leaders can act as mediators, entrepreneurs, or even spoil peace processes, depending on their motivations, perceptions, and interpersonal skills which are partially ignored in the literature (Bercovitch & Schneider, 2000; Stedman, 1997). This gap in the literature brought the concept of leader-to-leader diplomacy to the agenda, which shifts the focus from individual leadership traits to the interpersonal and relational dimensions of leadership in conflict resolution (Horowitz et al., 2015; Post, 2014).

Leader-to-leader diplomacy represents a new framework by emphasizing the direct, personal interactions between leaders as a driving force in peacemaking. Unlike the existing peacemaking literature, which often relies on formal institutions and intermediaries, this approach highlights the role of leaders along with leadership style and personality including face-to-face interaction and interpersonal friendships in overcoming diplomatic challenges in peacemaking (Byman & Pollack, 2001; Zartman & Touval, 2007; Açıkalın, 2021). This approach is particularly relevant in contemporary conflicts, where traditional diplomatic channels often fall short in addressing the nuanced dynamics of war and peace (Kissinger, 1994; Zartman, 2000). The Russian-Ukrainian War stands out as a uniquely complex and multifaceted case. Unlike many other conflicts, this war is not only a regional dispute but also a global crisis with far-reaching implications for security, energy markets, and geopolitical alliances. The involvement of major global powers, the intensity of information warfare, and the deeply entrenched historical and cultural tensions between the parties make this conflict particularly resistant to traditional peacemaking approaches. In this context leader-to-leader diplomacy can be employed as a critical tool for advancing peace efforts. Several high-profile diplomatic initiatives driven by the personal engagement of leaders have been undertaken in relation to the Russian-Ukrainian War, underscoring the importance of direct, leader-to-leader interactions.

In this respect, this article aims to explore the role of leader-to-leader diplomacy in peacemaking efforts during the Russian-Ukrainian War using the framework

developed by Açıkalın based on four dimensions, which are entrepreneurship, intense interaction, flexible thinking, and interpersonal friendship. The paper is structured as follows: first, it touches upon the existing literature about the role of leaders in peacemaking processes. Second, it provides a theoretical overview of leader-to-leader diplomacy and its relevance to peacemaking. Third, it examines the application of this framework to the Russian-Ukrainian War, focusing on key diplomatic initiatives.

1.1. The Role of Leaders in Peacemaking

The United Nations (UN) defines peacemaking as "action to bring hostile parties to agreement by peaceful means" (Boutros-Ghali, 1992). Article 33 of the United Nations Charter specifies the following options for resolving disputes between states: negotiation, inquiry, mediation, conciliation, arbitration, judicial resolution, and recourse to regional organizations or arrangements (UN Charter, 1945). When conflict parties believe that their concerns are being addressed and that legitimate authorities are treating them equally and fairly, rather than forcing the parties to comply, the peace that results is more likely to be durable and long-lasting (Müller, 2013).

Along with the UN definition, the peacemaking process includes numerous actors from bottom to top as well as external ones (Richmond, 2001). Basically, peacemaking begins with a willingness to discuss the conflict and depends on creative issue-solving skills such as honest communication, effective listening, step-by-step problem resolution, and collaborative decision-making (Wertheim, 2002; Ker-Lindsay, 2010). The question of which actor will have a leading role in the peacemaking process doesn't have an easy answer. The influence of actors can be varied and changed depending on the conditions and dynamics of conflict. Negotiations led by state officials have the potential to signify a definite commitment to dispute resolution to the opposing parties, thereby enhancing the likelihood of a successful outcome. In this respect, actors who play the role of peacemakers serve as mediators, assisting competing parties in reaching a peaceful resolution of their issues.

On the other hand, political leaders can be considered the most influential actors who are far more prepared to make difficult negotiation decisions than lower-level diplomats. Mediation initiated by disputants themselves may instill a greater readiness to compromise, thus leading to a more effective outcome (Greig and Dielh, 2005). However, some scholars take attention that leaders may lack the necessary skills or willingness to navigate complex negotiations, resulting in prolonged stalemates or failed agreements (Zartman, 2007). In order to understand how leaders can create more effective results, one needs to consider the nature of the relations between leaders. Armstrong (1993) and Kupchan (2010) point out that skilled leaders who are interested in negotiated conflict resolution have a variety of communicative tools, ranging from leveraging personal relationships, to creatively framing grand bargains (or, conversely, fractionating issues), in order to send valuable signals and make other symbolic gestures that demonstrate their cooperative goals. It is for this reason that the dialogue between leaders can create a special bond between the two counterparts through interaction, namely leader-to-leader diplomacy, which can lead to significant advances in the peacemaking process.

1.2. Leader to Leader Diplomacy as a Notion and Approach

Leader-to-leader diplomacy can be considered an ideal setup for addressing conflicting interests, highlighting the intersection of diplomacy and leadership. In initial literature, the notion of personal diplomacy has emerged. Meese III (2004) suggests that personal diplomacy, as a concept, refers to the direct involvement of political leaders, often heads of state or government, in diplomatic negotiations and international relations. Unlike traditional diplomacy, which relies on professional diplomats and formal institutions, personal diplomacy emphasizes the role of individual leaders in shaping foreign policy outcomes through their personalities and leadership styles with counterparts. According to Robertson (2002), this approach is often characterized by informal channels of communication, face-to-face meetings, and the leveraging of personal characteristics to achieve a foreign policy agenda.

The concept of personal diplomacy is particularly prevalent in the analysis of the foreign policies of US Presidents, namely how the personal differences and approaches of American presidents affect foreign policy making (Dumbrell, 2013; Muehlenbeck, 2008; Marsh, 2017). For instance, figures like Franklin D. Roosevelt and Winston Churchill used personal diplomacy during World War II to forge the Allied partnership, relying on their personal rapport to overcome ideological and strategic differences (Dockett, 2022). In addition to this, personal diplomacy has been employed in moments of crisis or when traditional diplomatic methods have reached an impasse, offering a more flexible and dynamic alternative to long negotiating processes (Kissinger, 1994; Berridge, 2015). For example, Fischer (2000) pens an article on how Mikhail Gorbachev and Ronald Reagan employed personal diplomacy to minimize Cold War tensions culminating in landmark agreements such as the Intermediate-Range Nuclear Forces Treaty.

The concept of personal diplomacy has gained increased importance, especially over the years with the emergence of strong leader profiles in various countries around the world. Especially in the last decade, research agendas have found ground in the same meaning with alternative naming which brings leader to leader diplomacy or leader diplomacy. Leader diplomacy has evolved into a broader and more meaningful concept beyond Robertson's initial definition of personal diplomacy. Ohnesorge (2022) suggests that foreign travel by senior decision-makers at times beyond conventional state visits, as well as speechmaking, frequently contain symbolic acts defined as iconic gestures that epitomize a given policy or program and/or draw broad, or even global attention. Furthermore, this trend has been prompted by the growing complexity of global concerns such as climate change, transnational security threats, and economic interdependence, which necessitate long-term multilateral collaboration between leaders rather than instant relations (Hocking, 1999; Bjola & Holmes, 2015).

Although criticism towards the increasing role of leaders and leader-to-leader diplomacy related to the danger of overreliance on leaders can create a dependency that undermines local agency and grassroots initiatives and when peace processes are

dominated by a few individuals, it can stifle the development of community-driven solutions and local peacebuilding efforts, which are often more sustainable in the long term (Lederach, 1997; Lee and Özerdem, 2015), growing interest for leader to leader diplomacy continued. There are new definitions of leader-to-leader diplomacy that address the capitalization of political leaders' symbolic and strategic influence while ensuring that their acts are supported by a professional diplomatic corps and integrated into long-term foreign policy plans (Paterson, 2011; Falkner, 2016). In addition to this, Açıkalın's definition and framework of the leader to leader diplomacy underlines that leader-to-leader diplomacy involves leaders managing the diplomatic relations of the actors they represent in the international system by emphasizing their personal relationships and characteristics with four dimensions (2022). Also, Açıkalın defines four main dimensions of leader-to-leader diplomacy which are entrepreneurship, intense interaction, flexible thinking, and interpersonal friendship will be used as a framework and analytical tool in order to give insight into the peacemaking process in the Russian-Ukrainian war.

1.2.1. Entrepreneurship

As the 1990s transitioned into the new century, the present social, economic, and political settings were continually influenced by the acts of entrepreneurs and entrepreneurial endeavors (Fernald et al, 2005). As mentioned earlier, as the international system evolves into a multi-actor structure, there has been increasing interest in individual actors, particularly leaders. In light of this reality, Obschonka and Fisch points out that given the importance of innovation and entrepreneurship in today's economy and political agenda, as well as Schumpeterian personalities' distinct power orientation, one might expect Schumpeterian personalities to be on the rise in mainstream politics, particularly among highly influential politicians in positions of power (2018). The definitions of the concepts of entrepreneur and entrepreneurial leader have diversified and intersected over time in relation to the concept of the political leader (Frohlich and Oppenheimer, 1972; Prieto, 2010). One of the contemporary definitions made by Açıkalın (2021); entrepreneurial leaders are considered individuals who alter the direction and flow of world politics.

1.2.2. Intense Interaction

In initial studies in which the concept of leader-to-leader diplomacy first emerged, there is a notable emphasis on the importance of face-to-face relationships and communication processes between leaders (Stogdill, 1948; Zimmerman and Gill, 2008). Face-to-face interaction among political leaders is a cornerstone of effective decision-making, particularly in complex and high-stakes scenarios. When leaders engage in direct in-person discussion, they can communicate more effectively, leveraging nonverbal cues such as body language, tone, and facial expressions to convey nuance and build trust. This level of interaction fosters a deeper understanding of differing perspectives and creates opportunities for collaboration. For example, face-to-face meetings during negotiations have historically been instrumental in

breaking deadlocks and achieving breakthroughs, as seen in the Camp David Accords of 1978, where direct dialogue between leaders led to a peace agreement (Quandt, 1986). Such interactions enable leaders to address sensitive issues with empathy and clarity, paving the way for mutually beneficial outcomes.

According to research by Fisher, Ury, and Patton (2011), direct communication reduces misunderstandings and allows leaders to focus on shared interests. In the digital diplomacy era, the irreplaceable value of in-person interaction remains evident (Holmes, 2018).

1.2.3. Flexible Thinking

Flexible thinking in political leadership refers to the ability of leaders to adapt their strategies, policies, and decision-making processes in response to changing circumstances or unexpected challenges (Evans and Bahrami, 2020). This allows them to navigate crises, build consensus, and respond effectively to the needs of their constituents. For example, during times of global pandemics, the value of flexible thinking in maintaining stability and public trust is demonstrated by leaders who can adapt quickly to implement new policies or adjust existing ones (Heifetz, 1994; Uhl-Bien et al., 2007).

Furthermore, flexible leaders realize the value of cooperation and compromise, since no single position has all the solutions. They may design more resilient and successful policies by interacting with various stakeholders and encouraging inclusive conversation (Ansell & Gash, 2008). In summary, flexible thinking is a key component of effective political leadership, allowing leaders to negotiate complexity with confidence, and achieve significant change in chaotic world politics.

1.2.4. Interpersonal Friendship

There is a range of political conceptualizations and key components in the literature that explain the notion of friendship between two or more state leaders. These include: developing reciprocal relationships on an equal footing, striving to improve each other's situation, performing a moral duty together, and assuming high-level moral responsibilities with mutual personal sacrifices (Roshchin, 2014; King, 2007; Oelsner, 2013; Van Hoef, 2019). Interpersonal friendships between political leaders can play a significant role in shaping governance, diplomacy, and policy outcomes. These relationships often transcend formal political structures and can foster trust, collaboration, and mutual understanding, which are critical in resolving conflicts or advancing shared goals (Aldous, 2012). Such friendships can create open communication, enabling leaders to navigate complex negotiations with greater ease and empathy.

Also, research in political psychology suggests that leaders with strong interpersonal networks are better equipped to handle crises, as they can draw on the advice and

encouragement of trusted peers (Post, 2014). These relationships highlight the importance of personal connections in fostering a more collaborative and humane political culture, even in chaotic environments.

1.3. The Russian-Ukrainian War

The conflict in Ukraine can be seen by some as part of a renewed geopolitical rivalry between the West and Russia (Demedziuk, 2017; Liu and Shu, 2023). While Ukraine has deep cultural, economic, and political ties with Russia as a former Soviet Republic, Ukraine has tried to forge its own path during nearly three decades of independence. This has meant the country favored close cooperation with Western institutions and countries, including the European Union and NATO (Wolff, 2015). That said, while the more nationalist and Ukrainian-speaking population in the western parts of the country generally favors greater integration with the European Union, the mostly Russian-speaking communities of eastern Ukraine prefer closer ties with Russia (White and McAllister, 2010; Kulyk, 2016). In this respect, the Russian-Ukrainian conflict did not begin in 2022, but instead has deeper roots that manifested in the de facto attack with the Annexation of Crimea in 2014. The illegal annexation of Crimea is of great importance for regional and global dynamics and constitutes a historical turning point which was the first military invasion of another sovereign state by a state on the European Continent after WW2 (Özçelik, 2023). The Russian-Ukrainian War started on 24 February 2022 with Russia's attack on Kiev, the capital of Ukraine. The Kremlin refers to the invasion of Ukraine as a 'special military operation' (Cavandoli and Wilson, 2022).

There is no doubt that the consequences of this conflict have great importance, not only from the perspectives of Ukraine and Russia, but also in the context of regional and global balances of power. The resistance of the Ukrainian state and army, led by Ukrainian President Vladimir Zelensky, against the Russian invasion, caused a significant change in the West's policy towards Russia. In addition to serious economic sanctions against Russia, the West began providing critical weapons, equipment, intelligence, and training support to the Ukrainian army. On 23 September 2022, Russia held referendums on accession to Russia in Donetsk, Luhansk, Zaporizhia, and the Kherson regions of Ukraine. This development shows that Russia is using the same method in the current war as it used when annexing Crimea in 2014, which is in violation of international law. Following the referendums, it was announced that 98.42% of people in Luhansk, 99.23% in Donetsk, 93.11% in Zaporizhia, and 87.05% in Kherson voted in favor of joining Russia (Polityuk, 2022). In March 2024, for the first time, Russia referred to the conflict as a war, rather than an operation, which reflects Western intervention in the conflict (Osborn, 2024). Following changing dynamics on the front, Ukraine also initiated game-changing attacks on Russia, such as attacking warships etc. However, the attack on the Kursk region of Russia by Ukraine in August 2024 brought the conflict onto Russian soil (Barry, 2024).

Although conditions on the war front and geopolitics in the region are constantly changing, by September 2024 world witness a hybrid and asymmetric conflict

environment in which the leaders of the two countries are the determinative actors in the conflict processes (Tutar and Bağ, 2023). In the wake of the third year of the war, peace-making attempts appear both complicated and complex. In the current situation, Western countries officially support Ukraine with advanced military equipment, while diplomatically following policies of punishment and isolation towards Russia, including multidimensional embargoes (Floyd and Webber, 2024). While some European leaders are keen to enlist China in attempts to halt Russia's invasion of Ukraine, Beijing refused to attend the peace summit, citing a lack of involvement and recognition from both Russia and Ukraine (Bohman et al, 2024).

In this respect, Türkiye has a unique position, related to geography, as the only member of NATO to attempt to bring the two sides together for peace talks in 2022, and to later facilitate the signing of the Grain Deal Agreement. The following section focuses on how President Erdoğan's leader-to-leader diplomacy facilitated peace talks, multilateralism, and the Grain Deal Agreement.

1.4. Leader-to-Leader Diplomacy in Russian-Ukrainian War

Leaders have begun to play a highly visible role in multidimensional diplomatic relations, including undertaking mediation, chief negotiator, and facilitator roles in conflict resolution and peace-making processes (Hamlin and Jennings, 2007; Açıkalın, 2021; Prorok and Cil, 2022; Nosova, 2023). This has also provided an undeniable contribution to the diplomatic efforts of a country. In other words, as facilitators for peace, leaders both improve the image of a country and make a positive impact on the stock of countries globally (Handelman, 2012; Kim and Lee, 2021).

Both leaders in the Russian-Ukrainian War have particularly well-defined roles. The persona of President Putin is a risk-taking leader, meanwhile, Zelensky is seen as a classic wartime leader (Davlikanova, 2024; Serafin, 2022). These pervasive roles mean that, regardless of the types of leadership, the personas of the President of Russia, Vladimir Putin, and the President of Ukraine, Volodymyr Zelensky, are at the forefront and critical in decisions made to lead to the outcome of the conflict (Tutar and Bağ, 2023; Yurchenko, 2024). In light of this reality, it is extremely challenging to convince both sides to initiate peace talks personally in the traditional diplomatic manner, so leader-to-leader diplomacy is extremely useful. Since the beginning of the war, different European leaders like German Chancellor Olaf Scholz, French President Macron, and former Italian Prime Minister Mario Draghi attempted to open a dialogue between President Zelenskyy and President Putin for peace that remained limited and inconclusive (Sabbagh, 2022; Ulatowski, 2024; Brighi and Giusti, 2023). In order to limit the scope of this article, the research will only focus on the efforts made by Türkiye and President Recep Tayyip Erdoğan. Specifically the Antalya Diplomacy Forum, the Dolmabahçe Peace talks, visits by Olaf Scholz and Mark Rutte, and the Grain Deal Agreement, will be considered in terms of leader-to-leader diplomacy.

1.4.1. Antalya Diplomacy Forum

Thanks to the efforts of Türkiye and President Erdoğan, the first meeting of the parties was held on 8 March 2022, just ten days after the start of the war, on the margins of the Antalya Diplomacy Forum (ADF) hosted by Türkiye. President Erdoğan personally convinced President Putin and President Zelensky by phone to send their delegations. The meeting was held around a U-shaped table with the participation of Russian Minister of Foreign Affairs Lavrov, Ukrainian Minister of Foreign Affairs Dmytro Kuleba and their delegations. In the opening speech of ADF (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2022), President Erdoğan underlined the importance of Türkiye as follows;

Türkiye is both a Mediterranean and a Black Sea country. Ukraine and Russia are our Black Sea neighbors and friends. We deeply regret that the crisis between our neighbors has turned into a hot conflict. The escalation of the tension to this stage disturbed us the most and worried us the most.

Pirinççi underlined that although no concrete progress was actually achieved as a result of the meeting, this meeting had critical importance in three respects. Firstly, it was the highest-level meeting between the two sides since the beginning of the crisis, not just the war (2022). Tziarras also stressed that the fact that Turkish mediation had made the two sides willing to conduct negotiations represented a diplomatic achievement for Ankara (2022).

1.4.2. Multilateralism in Peacemaking: Visits by Scholz, Duda and Rutte

Following the outbreak of the Russian-Ukrainian War, Türkiye's leading diplomacy, thanks to President Recep Tayyip Erdoğan's honest approach in bilateral relations, to achieve a ceasefire between Russia and Ukraine enabled two of Türkiye's important partners in the international arena to meet on common ground and establish a sustainable dialogue. In the meeting between President Recep Tayyip Erdoğan and German Chancellor Olaf Scholz on 14 March 2022, the contributions of Germany, an important economic, political, and military actor in the European Union and NATO, to the peace process and steps to be taken jointly with Türkiye were discussed (Tosun, 2022).

Under President Erdoğan's leading diplomacy, Ankara became the center of diplomacy as the war entered its first month (Mamishova, 2022). In a joint press conference with Polish President Andrzej Duda, who came to Türkiye after German Chancellor Scholz, President Erdoğan said: 'We agreed that diplomatic efforts should be accelerated to end the war. As Türkiye, we continue our initiatives to achieve a ceasefire' (Altaş, 2022).

Türkiye's intensive efforts to consolidate its role as a mediator were recognized globally. President Recep Tayyip Erdoğan's intensive leader-to-leader diplomacy efforts, based on the transparent policies adopted by Turkish foreign policy, increased the importance of Türkiye's mediation role in the Russian-Ukrainian War. The main

focus of the meeting with Dutch Prime Minister Mark Rutte at the Presidential Complex on 22 March 2022 was the Russian-Ukrainian War and Türkiye's mediation role. President Erdoğan said during the meeting, 'We are aware of the difficulty of the conditions, but we will continue our sincere initiatives that see diplomacy as the only way out' (Haberler, 2022). Dutch Prime Minister Rutte thanked President Erdoğan and said, 'Türkiye has great political and military importance for the alliance (in NATO). I would like to say that we support Türkiye (in mediation) as one of the few countries that has an open phone line to the two countries (Ertan, 2022). All these visits and concurrent phone calls with leaders are clearly concrete examples of intense interaction as part of leader-to-leader diplomacy, as defined by Açıkalın (2021). In addition to this, President Erdoğan's personal approach and efforts in the peace-making process in Ukraine successfully manifested on a multilateral platform.

1.4.3. Dolmabahçe Peace Talks

As mentioned above, since the first day of the Russian-Ukrainian War, President Recep Tayyip Erdoğan was the only head of state who has been able to initiate peace talks through leader diplomacy with the leaders of the two countries. As a result of President Recep Tayyip Erdoğan's intensive efforts, peace talks started in early March 2022 on the margins of the Antalya Diplomacy Forum and were followed by the delegations meeting in Dolmabahçe. It should be noted that ADF talks played a facilitating role in large-scale negotiations. President Erdoğan made the opening remarks of the Dolmabahçe talks (2022) before the delegations began discussions,

Since the first day of the crisis, we have made sincere efforts at all levels to prevent escalation. We have tried to fulfill the requirements of neighborliness, friendship, and humanitarian closeness, and to emphasize the bonds between us. I personally carried out intensive diplomacy with many of my counterparts, especially your esteemed heads of state.

There is no doubt that the Dolmabahçe Talks were also a result of President Erdoğan's personal efforts with leader-to-leader diplomacy. Duran underlined that President Erdoğan personally spoke to around 40 leaders since the war broke out (2022). Michaelson emphasized that despite the hurdles, the atmosphere was warmer and the results more fruitful than prior sessions in Belarus, or discussions between Russian and Ukrainian foreign ministers in Antalya, southern Türkiye (2022).

Türkiye, which played a major role in bringing the parties together at the Dolmabahçe Palace and thus opened the way for dialogue, took a major step towards achieving ceasefire talks and political reconciliation between the parties through this friendly initiative. In addition, the Dolmabahçe Talks can be considered the most concrete and tangible in terms of draft and content (Lechner, 2024).

1.4.4. Black Sea Grain Initiative

The most significant outcome of Türkiye's diplomatic peacemaking efforts was the Black Sea Grain Initiative (BSGI), an international agreement between Russia, Ukraine, Türkiye, and the UN that established a "grain corridor" by ensuring that Ukrainian grain could leave the ports of Chornomorsk, Odesa, and Pivdennyi (Abu Hatab, 2022).

Based on the agreement signed in the Dolmabahçe Palace of Istanbul on 22 July 2022, officials from Türkiye, Ukraine, Russia, and the UN were to inspect ships crossing the Bosphorus towards Odessa to ensure they were not carrying any weapons, while the warring parties committed to not attacking commercial ships in the Black Sea. After the Black Sea Grain Initiative Joint Coordination Centre was established, UN Secretary-General Guterres called the Black Sea Grain Initiative an "unprecedented agreement" and "a beacon of hope" in a world where it was direly needed (United Nations News, 2022).

The entrepreneurship dimension of leader-to-leader diplomacy should be touched upon in relation to the Black Sea Grain Deal Agreement. The primary agreement was to successfully bring two sides of the war together with the UN, but it also emerged as an innovative solution for the food crisis in Africa (Vladislav, 2022; Pedrozo; 2023). In addition to this, the Black Sea Grain Initiative also contributed to maritime security (Kakabadze, 2023). In addition to the entrepreneurship dimension, leader-to-leader diplomacy between President Erdoğan and other leaders was key in its formulation. In this respect, firstly President Zelensky, and then other world leaders and ministries, thanked President Erdoğan and Türkiye for the agreement (France 24, 2022).

CONCLUSION

Peacemaking is a highly complex process that involves numerous actors, both individually and institutionally. Leaders are undeniable figures in this process a determinants of conditions, as well as results from negotiations. In other words leaders, especially through their interactions with their counterparts, have the potential to produce more concrete results. Leader-to-leader diplomacy has been used as a new concept and framework to rethink on individual level of the decision-making process.

On February 24, 2022, Russia initiated military action in Ukraine, crossing into the nation from Belarus in the north, Russia in the east, and Crimea in the south. President Putin described it as a "special military operation" aimed at protecting Donbass residents, but also at "demilitarizing and denazifying Ukraine." He denied that Russia intended to take Ukrainian land or "impose anything on anyone by force". However, during the last two years, Russian soldiers have waged a full-fledged attack on the country. Russia signed annexation treaties in early October 2022 that recognized Donetsk, Luhansk, Kherson, and Zaporizhzhia as part of the Russian Federation, despite the fact that these territories are not entirely under Russian authority.

Since the outbreak of the war, there have been different peacemaking attempts initiated by different actors. However, Türkiye successfully managed to build unique neutrality since the war started. There is no doubt that Türkiye's attempt under President Recep Tayyip Erdoğan is worth analyzing in terms of leader-to-leader diplomacy. This article's scope is also the main limitation of this paper addresses only the role of a leader in the peacemaking process. In order to understand the role of leaders from a holistic perspective, the four dimensions of the leader-to-leader diplomacy framework by Açıkalın were employed. These four dimensions of leader-to-leader diplomacy were examined in relation to the ADF, visits by Scholz, Duda, and Rutte Visits, talks in Dolmabahçe, and the Black Sea Grain Deal through President Erdoğan's visit.

In light of this analysis, there are three main implications that can be highlighted in terms of the role of leader-to-leader diplomacy in the peacemaking attempts related to the Russian-Ukrainian War. Firstly, President Erdoğan's leader-to-leader diplomacy facilitated peace talks both in ADF and Dolmabahçe who has been the only leader who managed to talk with both sides. In other words, hosting two parties, both in Antalya and İstanbul was only made possible by the mediating role and friendship between President Erdoğan through leader-to-leader diplomacy. Secondly, the multilateral dimension of peacemaking emphasizes the actual use of leader-to-leader diplomacy. To bring peace to the Russian-Ukrainian war, regional leaders and international stakeholders have participated in extensive exchanges, including high-level visits, phone talks, and multilateral summits. These initiatives demonstrate how leader-to-leader diplomacy goes beyond bilateral conversations, creating a greater tapestry of collaboration and coordination. Last but not least, the Black Sea Grain Initiative can be deemed a positive outcome of both flexible thinking and the entrepreneurship dimensions of the leader-to-leader diplomacy of President Erdoğan.

Consequently, although criticism for overreliance on leaders and ignorance of other actors can remain for future research, this work also has the potential to contribute to literature regarding the role of leaders in the peacemaking process vis a vis leader to leader diplomacy in different cases with different leaders.

BARIŞ YAPIM SÜREÇLERİNDE LİDER DİPLOMASİSİ: RUSYA-UKRAYNA SAVAŞI

Liderler, dış politikada karar alma süreçlerinin birey düzeyindeki analitik bileşenlerinden birisidir. Liderlerin kişilikleri, inançları, geçmiş yaşantıları ve ideolojileri bir arka plan olarak karar alma süreçlerinde önemli bir unsur bağlamında uluslararası ilişkiler literatüründe çalışmalara konu olmuştur. Bu çalışmalar çatışma çözümü, barış yapım ve barış inşası gibi alanlara da etki etmiştir. Alan yazında barış yapım süreçlerinde liderlerin farklı etkilerine yönelik çalışmalar ortaya konmuştur. Liderler diyalogu teşvik ederek, güven inşa ederek ve karşıt taraflar arasındaki çatışmalarda arabuluculuk yaparak barışın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. İlham verme, etkili iletişim kurma ve farklı bakış açılarıyla empati kurma becerileri, bölünmeler arasında çatışma tarafları arasında köprü kurmalarına ve uzlaşma için ortak bir vizyon yaratmalarına olanak tanıma potansiyeli sağlamaktadır. Bununla beraber, liderlerin bu süreçler içerisinde hem anlaşmaların sonuçlanması, yürütülmesi ve çatışmadan barışa psikolojik ve sosyolojik zorlukların aşılmasında önemli rol oynamaktadır.

Bu bağlamda, lider diplomasisi kavramı çatışma ortamlarından barış yapım süreçlerine geçişi anlamlandırmak ve diplomasi ile liderliğin kesişimini ortaya koymak için analiz çerçevesi olarak ortaya çıkmaktadır. Erken dönem literatürde kişisel diplomasi olarak da bilinen bu kavram; siyasi liderlerin, genellikle devlet veya hükümet başkanlarının, diplomatik müzakerelere ve uluslararası ilişkilere doğrudan katılımını ifade ettiğini öne sürmektedir. Profesyonel diplomatlara ve resmi kurumlara dayanan geleneksel diplomasinin aksine kişisel diplomasi, bireysel liderlerin kişilikleri ve muhataplarıyla olan liderlik tarzları aracılığıyla dış politika sonuçlarını şekillendirmedeki rolünü vurgulamaktadır. Açıkalin lider diplomasisi kavramını yeniden tanımlayarak girişimcilik, yoğun etkileşim, esnek düşünme ve kişiler arası dostluktur kapsayan dört boyutu da eklemiştir.

Lider diplomasinin dört boyutu girişimcilik, yoğun etkileşim, esnek düşünme ve kişiler arası dostluktur. Girişimcilik, liderlerin kriz anlarında ve çatışmaların çözümünde etkin ve inovatif çözümler sunabilme kapasitesini ifade etmektedir. Öte yandan, yoğun etkileşim liderler seviyesinde yüz yüze ve dijital ortamdaki görüşmelerin nicelik ve nitelik olarak yoğunluğunun karar alma süreçlerindeki önemini vurgulamaktadır. Üçüncü olarak, esnek düşünme uluslararası sistemin değişen koşullarına ayak uydurabilen dinamik ve belirsizliğin yüksek olduğu süreçlerde liderlerin esnek düşünme yeteneğinin önemini vurgulamaktadır. Son boyut olarak, liderler arası dostluk liderlerin bir mevkidaşlık perspektifinde birbirini anlayarak ortak diyalog alanlarını oluşturulmasının anlamını ortaya koymaktadır.

Şubat 2022 yılında başlayan Rusya-Ukrayna savaşı hem Avrupa bölgesinin hem de küresel barışa yönelik önemli bir sınama olmuştur. Rusya-Ukrayna savaşı her anlamda çok aktörlü çok karmaşık bir yapıya evrilmiştir. Ukrayna'ya ait dört şehir referandumla Rusya'nın toprakları haline gelmiş ve bu bölgelerde çatışmalar halen sürmektedir. Savaşın ilk gününden itibaren aralarında NATO, AB ve ABD'nin de

bulunduğu küresel liderler askeri yardım sağlayarak, Rusya'ya yaptırımlar uygulayarak ve diplomatik çabaları şekillendirerek çatışmayı etkilemişler ancak barış konusunda ortaya bir girişim çıkmamıştır. Türkiye sahip olduğu coğrafi konumu ve izlediği çok yönlü dış politikasıyla Savaşın ilk gününden itibaren barış yapım adına önemli bir aktör haline gelmiştir. Bu çalışma kapsamında Türkiye'nin barış yapım çabaları Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın lider diplomasisi bağlamında Açıkalin'ın lider diplomasisi tanımı ve dört alt boyutu çerçevesinde analiz edilmiştir.

Bu dört boyut açısından analiz edildiğinde, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın liderler arası dostluk özelliğini sergileyerek savaşın sona ermesi için hem arabulucu hem de ev sahipliği yapmasını sağlamıştır. İlk olarak Antalya Diplomasi Forumu marjında gerçekleştirilen ilk görüşmelerin geniş çaplı müzakereler için bir başlangıç rolü oynadığını söylemek mümkündür. Antalya Diplomasi Forumu marjında gerçekleştirilen bu görüşmelerin devamında Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın liderler ile yoğun etkileşim içerisinde olması ve Almanya Şansölyesi Olaf Scholz, Polonya Başbakanı Duda ve Hollanda Başbakanı Rutte'nin Türkiye ziyareti ve birçok liderle telefon görüşmeleri yoluyla derinlemesine etkileşim içinde gerçekleştirdikleri barışı sağlama sürecinin çok taraflılık yönünün de oldukça güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yoğun çabaların sonucu olarak ortaya konan Dolmabahçe Görüşmeleri, Cumhurbaşkanı Erdoğan, Başkan Zelensky ve Başkan Putin arasındaki lider diplomasinin ürünü olan savaş içindeki ilk ve hala tek büyük ölçekli barış görüşmeleridir. Son olarak; Karadeniz Tahıl Girişimi'nin hem bir güvenlik hem de gıda anlaşması niteliği taşıması, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın yürüttüğü lider diplomasisinin hem esnek düşünme hem de girişimcilik boyutlarının olumlu bir sonucu olarak görülebilir. Bu süreçlerin sonucunda somut bir barış anlaşması ortaya çıkmamıştır ancak başta Karadeniz Tahıl Girişimi olmak üzere elde edilen kazanımların insani hem de diplomatik sonuçları oldukça önemli olmuştur. Sonuç olarak, Rusya-Ukrayna savaşında liderlerin rolünün etkin olması ve barış yapım süreçlerinin içerisinde de lider diplomasinin öne çıkmasını sağlamıştır. Son olarak, lider diplomasisi farklı çatışma bölgelerinde de barış yapma süreçlerinde liderlerin rolünü analiz etmek için de kullanılabilecek bir kavram çerçevesi sunma potansiyeli taşımaktadır.

REFERENCES

- Abu Hatab, A. (2022). Africa's food security under the shadow of the Russia-Ukraine conflict. *The Strategic Review for Southern Africa*, 44(1), 37–46.
- Açikalın, Ş. N. (2021). A new and alternative leadership model to analyze the role of leaders in foreign policy. *Janus.Net, E-Journal of International Relations*, 12(2), 1–17.
- Açikalın, Ş. N. (2022). *Türk-Alman ilişkilerinde lider diplomasisi*. Nobel Yayınevi.
- Aldous, R. (2012). *Reagan and Thatcher: The difficult relationship*. W. W. Norton & Company.
- Altaş, M. (2022, April 5). *Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın Polonya Cumhurbaşkanı Duda ile görüşmesi başladı*. Anadolu Ajansı (AA). <https://www.aa.com.tr/tr/politika/cumhurbaskani-erdoganin-polonya-cumhurbaskani-duda-ile-gorusmesi-basladi/2537124>
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571.
- Armstrong, T. (1993). *Breaking the ice: Rapprochement between East and West Germany, the United States and China, and Israel and Egypt*. United States Institute of Peace Press.
- Barry, B. (2024, August 22). *Ukraine's Kursk offensive: Big stakes, big risks for both sides*. International Institute for Strategic Studies (IISS). <https://www.iiss.org/online-analysis/military-balance/2024/08/ukraines-kursk-offensive-big-stakes-big-risks-for-both-sides/>
- Bercovitch, J., & Schneider, G. (2000). Who mediates? The political economy of international conflict management. *Journal of Peace Research*, 37(2), 145–165. <https://doi.org/10.1177/0022343300037002002>
- Berridge, G. R. (2015). *Diplomacy: Theory and practice* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Bjola, C., & Holmes, M. (2015). *Digital diplomacy: Theory and practice*. Routledge.
- Bohman, V., Andersson, P., & Von Hessen, H. (2024, July 19). *Xi Jinping and Vladimir Putin meet: Swiss peace summit*. Politico. <https://www.politico.eu/article/xi-jinping-vladimir-putin-meet-swiss-peace-summit/>
- Boutros-Ghali, B. (1992). *An agenda for peace*. UN Department of Public Information.
- Brighi, E., & Giusti, S. (2023). Italian diplomacy and the Ukrainian crisis: The challenges (and cost) of continuity. *Contemporary Italian Politics*, 15(2), 190–204.

- Byman, D., & Pollack, K. M. (2001). Let us now praise great men: Bringing the statesman back in. *International Security*, 25(4), 107–146. <https://doi.org/10.1162/01622880151091916>
- Cavandoli, S., & Wilson, G. (2022). Distorting fundamental norms of international law to resurrect the Soviet Union: The international law context of Russia's invasion of Ukraine. *Netherlands International Law Review*, 69(3), 383–410.
- Davlikanova, E. (2024, March 13). *President Zelenskyy's term is over but he's still a legitimate wartime leader*. Atlantic Council. <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/ukrainealert/president-zelenskyy-s-term-is-over-but-hes-still-a-legitimate-wartime-leader/>
- Demedziuk, S. (2017). The new dimension of war – The Ukraine conflict. *Security and Defence Quarterly*, 14(1), 91–109.
- Dockter, A. W. (2022). Franklin D. Roosevelt and Winston Churchill: Power relations. In *The Palgrave Handbook of Presidents and Prime Ministers: From Cleveland and Salisbury to Trump and Johnson* (pp. 133–155). Springer International Publishing.
- Dumbrell, J. (2013). Personal diplomacy: Relations between prime ministers and presidents. In S. Marsh & A. Dobson (Eds.), *Anglo-American relations* (pp. 100–122). Routledge.
- Duran, B. (2022). Ukrayna krizinde Türk diplomasisi. *Kriter Dergisi*, 6(67), 06-08.
- Ertan, N. (2022, March 10). *Turkey, Netherlands patch up relations amid Ukraine crisis*. Al-Monitor. <https://www.al-monitor.com/originals/2022/03/turkey-netherlands-patch-relations-amid-ukraine-crisis>
- Evans, S., & Bahrami, H. (2020). Super-flexibility in practice: Insights from a crisis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 21(3), 207–214.
- Falkner, R. (2016). A minilateral solution for global climate change? On bargaining efficiency, club benefits, and international legitimacy. *Perspectives on Politics*, 14(1), 87–101.
- Fernald, L. W., Solomon, G. T., & Tarabishy, A. (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-10.
- Fischer, B. A. (2000). *The Reagan reversal: Foreign policy and the end of the Cold War*. University of Missouri Press.
- Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin.
- Floyd, R., & Webber, M. (2024). Making amends: Emotions and the Western response to Russia's invasion of Ukraine. *International Affairs*, 100(3), 1149-1169.

- France 24. (2022, November 2). *Zelensky says grain deal resumption important for "whole world."*. France 24. <https://www.france24.com/en/europe/20221102-live-after-brief-suspension-russia-says-ukraine-grain-traffic-to-resume>
- Frohlich, N., & Oppenheimer, J. A. (1972). Entrepreneurial politics and foreign policy. *World Politics*, 24(S1), 151-178.
- Galtung, J. (1996). *Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization*. Sage Publications.
- Greig, J. M., & Diehl, P. F. (2005). The peacekeeping–peacemaking dilemma. *International Studies Quarterly*, 49(4), 621-645.
- Haberler. (2022, March 22). *Diplomacy only way out of Russia-Ukraine war, says Türkiye's Erdogan*. Haberler. <https://en.haberler.com/diplomacy-only-way-out-of-russia-ukraine-war-says-1707542/>
- Hamlin, A., & Jennings, C. (2007). Leadership and conflict. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 64(1), 49-68.
- Handelman, S. (2012). Two complementary settings of peace-making diplomacy: Political-elite diplomacy and public diplomacy. *Diplomacy & Statecraft*, 23(1), 162-178.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press.
- Hermann, M. G. (2005). Assessing leadership style: Trait analysis. In J. M. Post (Ed.), *The psychological assessment of political leaders* (pp. 178–214). University of Michigan Press.
- Hocking, B. (1999). Catalytic diplomacy: Beyond “newness” and “decline.” In J. Melissen (Ed.) *Innovation in diplomatic practice* (pp. 21-42). Macmillan.
- Holmes, M. (2018). *Face-to-face diplomacy: Social neuroscience and international relations*. Cambridge University Press.
- Horowitz, M. C., McDermott, R., & Stam, A. C. (2015). Leader age, regime type, and violent international relations. *Journal of Conflict Resolution*, 59(5), 803–831. <https://doi.org/10.1177/0022002713515403>
- Kaarbo, J. (2015). A foreign policy analysis perspective on the domestic politics turn in IR theory. *International Studies Review*, 17(2), 189–216. <https://doi.org/10.1111/misr.12213>
- Kakabadze, M. (2023). The Black Sea Grain Initiative: Analysing the emerging, implementation and challenges [Master's thesis, World Maritime University]. WMU Dissertations. https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=3271&context=all_dissertations
- Kelman, H. C. (1996). The interactive problem-solving approach. In C. A. Crocker, F. O. Hampson, & P. Aall (Eds.), *Managing global chaos: Sources of and*

- responses to international conflict* (pp. 501–520). United States Institute of Peace Press.
- Ker-Lindsay, J. (2010). The importance of process in peacemaking. *Peace Review*, 22(1), 57–64.
- Kim, H. S., & Lee, S. T. (2021). Peace talks: Public diplomacy and place branding in the 2018 Trump–Kim summit in Singapore. *Place Branding and Public Diplomacy*, 17(2), 155–167.
- King, P. (2007). Friendship in politics. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 10(2), 125–145.
- Kissinger, H. (1994). *Diplomacy*. Simon & Schuster.
- Kulyk, V. (2016). Language and identity in Ukraine after Euromaidan. *Thesis Eleven*, 136(1), 90–106.
- Kupchan, C. A. (2010). *How enemies become friends: The sources of stable peace*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt7s28g>
- Lechner, Z. (2024). Turkey's response to the war in Ukraine in the context of systemic changes and regional dynamics. *Pólusok/Polarities*, 5(1), 72–94.
- Lederach, J. P. (1997). *Sustainable reconciliation in divided societies*. United States Institute of Peace Press.
- Lee, S. Y., & Özerdem, A. (2015). *Local ownership in international peacebuilding*. Routledge.
- Liu, Z., & Shu, M. (2023). The Russia–Ukraine conflict and the changing geopolitical landscape in the Middle East. *China International Strategy Review*, 5(1), 99–112.
- Mamishova, N. (2022). Türkiye's stance on Russia-Ukraine war: Tactical maneuvering or strategic choice? *Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії*, 3(14), 31–43.
- Marsh, S. (2017). Personal diplomacy at the summit. In A. P. Dobson & S. Marsh (Eds.), *Churchill and the Anglo-American special relationship* (pp. 116–141). Routledge.
- Meese III, E. (2004). *The personal diplomacy of Reagan*. The Heritage Foundation. <https://www.heritage.org/political-process/commentary/the-personal-diplomacy-reagan>
- Michaelson, N. (2022, March 29). *The world is waiting for good news: Russia-Ukraine peace talks press on in Turkey*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2022/mar/29/the-world-is-waiting-for-good-news-russia-ukraine-peace-talks-press-on-in-turkey>
- Muehlenbeck, P. E. (2008). Kennedy and Toure: A success in personal diplomacy. *Diplomacy and Statecraft*, 19(1), 69–95.

- Müller, H. (2013). Justice and peace: Good things do not always go together. In H. Günther (Ed.), *Justice and peace: Interdisciplinary perspectives on a contested relationship* (pp. 43–68). Peace Research Institute Frankfurt.
- Nosova, B. (2023). Russian war in Ukraine: Communication narratives in the speeches of world leaders in the mainstream media. *Current Politics & Economics of Europe*, 33(4), 233–264.
- Obschonka, M., & Fisch, C. (2018). Entrepreneurial personalities in political leadership. *Small Business Economics*, 50, 851–869.
- Oelsner, A. (2013). Friendship, mutual trust and the evolution of regional peace in the international system. In *Friendship in politics* (pp. 142–164). Routledge.
- Ohnesorge, H. W. (2022). Personal diplomacy. In B. J. C. McKercher (Ed.), *The Routledge Handbook of diplomacy and statecraft* (pp. 397–408). Routledge.
- Osborn, A. (2024, March 22). *Kremlin, in change of language, says Russia is “at war” due to West’s role in Ukraine*. Reuters. <https://www.reuters.com/world/europe/kremlin-says-russia-is-war-due-western-intervention-ukrainian-side-2024-03-22/>
- Özçelik, S. (2023). The occupation of crimea from an international politic and military perspective. In F. T. Aydın & K. Üstün (Eds.), *Crimea: From regional and international perspectives* (pp. 81–96). SETA Publications. ISBN: 978-625-8322-57-6. <https://setav.org/en/assets/uploads/2023/05/K93En.pdf>
- Pedrozo, R. P. (2023). The Black Sea Grain Initiative: Russia’s strategic blunder or diplomatic coup? *International Law Studies*.
- Pirinççi, F. (2022). *Türkiye merkezli yükselen diplomasi ve Antalya Diplomasi Forumu*. SETA. <https://www.setav.org/yorum/turkiye-merkezli-yukselen-diplomasi-ve-antalya-diplomasi-forumu>
- Polityuk, P. (2022, September 24). *Russia holds annexation votes; Ukraine says residents coerced*. Reuters.
- Post, J. M. (2004). *Leaders and their followers in a dangerous world: The psychology of political behavior*. Cornell University Press.
- Prieto, L. C. (2010). Proactive personality and entrepreneurial leadership: Exploring the moderating role of organizational identification and political skill. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 16(2), 107.
- Prorok, A. K., & Cil, D. (2022). Cheap talk or costly commitment? Leader statements and the implementation of civil war peace agreements. *Journal of Peace Research*, 59(3), 409–424.
- Quandt, W. B. (1986). Camp David and peacemaking in the Middle East. *Political Science Quarterly*, 101(3), 357–377.

- Richmond, O. P. (2001). A genealogy of peacemaking: The creation and re-creation of order. *Alternatives*, 26(3), 317-348.
- Robertson, D. (2002). *A dictionary of modern politics*. UK: Psychology Press.
- Roshchin, E. (2014). Friendship and international order: An ambiguous liaison. In *Friendship and international relations* (pp. 89–106). Palgrave Macmillan UK.
- Sabbagh, D. (2022, June 4). *Russia must not be humiliated in Ukraine, says Emmanuel Macron*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2022/jun/04/russia-must-not-be-humiliated-ukraine-emmanuel-macron>
- Saunders, H. (1999). *A public peace process: Sustained dialogue to transform racial and ethnic conflicts*. Springer.
- Serafin, T. (2022). Ukraine's President Zelensky takes the Russia/Ukraine war viral. *Orbis*, 66(4), 460–476.
- Stedman, S. J. (1997). Spoiler problems in peace processes. *International Security*, 22(2), 5-53.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (2022). *Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın Antalya Diplomasi Forumu'nda yaptıkları konuşma*. <https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/136020/antalya-diplomasi-forumu-nda-yaptiklari-konusma>
- The Black Sea Grain Initiative. (2024). *UNAV*. <https://en.unav.edu/web/global-affairs/the-black-sea-grain-initiative-is-dead-implications-for-maritime-security>
- Tosun, M. (2022, December 6). *Almanya Şansölyesi Scholz yarın Türkiye'ye resmi ziyarette bulunacak*. Anadolu Ajansı (AA). <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/almanya-sansolyesi-scholz-yarin-turkiyeye-resmi-ziyarette-bulunacak/2534070>
- Tutar, H., & Bağ, S. M. (2023). Critical discourse analysis on leader statements in the Russia-Ukraine war. *Etkileşim*, (11), 44–66.
- Tziarras, Z. (2022). The Ukraine war and Turkey as a “third pole” in a new international order. *PRIO Cyprus Center*. <https://www.prio.org/publications/13034>
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Ulatowski, R. (2024). The illusion of Germany's Zeitenwende. *The Washington Quarterly*, 47(3), 59-76.

- United Nations News. (2022, July 22). *Black Sea grain exports deal 'a beacon of hope' amid Ukraine war* – Guterres. <https://news.un.org/en/story/2022/07/1123062>
- United Nations. (1945). *Charter of the United Nations*. 1 UNTS XVI. <http://www.website.com>
- Van Hoef, Y. (2019). Leadership through friendship: The dangers and advantages of state leaders establishing close personal relations. *Journal of Leadership Studies*, 13(1), 70-72.
- Vladislav, L. (2022). The impact of the "grain deal" on global food commodities exports: Northern Black Sea Region case (Romania, Russia, Ukraine). *International Agricultural Journal*, 65(5), 796-810.
- Wallensteen, P. (2018). *Understanding conflict resolution*. Sage.
- Wertheim, E. (2002). Negotiations and resolving conflicts: An overview. *College of Business Administration, Northeastern University*. <http://www.cba.neu.edu/~ewertheim/>
- White, S., McAllister, I., & Feklyunina, V. (2010). Belarus, Ukraine and Russia: East or West? *The British Journal of Politics and International Relations*, 12(3), 344–367.
- Wolff, A. T. (2015). The future of NATO enlargement after the Ukraine crisis. *International Affairs*, 91(5), 1103–1121.
- Yurchenko, D. (2024, July 2). *Russian strategic culture and the war in Ukraine*. Foreign Policy Research Institute. <https://www.fpri.org/article/2024/07/russian-strategic-culture-and-the-war-in-ukraine/>
- Zartman, I. W. (2000). Ripeness: The hurting stalemate and beyond. In P. C. Stern & D. Druckman (Eds.), *International conflict resolution after the Cold War* (pp. 225–250). National Academy Press.
- Zartman, I. W. (2007). *Negotiation and conflict management: Essays on theory and practice*. Routledge.
- Zartman, I. W., & Touval, S. (2007). International mediation. In C. A. Crocker, F. O. Hampson, & P. Aall (Eds.), *Leashing the dogs of war: Conflict management in a divided world* (pp. 437–454). United States Institute of Peace Press.
- Zimmermann, P., Wit, A., & Gill, R. (2008). The relative importance of leadership behaviours in virtual and face-to-face communication settings. *Leadership*, 4(3), 321–337.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Şuay Nilhan AÇIKALIN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Şuay Nilhan AÇIKALIN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Şuay Nilhan AÇIKALIN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Şuay Nilhan AÇIKALIN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Şuay Nilhan AÇIKALIN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

VOLATİLİTEDE YAPISAL KIRILMALAR VE UZUN HAFIZA: AFRİKA ÖRNEĞİ

Mehmet Erkan SOYKAN¹

Öz

Bu çalışma MSCI Öncü Piyasalar Afrika Endeksi'nde uzun hafızanın bulunup bulunmadığını yapısal kırılmalar da dikkate alınarak analiz etmektedir. Bu endeks 12 Afrika ülkesini (Burkina Faso, Benin, Gine-Bissau, Fildişi Sahilleri, Kenya, Mauritius, Mali, Fas, Nijer, Senegal, Togo ve Tunus) içermektedir. 2008 ile 2023 yılları aralığını içeren veri kullanılmıştır. Veriler Refinitiv Eikon'dan temin edilmiştir. Umumiyetle bakıldığında geçmişte farklı sonuçların olduğu ve genel bir fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Bunun nedenleri olarak farklı tarih aralıklarının kullanılması, faydalanılan metotların ve varsayımların farklılığı ve incelenen ülkelerin farklı olması gösterilebilir. Yapılan analizde ilgili veri GARCH, A-GARCH, FIGARCH ve A-FIGARCH modelleri ile ele alınmış, minimum kriterleri yani en düşük HQ, SIC, Shibata ve AIC değerlerini sağlayan FIGARCH modelinin en uygun model olduğu ve bu modelde d parametresi 0 ile 0.5 arasında olduğundan (0.35) ilgili endekste uzun hafıza olduğu dolayısıyla bu piyasanın etkin olmadığı ifade edilebilir. Bu nedenle bu serideki varyans değerleri geçmiş değerlerden tahmin edilebilir. Adaptiv-FIGARCH modeli de maksimum ln(L) değeri verdiği için ikinci sıradaki en uygun model olarak değerlendirilebilir. Bir başka ilginç sonuç olarak da yapısal kırılma dikkate alındığında A-FIGARCH modelinde literatürdeki sonuçlarla uyumlu olarak d, arch ve garch parametre değerlerinin biraz düştüğü fark edilmektedir. İlgili Afrika ülkeleri daha önce bu yöntemlerle topluca analiz edilmediğinden bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu elde edilen sonuçlar ekseri akademisyenler, piyasa katılımcıları ve politika oluşturucular için volatilitate serilerindeki uzun hafıza ve yapısal kırılma özelliklerini anlamak için ve gelecekteki volatilitayı tahmin etmek için, piyasa etkinliğini test etmek için, finansal varlıkları fiyatlamak için, nicel yatırım stratejileri oluşturmak için ve piyasa riskini ölçmek için önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Volatilitate, Uzun Hafıza, Yapısal Kırılma, Afrika Endeksi, FIGARCH

JEL Kodları: G15, G20

Başvuru: 17.09.2024 **Kabul:** 12.05.2025

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Kayseri Üniversitesi, mehmeterkan.soykan@kayseri.edu.tr, 0000-0003-2329-4315

STRUCTURAL BREAKS IN VOLATILITY AND LONG MEMORY: AFRICAN EXAMPLE²

Abstract

This paper examines whether there is long memory in MSCI Frontier Markets Africa Index by considering structural breaks. The data include 12 African countries (Burkina Faso, Benin, Guinea-Bissau, Ivory Coast, Kenya, Mauritius, Mali, Morocco, Niger, Senegal, Togo ve Tunisia). Data covering the period between 2008 and 2023 is utilised. Data is obtained from Refinitive Eikon. Generally it seems that there are different results in the past and there is no general consensus. The reasons for this may be the use of different date ranges, the differences in the methods and assumptions used, and the differences in the countries examined. In the analysis, the relevant data is handled with GARCH, A-GARCH, FIGARCH and A-FIGARCH models. The FIGARCH model, which provides the minimum criteria, that is, the lowest HQ, SIC, Shibata and AIC values, is the most suitable model and since the d parameter in this model between 0 and 0.5 (0.35), it can be stated that this market is not efficient because the relevant index has a long memory. Therefore, variance values in this series can be estimated from past values. Since the Adaptive-FIGARCH model gives the maximum $\ln(L)$ value, it can be considered as the second most suitable model. Another interesting result is that when the structural break is taken into account, it is noticed that the d , arch and garch parameter values in the A-FIGARCH model decrease slightly, in line with the results in the literature. It is believed that this study will contribute to the literature since the relevant African countries have not been analyzed collectively with these methods before. These results are generally important and useful for academicians, market participants and policy makers to understand the long memory and structural break characteristics in volatility series and to predict future volatility, to test market efficiency, to price financial assets, to make quantitative investment strategies and to measure market risk.

Keywords: *Volatility, Long Memory, Structural Break, African Index, FIGARCH.*

JEL Codes: *G15, G20*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Oynaklık(volatilité), en öz biçimde zamanla değişen varyans olarak ifade edilebilir (Akgül ve Sayyan, 2005). Finans anlamında ise oynaklık; varlığa ait getirinin standart sapması ya da varyansı şeklinde ifade edilmektedir ve finansal varlığın tüm riskini anlatmak için kullanılabilir (Mazıbaşı, 2004). Üretim maliyeti, ücretler, işlem hacimleri, borsa endeksi, enflasyon oranı, kur ve faiz oranı gibi farklı değişkenlerin volatilitesi aslında söz konusu parametrenin beklediğimiz değerden ne ölçüde saptığının bir ölçümüdür. Ekonomide yaşadığımız hızlı değişimler bilhassa oynaklığın yükselmesine yol açmaktadır (Bolgün ve Akçay, 2005; Yılmaz, 2006:18).

Hisse senedi piyasasındaki volatilitenin birçok olası nedeni ne olursa olsun (Shiller, 1987; Schwert, 1989; Olsen, 1998; Diebold ve Yılmaz, 2007; Aggarwal vd.,1999; Adam vd.,2008; Abel, 1988), özsermaye ile türev menkul kıymetlerin fiyatlaması ve etkin hisse senedi piyasası riski hedge işlemi için hisse senedi getiri volatilitelerinin güvenilir istatistiksel modeli önem taşımaktadır (Wang ve Theobald, 2008; Hamilton ve Susmel, 1994). Buna ilave olarak, yüksek ve düşük volatilité dönemlerinde uluslararası piyasalardaki hisse senedi getirilerinin eş-hareketlerindeki değişiklikler çeşitlendirme stratejilerinde büyük öneme sahiptir (Ramchand ve Susmel, 1988; Li, 2009; Aktaran: King ve Botha, 2015: 50).

Son yıllarda, yapılandırılmış finansal enstrümanlar ve ekzotik opsiyonlardan dolayı, borç alma ve de firma değeri konuları yeniden önem kazanmıştır. Bu periyotta finansal mühendisler tarafından bazı modeller bu enstrümanları değerlendirmek ve finansal zaman serilerinin seyrini modellemek için geliştirilmiştir. Fakat, bu modeller genellikle normal dağılım ve rassal yürüyüş gibi geleneksel finansal teorisinin varsayımlara dayanması nedeniyle farklı çalışmalarda yoğun olarak eleştiri almaktadır (Ramasamy ve Helmi, 2011). Hâlihazırdaki geleneksel teori finansal piyasaların karmaşık yapısını gerekenden çok basitleştirdiği ve problemleri sadece ideal ve normal koşullarda açıklayabildiği için, etkili finans teorisi oluşturmak için doğru ve kredibilitesi yüksek modellere ihtiyaç olduğu açıktır (Velasquez, 2009). Bachelier (1900)'a dayandırılan geleneksel teori kuyruk ihtimallerini anlamsız seviyeye normal dağılım kullanarak azaltmıştır. Son 50 yıldaki, Enron(2001), Parmalat(2003), Kara Pazartesi (1987) ve mortgage krizi (2008) gibi skandal veya krizler Etkin Piyasa Hipotezinin rassal yürüyüş varsayımının doğru olmadığını ortaya koymuştur. Çünkü bütün bu olaylar ve neticesinde yüksek standart sapmalı gözlemler her 7000 senede bir değil, 4-5 senede bir yaşanabilmektedir (Aktaran: Günay, 2014: 367-368).

Bu makalenin analizinde MSCI Öncü Piyasalar Africa Endeksi'nden faydalanılacaktır. Bu endeks 12 adet Afrika ülkesinin büyük ve orta kapitalizasyon temsilcileri içermektedir. İlgili ülkeler sırasıyla Burkina Faso, Benin, Gine-Bissau, Fildişi Sahilleri, Kenya, Mauritius, Mali, Fas, Nijer, Senegal, Togo ve Tunus'tur. Bu endeks 18 Aralık 2007'de kurulmuştur (www.msci.com). Önemli faaliyetlerine rağmen bu piyasalar piyasa etkinliği üzerine araştırma bakımından akademisyenler tarafından çok az incelenmiştir. Finansal kaynakların dağıtımı ve kullanımına yönelik

bilgi sağladığı için, bu piyasalardaki etkinliği anlamak yatırımcılar, politika oluşturucular ve araştırmacılar için çok önemlidir. Afrika'daki hisse senedi piyasalarındaki etkinliğe ilişkin akademik çalışmaların az olması, dinamiklerin daha derinden anlaşılması için katkıda bulunabilecek kapsamlı analizler için potansiyelin altını çizmektedir. Bu nedenle, literatürde bu konuda belirgin bir boşluk bulunmaktadır ve Afrika ülkeleri borsalarının derinlemesine araştırılmasının önemine işaret etmektedir. Bu tür çalışmalar bu piyasalara has özellikleri ve davranışları anlamak konusunda değerli bilgiler sağlayabilecektir (Saadaoui, 2024: 2).

Ekseriyetle, GARCH modelinin kullanılmaya başlanması ile finansal getirilerin zamanla değişen volatilitesi araştırılan önemli alanlardan olmuştur. Bu çerçevede uzun hafıza sürekliliğini dikkate almak için Kesirli Bütünleşik GARCH (FIGARCH) model geliştirilmiştir (Bollerslev ve Mikkelsen, 1996; Baillie vd, 1996). Volatilitedeki uzun hafıza kalıcılığını hesaba katabilmesi nedeniyle FIGARCH modeli oldukça ilgi çekmiştir (Ho vd., 2013; Belkhouja ve Boutahary, 2011; Baillie ve Morana, 2009). Bu kabiliyetine rağmen, orijinal GARCH modeli ile aynı zayıflığa sahiptir, koşullu volatilité tüm periyod boyunca sadece bir rejim bulunduğu varsayımına sahiptir. Fakat, çok sayıda çalışma finansal veri tabanlarında yapısal değişikliklerin çok rastlanılabildiğini göstermektedir (Engle ve Rangel, 2008; Beltratti ve Morana, 2006). Buna ilave olarak, Diebold ve Inoue (2001) yapısal değişikliklerin veya stokastik rejim değişiminin uzun hafıza ile sadece ilgili olmadığını, fakat ayrıca kolayca karıştırılabildiğini ifade etmektedir. Bu bulgu çok sayıda ampirik çalışma ile desteklenmektedir, yapısal değişimler bulunduğu yalancı(sahte) uzun hafıza bulunabilmektedir (Yalama ve Çelik, 2013; Mikosch ve Starica, 2004; Granger ve Hyung, 2004). Bunun sonucunda, bir çok araştırmacı finansal getiri volatilitesine uygun şekilde uyum sağlaması için yapısal değişimlerin uzun hafıza modellerine dahil edilmesini önermektedir (Morana ve Beltratti, 2004; Martens vd., 2004; Belkhouja ve Boutahary, 2011; Laurent ve Beine, 2001; Baillie ve Morana, 2009). Örneğin Baillie ve Morana (2009) tarafından geliştirilen Adaptive FIGARCH(A-FIGARCH) koşullu varyans denkleminde sabit terimin zamanla değişebilmesine izin vermektedir. Bu da parametrik fonksiyonlar yardımıyla sabit terimi modellemek ile başarılmaktadır (Aktaran: Shi ve Ho, 2015:473-474).

Makalenin literatüre esas katkısı Afrika'nın öncü, gelişmekte olan ekonomilerinde uzun hafızanın varlığının toplu olarak farklı yöntemlerle ve güncel veri ile analiz edilmesidir. Çalışmanın bir sonraki kısmında özellikle Afrika kıtasında volatilité ile ilgili yapılan önemli çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir. Bu bölümden sonra kullanılan yöntem hakkında bilgi verilecektir, daha sonrasında ise elde edilen bulgular açıklanacak ve devamında tartışma bölümünde elde edilen bulgular yorumlanacaktır. Son olarak sonuç bölümü ile makale tamamlanacaktır.

1.1. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde Afrika ülkelerinde gerçekleştirilen akademik çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir. Bu çalışmaların sıralaması eski tarihli çalışmalardan yenilerine doğrudur. Genel olarak değerlendirildiğinde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı, genel bir konsensüs olmadığı görülmektedir. Bunun nedenleri olarak farklı

tarih aralıklarının kullanılması, faydalanılan metotların ve varsayımların farklılığı ve incelenen ülkelerin farklı olması gösterilebilir.

Genel anlamda literatürdeki çalışmaları ele aldığımızda, Brooks vd. (1997) Güney Afrika'yı, Hassan vd. (2003) beş Orta Doğu & Kuzey Afrika (Mısır, Ürdün, Fas, Tunus ve Türkiye) ülkesini ve beş Afrika ülkesini (Fildişi Sahilleri, Kenya, Nijerya, Güney Afrika ve Zimbabwe), Charfeddine ve Ajmi (2013) Tunus'u, King ve Botha (2015) Güney Afrika, Kenya, Mauritius, Fas ve Nijerya'yı, Ismail vd. (2016) Kenya, Nijerya, Güney Afrika ve Tunus'u, Ngene ve Mungai (2022) Mısır, Gana, Kenya, Mauritius, Fas, Nijerya, Güney Afrika ve Tunus'u, Aawaar vd. (2023) sekiz en büyük Afrika borsasını, Tumala vd. (2023) Nijerya ve Güney Afrika'yı, Mudiangombe ve Mwamba (2023) Güney Afrika'yı, Saadaoui (2024) Kuzey Afrika finansal piyasalarını (Fas, Tunus ve Mısır), Muhammad vd. (2024) Nijerya, Gana, Fildişi Sahili, Fas ve Güney Afrika'yı ve Chen vd. (2024) Afrika'lı petrol ihracatçısı ve ithalatçısı ülkeleri analiz etmektedir. Yapılan geçmiş çalışmalarda ARCH, GARCH, FIGARCH, SWARCH, Markov değişim modelleri, MODWT-GARCH, SGARCH, EGARCH, GJR-GARCH, BEKK-GARCH, GARCH MIDAS, MF-DFA, BEKK-Copula-GARCH ve Dalgacık Koherans yöntemleri gibi çok farklı yöntemlerden faydalandığı ve sonuç olarak farklı ülke setleri için farklı bulgular elde edildiği dikkat çekmektedir.

Brooks vd. (1997) Güney Afrika'da 20-Mart-1986 ile 23-Şubat-1996 arasındaki günlük veri için Tüm Hisse Senetleri Endeksi, Sınai Endeks ve Altın Endeksi'nin ARCH-GARCH modelleri ile temsil edilip edilemeyeceğini incelemektedir. Bulgular 1990'lı yıllardan sonra Johannesburg Borsası ile daha fazla uluslararası entegrasyon bulunduğunu göstermektedir.

Hassan vd. (2003) analizlerinde globalleşme ile ülke riskinin (politik risk, finansal risk ve ekonomik risk) ve bunun hisse senedi getiri volatilitesi & tahmini üzerindeki etkisinin anlaşılmasının global ve bölgesel çeşitlendirilmiş portföylerdeki direkt yatırım ve ülke seçimi için önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Araştırmalarında beş Orta Doğu & Kuzey Afrika (Mısır, Ürdün, Fas, Tunus ve Türkiye) ülkesi ve beş Afrika ülkesi (Fildişi Sahilleri, Kenya, Nijerya, Güney Afrika ve Zimbabwe) için iki ayrı grup için 1984-1999 arasındaki veriyi kullanmaktadırlar. Makaleleri ülkenin politik, finansal ve ekonomi riskinin hisse senedi volatilitesi ve tahminine önemli etkisi olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar.

Charfeddine ve Ajmi (2013) araştırmalarında Tunus hisse senedi piyasasında volatilitiyi farklı FIGARCH ve SWARCH spesifikasyonları tahmin ederek incelemektedir. Sekiz adet FIGARCH modeli ve altı adet SWARCH modeli Gaussian ve Student dağılımları kullanılarak tahmin edilmektedir. Tüm bu spesifikasyonlar içerisinde student dağılımlı AR(2)-FIGARCH(1,d,1) modeli en uygun model olarak bulunmaktadır. İlgili borsada bulunan uzun hafıza özelliğinin piyasa etkinliği, portfolyo dağıtımı ve risk yönetimi üzerinde önemli sonuçları bulunmaktadır.

King ve Botha (2015) makalelerinde seçili Afrika piyasalarında (Güney Afrika, Kenya, Mauritius, Fas ve Nijerya) 2002-2012 döneminde Markov-değişim modellerinin koşullu varyans prosesinde yapısal değişiklikleri dikkate alarak geleneksel tek rejimli (G)ARCH modellerine kıyasla hisse senedi getiri volatilitesi tahminlerinde daha hassas sonuçlar verip vermediğini incelemektedir. Geleneksel GARCH etkilerinin koşullu varyans prosesinde yapısal kırılmalar dikkate alındığında heteroskedastisiteyi dikkate almada güçlü olduğu ifade edilebilir. Fakat, GARCH terimi içeren bu tek değişkenli modeller tahmin amacıyla kullanıldığında zayıf performans sergilemektedir.

Ismail vd. (2016) çalışmalarında dört Afrika ülkesindeki (Kenya, Nijerya, Güney Afrika ve Tunus) borsaların volatilitelerini tahmin etmektedirler. Bu amaçla ilgili ülkelerdeki endekslerin 02.01.2000-31.12.2014 arasındaki günlük getirilerinin GARCH ve yeni önerilen dalgacık transformasyon algoritmasına dayanan MODWT-GARCH modeli ile analizi yapılmaktadır. Bulgular her ne kadar her iki modelin de getiri verisine iyi uyum sağladığını gösterse de, GARCH modeli tarafından yapılan tahminlerin sistematik olarak gözlemlenen verinin altında kaldığını, fakat yeni önerilen MODWT-GARCH modelinin gözlemlenen getirileri başarılı tahmin ettiği görülmektedir.

Ngene ve Mungai (2022) analizinde Mısır, Gana, Kenya, Mauritius, Fas, Nijerya, Güney Afrika ve Tunus borsalarındaki volatiliteler ile işlem hacmi-getiri ilişkisini ele almışlardır. Volatilitenin işlem hacmi üzerindeki pozitif nedensel etkisi beklentilerin dağılımı modelini desteklemektedir. Buna karşın, işlem hacminden volatilitelere eş zamanlı ve gecikmeli nedensel ilişki dağılımların karışım hipotezi, sıralı bilgi elde etme hipotezi ve dinamik etkin piyasa hipotezini desteklemektedir. İşlem hacmi volatilitelerle nedenselliği volatiliteler rejimlerine bağlıdır. Lineer model sonuçları doğrusal olmayan modellere kıyasla modelin yanlış tanımlanması ile ampirik bulguların nasıl sapabileceğini hatta tersine çevrilebileceğini göstermektedir.

Aawaar vd. (2023) makalelerinde zamanla değişen getiri volatilitelerinin belirleyicilerini en büyük 8 Afrika borsası piyasasını ele alarak araştırmaktadırlar. Koşullu varyanslarının Afrika'nın volatiliteler endekslerinin bir göstergesi olarak SGARCH, EGARCH ve GJR-GARCH modellerini kullanarak en iyi temsilcisi bulunmaya çalışılmaktadır. Bulguları Afrika borsalarında volatilitenin dinamik süreç izlediği ve geçmiş volatiliteler, yerel döviz kuru, hazine bono oranı, para arzı, enflasyon oranı, dünya petrol fiyatlarındaki hareketlerden, ABD ve İngiltere borsalarından ve Covid-19 şokundan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bulguları örneklem içi analizlere de büyük ölçüde dirençlidir. Ayrıca Afrika borsalarının global finans krizi esnasında ve sonrasında gelişmiş piyasa volatilitelerine daha hassas hale geldiği tespit edilmektedir. Bunlara ilave olarak sadece Kuzey Afrika'daki borsaların gelişmiş piyasalardan volatiliteler yayılımına duyarsız olduğu belirtilmektedir.

Tumala vd. (2023), analizlerinde GARCH-MIDAS modeli kullanarak ayrıştırılmış petrol şoklarının Nijerya ve Güney Afrika'daki borsaların volatilitelerine etkisini araştırmaktadır. Ayrıştırılmış petrol şokları arz şoku, ekonomik faaliyet şoku, petrol

tüketim talep şoku ve petrol stok talep şoku Ocak 2010 ile Temmuz 2022 arasındaki periyot için içermektedir. Nijerya'nın ve Güney Afrika'nın borsalarının volatilitelerinin petrol arz şokuna ve petrol tüketim talep şokuna benzer tepki verdiği fakat ekonomik faaliyet şoku ve petrol stok talep şokuna farklı tepki verdiği saptanmıştır. Nijerya'daki borsanın volatilitesindeki olağan dışı artış onarılması çok uzun zaman süren yatırımcı güvenindeki kayba bağlanmaktadır. Bulguları alternatif tahmin tekniklerine, özellikle sabit ve kayan pencerelere karşı dirençlidir.

Mudiangombe ve Mwamba (2023) araştırmalarında SP500 borsa endeksinde global finans krizi ve Kovid pandemisi dönemlerinde ciddi düşüşün Güney Afrika'daki ana sektör endeksleri (temel materyaller, tüketici ürünleri, tüketici hizmetleri, finansal, sağlık, endüstriyel, teknoloji ve telekomünikasyon) üzerindeki etkilerini incelemektedir. Copula temelli BEKK-GARCH yaklaşımı tekniği sonuçları borsa düşüşleri esnasında fiyat ve volatilitate yayılımının varlığını işaret etmektedir. Yazarlar borsa krizi esnasında, ABD'den Güney Afrika'ya güçlü şoklar ve daha yüksek volatilitate yayılım etkileri tespit etmişlerdir. Fakat, iki ülke arasında entegre ekonomi bulunmamaktadır, zira Güney Afrika'dan ABD piyasalarına herhangi bir yayılım etkisi bulunmamaktadır. Makalenin bulgularının Güney Afrika borsa piyasaları sektörlerine yatırım yapmak isteyen yatırımcılara katkısı olacağına ve hedging stratejisi geliştirmelerine yardımcı olacağına inanmaktadırlar.

Saadaoui (2024) makalesinde Kuzey Afrika finansal piyasalarındaki (Fas, Tunus ve Mısır) etkinliği modifiye MF-DFA metodu ile 2010-2023 arasındaki veriyi kullanarak analiz etmektedir. Çalışmasında iki dinamik olarak en çok değişen safhayı belirlemek ve ayırmak için dalgacık temelli değişim noktası tespiti yapmaktadır. Daha sonrasında her bir belirlenen aralık için MF ölçümleri gerçekleştirilmektedir. Çalışma bulguları özellikle Mağrip endekslerinde olmak üzere anlamlı asimetrik çoklu fraktal yapıyı işaret etmektedir. Bu elde ettiği bulgular önemli olayların finansal piyasa etkinliğine etkisine bakılmasının önemini göstermektedir.

Muhammad vd. (2024) çalışmasında 2015-2022 arasındaki dönem için 5 Afrika ülkesindeki (Nijerya, Gana, Fildişi Sahili, Fas ve Güney Afrika) hisse senedi getiri volatilitesi üzerinde enflasyonun etkisini GARCH-MIDAS yöntemiyle günlük ve aylık frekansta veri kullanarak araştırmaktadır. Bulgular enflasyonun hisse senedi getiri volatilitesi için önemli olduğu yönündedir, yüksek enflasyon volatilitayı artırırken, getiriyi düşürme eğilimindedir. Elde ettikleri sonuçlar negatif hisse senedi volatilitelerini azaltmak için kanun koyucu otoritelerin enflasyon beklentilerini yatırımcılara duyurması gerektiği yönündedir.

Chen vd. (2024) makalelerinde Afrika'lı petrol ihracatçısı ve ithalatçısı ülkelerde petrol ile ilgili borsalar arasındaki ilişkide Covid sonrası herhangi bir değişiklik olup olmadığını ortalama ve volatilitede yayılım üzerinden araştırmaktadırlar. Bu amaçla, asimetrik BEKK-Copula-GARCH ve Dalgacık Koherans yöntemleri uygulanmaktadır. Elde edilen bulgular, pandemi öncesi etkileşim nispeten zayıfken pandemi esnasında kuvvetlenmektedir. Kovid esnasında Güney Afrika, Tunus ve Tanzanya'da petrol fiyatlarından borsa endekslerine volatilitate yayılımı

bulunmaktadır. Fakat, pandemi öncesinde sözü edilen ilişkilerin tamamı bütün ilgili ülkelerde anlamsızdır.

2. YÖNTEM

Geleneksel ekonometrik model hata teriminin sabit varyansa sahip olduğunu öne sürmektedir. Engle 1982’de İngiltere’de enflasyon verisinden yararlandığı makalesinde, ekonometri literatürüne büyük katkı sağlayacak zamanla değişen koşullu varyansa ilişkin modelin tahmin edilmesi yönünde ifadelerde bulunmuştur. Engle (1982)’in makalesinde koşullu varyans hata teriminin karelerinin bir fonksiyonu olacak şekilde saptanmıştır. Bu çalışma ilgili modelin Otoregresif Koşullu Değişen Varyans (ARCH) adı ile literatüre girmesine neden olmuştur. ARCH’la geliştirilen modelde, zaman serisine ilişkin yöntemde sabit varyanslılık varsayımı bırakılmakta, bunun yerine varyansın gecikmeli öngörüsüne ilişkin hatasının karesinin bir fonksiyonu olarak belirlenmesine imkân tanınmaktadır. Bu yüzden, ARCH modeli, tahminleme işleminde değişen varyansın regresyon ile birleşmesine uygunluk taşıyan bir tanımlamadır. ARCH’ın kullanıldığı modelde öngörü hatasının karakteristik davranışının regresyonun artığına dayanmış olduğu varsayılmaktadır. Burada regresyonun arttığı otokorelasyona sahip olacaktır (Gökçe, 2001; Kökçen, 2010: 18).

ARCH çerçevesinde ele alındığında, genellikle büyük şoklar büyük şokları ve aynı şekilde küçük şoklar küçük şokları takip etmeye meyillidir ve bu durum volatilité kümelenmesi olarak adlandırılmaktadır. Her ne kadar ARCH modeli basit olsa bile, varlık getirisindeki volatilité sürecini yeterli şekilde açıklayabilmek için çok sayıda parametreye ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, bazı alternatif modeller geliştirilmiştir. Bollerslev (1986) ARCH modelinin çok kullanışlı bir uzantısını geliştirmiştir ve bu modele Genelleştirilmiş Otoregresif Koşullu Değişen Varyans (GARCH) ismini vermiştir. GARCH modeli basit olarak uzak gecikmeler için üstel olarak azalan ağırlıklarla sonsuz gecikmeli ARCH sürecidir (Tayefi ve Ramanathan, 2012: 176).

Engle (1982) tarafından zaman serisinde ARCH etkisinin bulunup bulunmadığını saptama amacıyla bir yöntem tasarlanmıştır. Fakat otoregresif koşullu değişen varyans (ARCH) tahmin sürecinde iteratif bir özelliğe sahip olduğu için, ilgili modelde ARCH etkisinin bulunup bulunmadığı tahmini yapmadan evvel test gerçekleştirilerek bulunabilir. Bu test Lagrange Çarpanı (LM) türündedir ve bu yüzden ARCH LM testi olarak bilinmekte ve modeldeki hata teriminde ARCH etkisinin varlığını araştırmaktadır. ARCH etkisi değişen varyansın özel bir şeklidir ve bunu araştırmanın ana sebebi çok sayıda finansal zamana ilişkin serilerde gözlemleyebildiğimiz ve yok saydığımızda yapılan tahminin etkinliğinin düşmesine sebep olabilen cari hata teriminin daha önceki hata terimleri ile ilişkili olmasıdır (Mazıbaş, 2004; Kökçen, 2010: 26-27).

GARCH modelinin basit varyasyonları da bir takım sıkıntılar meydana getirebilmektedir. Örneğin hisse senedi getirisinin getirinin volatilitesindeki değişimlerle negatif ilişkili olduğuna dair Black (1976) tarafından kanıt bulunmuştur.

Bu kaldıraç etkisi olarak adlandırılır ve volatilitenin kötü haberlere iyi haberlere kıyasla daha fazla tepki vermesi şeklinde de izah edilebilir. Ancak, basit GARCH modeli bunu dikkate almaz, çünkü aşırı getirilerin koşullu volatiliteleri olumsuz ya da olumlu haberlerden çok sadece büyüklüğün etkilediğini düşünür. Bir başka kısıt ise oynaklığın zamanla değişmesi ve GARCH modelinin tahmininde zorluk oluşturması sebebiyle negatif olmama kısıtını ihlal edilebilmedir. Bunun dışında şokun kalıcılığı ve şokun koşullu varyans üstündeki etkisini Bollerslev (1986) araştırmış ve ani şoka ilişkin durum süreye tabi olmaksızın sürerse, bunun uzun ömre sahip sermaye mali üstünde mühim bir etkiye haiz olma riski olduğunu ifade etmiştir (Poterba ve Summers, 1986). Yukarda ifade edilen hususlar, Nelson (1991)’e göre basit GARCH modelinin ana eksikliklerindendir (Kayahan, 2022: 29).

Yapısal kırılmaları dikkate almada gayet güçlü yaklaşımlardan birisi de Baillie ve Morana (2009)’nın önerdiği şekilde sabitin zamanla değişmesine izin vermektir. Bu yazarlar Baillie vd. (1996) tarafından geliştirilen FIGARCH modelinde Gallant(1984) ve Andersen ve Bollerslev (1997)’nin esnek fonksiyonel formuna göre koşullu varyans denkleminde sabitin zamanla değişmesine izin vererek A-FIGARCH modelini geliştirmişlerdir. Bu esnek fonksiyon formulu model yapısal kırılmalarını modellemede çok etkili olabilmektedir. Çünkü kırılma noktalarının belli yerlerini belirlemek için herhangi bir ön teste ihtiyaç duyulmamaktadır ve ayrıca hesaplamada karmaşık değildir. Dolayısıyla, A-FIGARCH süreci, uzun hafıza volatilité süreci ve kırılmaları dikkate alan deterministik zamanla değişen iki temel parçadan oluşmaktadır. Her ne kadar, esnek fonksiyonel form ile modellenen deterministik süreç yumuşak olsa da, gayet keskin yapısal kırılmaları da hassas şekilde dikkate alabildiği gösterilmiştir (Han 2011: 48).

Bollerslev (1986) ve Taylor (1986) tarafından geliştirilen GARCH(p,q) süreci aşağıdaki volatilité denklemleri ile gösterilebilir (Tayefi ve Ramanathan, 2012: 177):

$$\begin{aligned} h_t &= \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \epsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-j} \\ &= \alpha_0 + \alpha(L) \epsilon_t^2 + \beta(L) h_t \end{aligned} \quad (1)$$

Baillie vd. (1996) GARCH ve IGARCH modellerini kullanarak Kesirli Bütünleşik GARCH (FIGARCH) modelini geliştirmişlerdir. FIGARCH model volatilitenin uzun hafıza özelliğini göstermektedir. FIGARCH’ın formülasyonu aşağıdaki şekildedir (Gençyürek 2024:86):

$$\begin{aligned} [1 - \beta(L)] \sigma_t^2 &= w + [1 - \beta(L) - \Phi(L)(1 - L)^d] \epsilon_t^2 \\ \sigma^2 &= w[1 - \beta(L)]^{-1+\gamma(L)} \epsilon_t^2 \end{aligned} \quad (2)$$

Burada $p>0$, $q>0$, $\alpha_0>0$, $\alpha_i \geq 0, i=1, \dots, q$, $\beta_j \geq 0, j=1, \dots, p$ ve $\alpha(L)$ ve $\beta(L)$ gecikme operatörleridir.

Alternatif olarak FIGARCH modelinin koşullu varyansı aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Çevik vd., 2023:2):

(3)

$$\sigma_t^2 = \frac{w}{1 - \beta(L)} + \left[\frac{1 - \Phi(L)(1 - L)^d}{1 - \beta(L)} \right] \epsilon_t^2$$

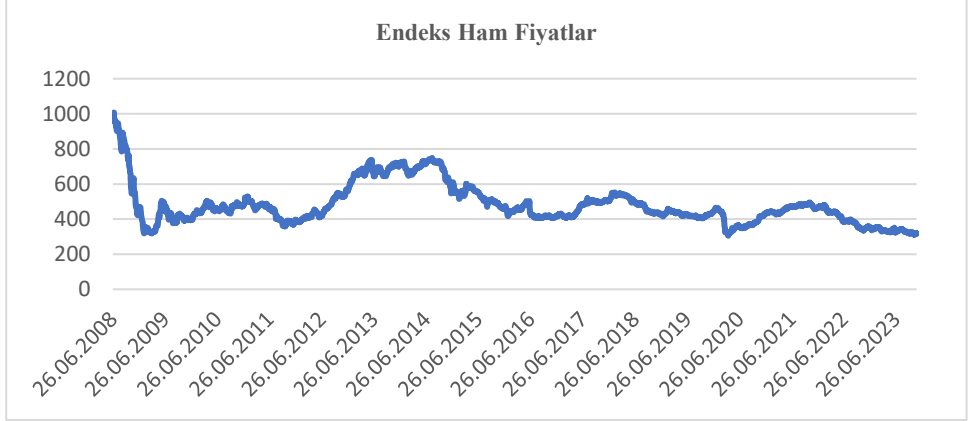
Burada sabit katsayısı olan w koşullu varyanstaki yapısal dengesizliği dikkate alacak şekilde zamanla değişebildiği durumunda, FIGARCH(p, d, q) sürecinden A-FIGARCH(p, d, q, k) modeli elde edilir (Çevik vd., 2023:2).

3. BULGULAR

Bu çalışma MSCI Öncü Piyasalar Afrika Endeksi analiz etmektedir. Bu endeks 12 adet Afrika ülkesinin büyük ve orta kapitalizasyon temsilcilerini içermektedir. İlgili ülkeler sırasıyla Burkina Faso, Benin, Gine-Bissau, Fildişi Sahilleri, Kenya, Mauritius, Mali, Fas, Nijer, Senegal, Togo ve Tunus'tur. Veri 27-06-2008 ile 16-11-2023 arasındadır, USD para birimindedir ve Refinitiv Eikon firmasından temin edilmiştir. Analiz kapsamında veriyi temsil eden en uygun, en üstün sonuç veren model GARCH, A-GARCH, FIGARCH ve A-FIGARCH modelleri incelenerek saptanmaya çalışılmaktadır. FIGARCH ve A-FIGARCH modelleri ilgili endeksteki uzun hafızayı da incelerken (FI terimi uzun hafızayı göstermektedir), A-GARCH ve A-FIGARCH modelleri (A terimi adaptif yani fourier yumuşak kırılmalar anlamına gelmektedir) kırılmaları da göz önüne almaktadır.

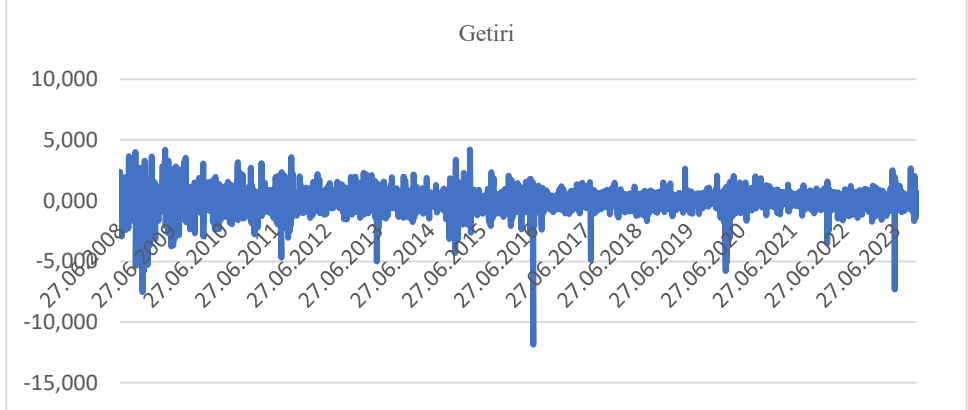
Aşağıda Şekil 1'de analiz edilen endeksin ham fiyatlarının seyri gösterilmektedir. Ana hatlarıyla ele alındığında endeksin 2008 yılından itibaren gösterildiği, 2009 Küresel finans krizi esnasında çok ciddi düşüş yaşadığı, daha sonra 2009-2011 yılları arası stabil olduğu, daha sonra 2014'e kadar yükseliş trendine girdiği 2014'den sonraki yıllarda ise umumiyetle düşüş trendinde olduğu ifade edilebilir.

Şekil 1. Endeks Ham Fiyatların Seyri



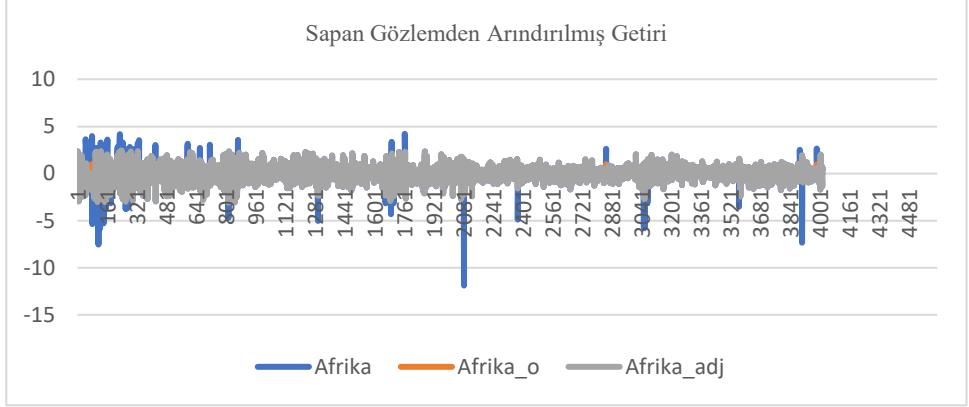
Aşağıdaki şekilde (Şekil 2) ise ham fiyatlar $r_t = 100 \cdot \ln(P_t/P_{t-1})$ formülü ile getiriye dönüştürüldükten sonra elde edilen getirilerin seyri gösterilmektedir. Ekseriyetle küçük değişimleri küçük, büyük değişimleri ise büyük değişimlerin takip ettiği görülmektedir. Yani volatilité kümelenmesi bulunmaktadır. Bu da sabit varyans varsayımının geçerli olmadığını bir kanıtı olarak değerlendirilebilir. Bir diğer önemli nokta da, getiri serisinde ekstrem (uç) değerler bulunmaktadır. Bunların tespit edilmesi ve düzeltilmesi tahminlerde daha doğru ve sapmasız parametreler elde etme konusunda önem taşımaktadır.

Şekil 2. Getiri Grafiği



Endekste uç değerler Verardi ve Vermandele (2018)'nin geliştirildiği boxplot yöntemi ile saptanmıştır. Negatif 29, pozitif ise 39 yani toplamda 68 adet uç (ekstrem) değer belirlenmiştir. Daha sonra ilgili endeks Bodart ve Candelon (2009)'un merkezi ortalama yöntemi ile ekstrem değerlerden arındırılmış ve aşağıdaki grafik elde edilmiştir (Soykan 2024, 146):

Şekil 3. Sapan Gözlemlerden Arındırılmış Getiri Grafiği



Ekstrem değerlerden arındırılmış getirilerin tanımlayıcı istatistikleri aşağıda gösterilmektedir (Tablo 1). Buradan da anlaşılabileceği gibi toplam gözlem sayısı 4016'dır. İlgili endeksin ortalama getirisi negatiftir (-0.026). Yani ilgili seri kaybettiren bir piyasadır. Minimum ve maksimum değerleri ise -3.0647 ve 2.4424'dür. Bunlar ekstrem değerlerden arındırılmasaydı aşırı uç değerler de hesaba katılmış olacaktı. Bütün bunlar ilgili endeksin gayet riskli olduğunu işaret etmektedir. Endeksin standart sapması ise 0.744'dür. Söz konusu veri ayrıca sola doğru çarpık ve aşırı basık özelliğe sahiptir. Jarque-Bera istatistiği oldukça yüksek ve dolayısıyla anlamlı olduğundan veri normal dağılmamaktadır. Bu nedenle veri analizinde volatilité tahmini yapılırken normal dağılım kullanılmayacak, bunun yerine literatürde sık şekilde kullanılan student-t dağılımından faydalanılacaktır. $Q(50)$ ve $Q^2(50)$ değerleri anlamlı olduğundan seri hem otokorelasyonlu hem de değişen varyansa sahiptir. ARCH LM(1-2) testi de değişen varyans olduğu sonucunu desteklemektedir. ADF ve PP birim kök testlerine göre ilgili getiri endeksi birim köke sahip değildir, dolayısıyla durağandır.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

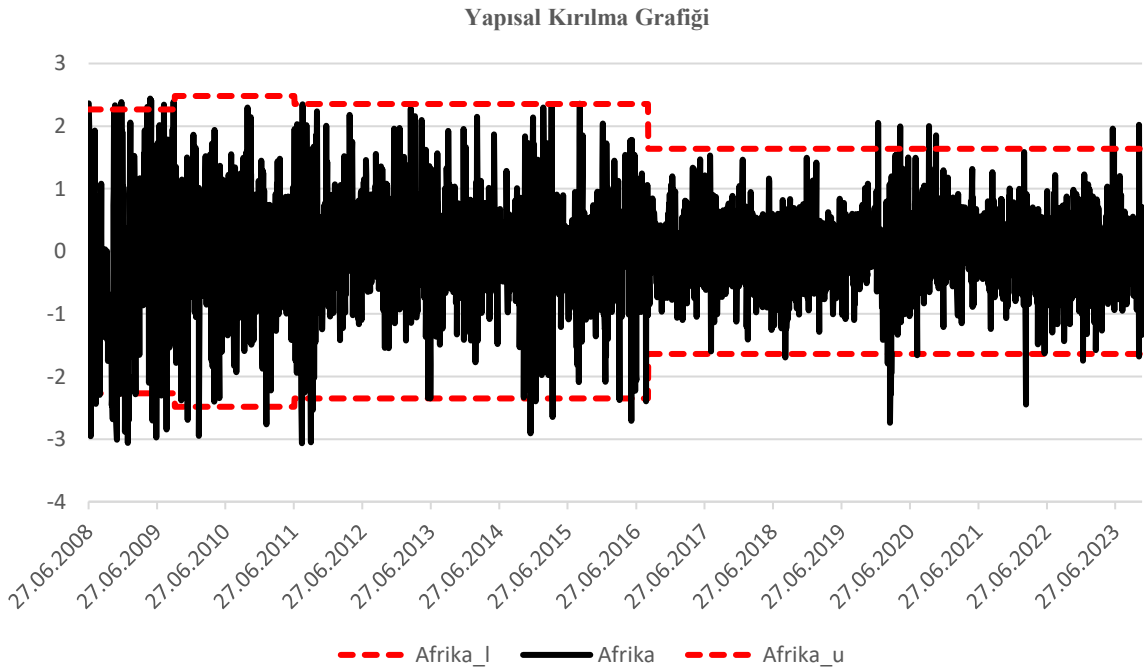
Afrika Endeksi	
Gözlem Sayısı	4016
Ortalama	-0.026214
Maksimum	2.4424
Minimum	-3.0647
Standart Sapma	0.74428
Çarpıklık	-0.29539
Basıklık	4.6446
Jarque-Bera	510.98 [0.000]
$Q(50)$	647.456 [0.000]
$Q^2(50)$	3784.93 [0.000]
ARCH (1-2)	219.55 [0.000]

ADF Birim Kök Testi	-49.2977***
PP Birim Kök Testi	-13.1874***

Not: Köşeli parantez içindeki ifadeler ilgili olasılık değerleridir. Jarque-Bera testi normallik hipotezini ölçmektedir. $Q(50)$ ve $Q^2(50)$ testleri ise sırasıyla otokorelasyon ve değişen varyans olup olmadığını ölçmektedir. *** ifadesi %1’de anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sanso vd. (2004) tarafından geliştirilen ARCH etkisinin olduğu ve serinin normal olmadığı durumlarda kullanılan metod kullanıldığında varyansta 28.09.2009, 29.06.2011, 29.08.2016 kırılma tarihleri olarak elde edilmektedir. Yapısal kırılmaların varlığı varyansta analiz sırasında kullanılmazsa sapmalı neticeler verebilir, bu nedenle yapısal kırılmasız GARCH ve FIGARCH modellerine ayrıca yapısal kırılmalar eklenerek A-GARCH (Adaptiv GARCH modeli) ve A-FIGARCH (Adaptive FIGARCH modeli) de tahmin edilecek, en düşük bilgi kriterini gösteren model en uygun model olarak belirlenecektir. Burada FIGARCH modeli uzun hafızayı dikkate alırken, A-FIGARCH modeli ise hem uzun hafızayı hem de yapısal kırılmayı göz önüne almaktadır. Burada FI ifadesi uzun hafızanın ele alındığını göstermektedir (Çevik ve Topaloğlu, 2014: 8).

Şekil 4. İlgili Endeksin Yapısal Kırılma Dönemlerinin Gösterilmesi



Tanımlayıcı istatistikler ve kırılmalar elde edildikten sonra şimdi de ilgili serinin en uygun ARMA yapısının tespitinin yapılması gerekmektedir. Bu amaçla aşağıdaki tabloda (Tablo 2) EKK'lar tahmin edildiğinde SIC bilgi kriterine göre en uygun ARMA yapısının ARMA(2,1) olduğu bulunmaktadır (Minimum SIC bilgi kriterini veren gecikme kullanılmaktadır).

Tablo 2. Uygun ARMA Yapısının SIC Kriterine Göre Tespit Edilmesi

AR / MA	0.000000	1.000000	2.000000	3.000000	4.000000	5.000000
0.000000	2.241028	2.164260	2.158616	2.157162	2.158022	2.155995
1.000000	2.153793	2.153856	2.152605	2.152959	2.153878	2.157906
2.000000	2.154533	2.149997	2.151927	2.153207	2.156027	2.159597
3.000000	2.154266	2.151960	2.152163	2.153886	2.155458	2.156655
4.000000	2.155458	2.153297	2.155405	2.153882	2.156105	2.157076
5.000000	2.156220	2.157938	2.159943	2.160671	2.159841	2.161923
6.000000	2.157814	2.159878	2.160717	2.156455	2.160797	2.159180
7.000000	2.159876	2.161946	2.162581	2.158474	2.160533	2.161025
8.000000	2.161943	2.164014	2.161373	2.160437	2.162384	2.161979
9.000000	2.163301	2.160738	2.163234	2.162441	2.164061	2.163938

Şimdi sırada ARMA yapısı tespit edildiğinden uygun GARCH yapısının tespitine gelmiştir. İlgili endeks için dört farklı model kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablodadır (Tablo 3). ARMA parametresi ile birlikte GARCH, ARCH, kosinüs ve sinüs katsayıları model seçimi kriterine uygun olarak saptanmaktadır. İlgili tabloda en uygun modelin HQ, SIC, Shibata ve AIC değerleri minimum olan FIGARCH modeli olduğu anlaşılmaktadır. Adaptiv-FIGARCH modeli de maksimum $\ln(L)$ değeri verdiğinden ikinci sıradaki en uygun model olarak değerlendirilebilir (Çevik ve Topaloğlu, 2014: 8).

Tablo 3. Model Tahminleri

	AFRIKA ENDEKSİ			
	GARCH	A-GARCH	FIGARCH	A-FIGARCH
Ortalama Sabit (v)	-0.004374 (0.7991)	-0.004532 (0.7937)	-0.004296 (0.8037)	-0.003269 (0.8495)
AR(1)	1.092596 (0.0000)	1.096848 (0.0000)	1.098713 (0.0000)	1.097317 (0.0000)
AR(2)	-0.155244 (0.0000)	-0.157899 (0.0000)	-0.156783 (0.0000)	-0.157148 (0.0000)
MA(1)	-0.882043 (0.0000)	-0.884058 (0.0000)	-0.889212 (0.0000)	-0.886345 (0.0000)
Volatilite Sabit (w)	0.008024 (0.0034)	0.024646 (0.0022)	0.019202 (0.0177)	0.039301 (0.0831)
Alfa(α)	0.077322 (0.0000)	0.083620 (0.0000)	0.354080 (0.0002)	0.314742 (0.0329)
Beta(β)	0.908118 (0.0000)	0.868407 (0.0000)	0.577975 (0.0000)	0.478568 (0.0066)
d	-	-	0.351301 (0.0000)	0.287618 (0.0000)

Student DF	9.261970 (0.0000)	9.960838 (0.0000)	9.72209 (0.0000)	9.735080 (0.0000)
Sin1	-	0.011820 (0.0056)	-	0.019062 (0.1437)
Cos1	-	0.006950 (0.0347)	-	0.020395 (0.1614)
Sin2	-	0.006080 (0.0294)	-	0.010527 (0.3045)
Cos2	-	0.001657 (0.4948)	-	0.003952 (0.6848)
Sin3	-	0.003247 (0.1975)	-	0.005734 (0.5507)
Cos3	-	-0.001383 (0.5286)	-	0.002860 (0.7470)
Sin4	-	0.001541 (0.4407)	-	0.001149 (0.8846)
Cos4	-	-0.000483 (0.7989)	-	-0.002377 (0.7440)
Q(50)	69.9280 (0.0166304)	70.1107 (0.0160400)	70.7949 (0.0139932)	70.1604 (0.0158826)
Q²(50)	42.8529 (0.6831881)	38.9669 (0.8206525)	36.4691 (0.8882820)	38.1635 (0.8444110)
AIC (Akaike)	1.985961	1.983121	1.981391	1.983352
SIC (Schwartz)	1.998507	2.008213	1.995505	2.010012
SHIBATA	1.985953	1.983090	1.981381	1.983316
HQ (Hannan-Quinn)	1.990408	1.992014	1.986393	1.992800
Ln(L)	-3979.81	-3966.11	-3969.63	-3965.57

4. TARTIŞMA

Minimum kriterlere sahip olduğu belirlenen FIGARCH modelinde d parametresi anlamlı ve 0 ile 0.5 arasında olduğu için (0.35), Afrika endeksinde uzun hafızanın olduğu, ilgili endekste zayıf formda etkinliğin de reddedilebileceği ifade edilebilir. Dolayısıyla bu serideki varyans değerleri geçmiş değerlerden tahmin edilebilir. Bir başka ilginç sonuç olarak da yapısal kırılma dikkate alındığında A-FIGARCH modelinde literatürdeki sonuçlarla uyumlu olarak d , arch ve garch parametre değerlerinin biraz düştüğü farkedilmektedir (Çevik ve Topaloğlu, 2014: 8).

Diebold ve Inoue (2001) uzun hafızanın yapısal değişikliklerle ilgili olabildiğini ve bununla kolay bir şekilde karıştırılabileceğini iddia etmektedir. Bu çalışmada da elde edilen bulgulara göre de A-FIGARCH'dan elde edilen d katsayısı diğer FIGARCH modelinden daha küçüktür. Bu nedenle bu bulgu ayrıca bu yöntemin uzun hafıza parametresini potansiyel olarak daha doğru tahmin ettiği ifade edilebilir. Buna ilave olarak bu bulgular ekonomi ve finasta, uzun hafıza esas odak noktası olarak, başka kontekslere genişletilebilir. Stentoft (2005) ayrıca opsiyon fiyatlama modellerine FIGARCH özelliklerini dahil etmenin çokça bulunan sistematik fiyatlama hatalarını

açıklamaya yardımcı olabileceğini ifade etmektedir. Tüm bu nedenlerle, yapısal değişimlerin bulunması muhtemelse, A-FIGARCH modelini kullanmak daha güvenilir tahmin ve sonuçlara neden olabilir (Aktaran: Shi ve Ho, 2015: 481-482).

Bu çalışmanın bulguları Charfeddine ve Ajmi (2013)'in Tunus'da gerçekleştirdiği analizin sonuçları ile aynı yöndedir. Nitekim ilgili yazarlar da hisse senedi piyasasında volatilitiyi en iyi tanımlayan modelin FIGARCH olduğu sonucuna ulaşmaktadır. İlgili yazarlar da uzun hafızanın piyasa etkinliği, portfölyö dağıtımı ve risk yönetimi üzerinde önemli etkileri olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca King ve Botha (2015) da makalelerinde Güney Afrika, Kenya, Mauritius, Fas ve Nijerya piyasaları için sadece GARCH terimi içeren tek değişkenli modeller tahmin amacıyla kullanıldığında zayıf performans sergilendiğini ifade etmektedirler.

SONUÇ

Finansal ekonometride uzun hafıza konusu son 30 yılda en çok ilgi çeken konulardan biri olmuştur. Fakat, bu çalışmaların çoğu gelişmiş ülkelerin finansal piyasaları üzerinedir (Günay, 2014:131). Bu araştırma makalesinde MSCI Öncü Piyasalar Afrika Endeksi incelenmektedir. Bu endeks 12 adet Afrika ülkesinin büyük ve orta kapitalizasyon temsilcileri içermektedir. İlgili ülkeler sırasıyla Burkina Faso, Benin, Gine-Bissau, Fildişi Sahilleri, Kenya, Mauritius, Mali, Fas, Nijer, Senegal, Togo ve Tunus'tur. Veri 27-06-2008 ile 16-11-2023 arasındadır ve Refinitiv Eikon firmasından sağlanmıştır. Analiz kapsamında veriyi temsil eden en uygun, en üstün sonuç veren model GARCH, A-GARCH, FIGARCH ve A-FIGARCH modelleri incelenerek belirlenmeye çalışılmaktadır.

Analiz sonucunda en uygun modelin HQ, SIC, Shibata ve AIC değerleri minimum olan FIGARCH modeli olduğu anlaşılmaktadır. Adaptiv-FIGARCH modeli de maksimum $\ln(L)$ değeri verdiğinden ikinci sıradaki en uygun model olarak değerlendirilebilir. FIGARCH modeline d parametresi anlamlı ve 0 ile 0.5 arasında olduğu için (0.35), Afrika endeksinde uzun hafızanın olduğu, ilgili endekste zayıf formda etkinliğin de reddedilebileceği söylenebilir. Bu nedenle bu serideki varyans değerleri geçmiş değerlerden tahmin edilebilir. Bir başka ilginç netice olarak da yapısal kırılma dikkate alındığında A-FIGARCH modelinde literatürdeki sonuçlarla uyumlu olarak d , arch ve garch parametre değerlerinin biraz düştüğü fark edilmektedir (Çevik ve Topaloğlu, 2014: 8).

Bu elde edilen sonuçlar umumiyetle akademisyenler, piyasa katılımcıları ve politika oluşturucular için volatilité serilerindeki uzun hafıza ve yapısal kırılma özelliklerini anlamak için ve gelecekteki volatilitiyi tahmin etmek için, piyasa etkinliğini test etmek için, finansal varlıkları fiyatlamak için, nicel yatırım stratejisi oluşturmak için ve piyasa riskini ölçmek için önem taşımaktadır (Luo ve Huang, 2019: 324).

İleriki çalışmalar da kullanılan veri seti farklılaştırılarak örneğin sadece yakın gözlemler kullanarak sonuçların değişip değişmediği incelenebilir. Ayrıca bu makalede kullanılan student-t dağılımı dışında GED dağılımı ve çarpık student-t

dağılımlarının da kullanılarak sonuçların farklı dağılımlarda nasıl farklılaştığı analiz edilebilir.

STRUCTURAL BREAKS IN VOLATILITY AND LONG MEMORY: THE AFRICAN EXAMPLE

1. INTRODUCTION

MSCI Frontier Markets Africa Index is used in the analysis of the study. This index includes large and medium capitalization representatives of 12 African countries for the period of 2008-2023. The relevant countries are Burkina Faso, Benin, Guinea-Bissau, Ivory Coast, Kenya, Mauritius, Mali, Morocco, Niger, Senegal, Togo and Tunisia respectively. This index was established on December 18, 2007 (www.msci.com). Despite their significant activity, these markets have been little studied by academicians in terms of research on market efficiency. Understanding activity in these markets is crucial for investors, policy makers, and researchers as it provides insight into the distribution and use of financial resources. The scarcity of academic studies on activity in stock markets in Africa highlights the potential for comprehensive analyzes that could contribute to a deeper understanding of the dynamics. Therefore, there is a significant gap in the literature on this subject and points to the importance of in-depth research on the stock markets of African countries. Such studies can provide valuable information about understanding the characteristics and behaviours specific to these markets (Saadaoui, 2024: 2).

2. METHODS

One of the most powerful approaches to taking structural breaks into account is to allow the constant to change over time, as suggested by Baillie and Morana (2009). These authors developed the A-FIGARCH(Adaptive FIGARCH) model by allowing the constant in the conditional variance equation to change over time, according to the flexible functional form of Gallant (1984) and Andersen and Bollerslev (1997) by modifying FIGARCH model developed by Baillie et al. (1996). This flexible function form model can be very effective in modeling structural breaks. Because there is no need for any pretest to determine the specific locations of the breakpoints and it is not complicated in calculation. Therefore, the A-FIGARCH process consists of two basic deterministic and time-varying parts, which take into account that are long memory volatility process and breaks (Han, 2011:48).

The GARCH (p,q) process developed by Bollerslev (1986) and Taylor (1986) can be represented by the following volatility equation (Tayefi and Ramanathan, 2012:177):

$$\begin{aligned} h_t &= \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \epsilon_{t-i}^2 + \sum_{j=1}^p \beta_j h_{t-j} \\ &= \alpha_0 + \alpha(L)\epsilon_t^2 + \beta(L)h_t \end{aligned}$$

Baillie et al. (1996) developed the Fractional Integrated GARCH (FIGARCH) model using GARCH and IGARCH models. FIGARCH model demonstrates the long memory property of volatility. The formulation of FIGARCH is as follows (Gençyürek, 2024: 86):

$$\begin{aligned} [1 - \beta(L)]\sigma_t^2 &= w + [1 - \beta(L) - \Phi(L)(1 - L)^d]\epsilon_t^2 \\ \sigma^2 &= w[1 - \beta(L)]^{-1+\gamma(L)} \epsilon_t^2 \end{aligned}$$

Here $p > 0$, $q > 0$, $\alpha_0 > 0$, $\alpha_i \geq 0, i=1, \dots, q$, $\beta_j \geq 0, j=1, \dots, p$ and $\alpha(L)$ and $\beta(L)$ delay operators.

Alternatively, the conditional variance of the FIGARCH model can be expressed as follows (Çevik et al., 2023:2):

$$\sigma_t^2 = \frac{w}{1 - \beta(L)} + \left[\frac{1 - \Phi(L)(1 - L)^d}{1 - \beta(L)} \right] \epsilon_t^2$$

Here, if the constant coefficient w can change over time to take into account the structural imbalance in the conditional variance, the A-FIGARCH(p, d, q, k) model is obtained from the FIGARCH (p, d, q) process (Çevik et al., 2023:2).

3. RESULTS

Descriptive statistics of returns adjusted for extreme values are shown in Table 1. Total number of observations is 4016. The average return of the relevant index is negative (-0.026). In other words, the relevant series is a losing market. The minimum and maximum values are -3.0647 and 2.4424. If these had not been eliminated from extreme values, extreme values would also have been taken into account. In general, all these indicate that the relevant index is quite risky. The standard deviation of the index is 0.744. Regarding data is also skewed to the left and has high kurtosis value. The data is not normally distributed as the Jarque-Bera statistic is quite high and therefore significant. For this reason, the student-t distribution instead of normal distribution is utilised in the analysis. Since $Q(50)$ ve $Q^2(50)$ values are significant, the series has both autocorrelation and heteroscedasticity. ARCH LM(1-2) test also supports the conclusion that there is heteroscedasticity. According to ADF and PP unit root tests, the relevant return index does not have a unit root, therefore it is stationary.

After the ARMA structure is determined as ARMA(2,1), the appropriate GARCH structure is determined. The results obtained using four different models for the relevant index are in Table 3. Along with the ARMA parameter, GARCH, ARCH, cosinus and sinus coefficients are determined in accordance with the model selection criteria. In the relevant table, it is understood that the most suitable model is the FIGARCH model with minimum HQ, SIC, Shibata and AIC values (Çevik and Topaloğlu, 2014: 8).

4. DISCUSSION

Diebold and Inoue (2001) claim that long memory may be related to structural changes and can be easily confused with it. According to the findings obtained in this study, the d coefficient obtained from A-FIGARCH is smaller than the other FIGARCH model. Additionally, due to this finding, it can be stated that this method potentially estimates the long memory parameter more accurately. Additionally, these findings can be extended to other contexts in economics and finance, with long memory being a major focus. Stentoft (2005) also states that incorporating FIGARCH features into option pricing models can help explain common systematic pricing errors. For all these reasons, if structural changes are likely to be found, using the A-FIGARCH model may lead to more reliable predictions and results (Shi and Ho, 2015:481-482).

CONCLUSION

As a result of the analysis, it is understood that the most suitable model for this index is the FIGARCH model with minimum HQ, SIC, Shibata and AIC values. Since the Adaptiv-FIGARCH model gives the maximum $\ln(L)$ value, it can be considered as the second most suitable model. Since the d parameter of the FIGARCH model is significant and between 0 and 0.5 (0.35), it can be said that there is a long memory in the African index and weak form efficiency in the relevant index can also be rejected. Therefore, variance in this series can be estimated from past values. As another interesting result, when the structural break is taken into account, it is noticed that the d , arch and garch parameter value in the A-FIGARCH model decrease slightly, in line with the results in the literature (Çevik and Topaloğlu, 2014: 8).

KAYNAKÇA

- Aawaar, G., Logogye, L ve Domeher, D. (2023). Equity return volatility in Africa's stock markets: A dynamic panel approach, *Cogent Economics & Finance*, 11(2), 1-22.
- Abel, A. (1988). Stock prices under time-varying dividend risk: an exact solution in an infinite-horizon general equilibrium model. *Journal of Monetary Economics*, 22(3), 375-392.
- Adam, K., Marcet, A. ve Nicolini, J.P. (2008). Stock market volatility and learning. *Working Paper No. 862*, European Central Bank Working Paper Series.
- Aggarwal, R., Inclan, C. ve Leal, R. (1999). Volatility in emerging stock markets. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 34(1), 33-55.
- Akgül, I. ve Sayyan, H. (2005). Forecasting Volatility in ISE-30 Stock Returns with Asymmetric Conditional Heteroscedasticity Models, Symposium of Traditional Finance, 05-07 Mayıs 2005, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, İstanbul
- Andersen, T.G. ve Bollerslev, T. (1997). Intraday Periodicity and Volatility Persistence in Financial Markets. *Journal of Empirical Finance*, 4(2-3), 115-158.
- Bachelier, L. (1900). Theori de la speculation. *Annales Scientifiques de L'Ecole Normale Supérieure*, 17, 21-86. (Çev. Boness, A.J. (1964). *The random character of stock market prices*. Cambridge: MIT Press).
- Baillie, R.T. ve Morana, C. (2009). Modelling long memory and structural breaks in conditional variances: an adaptive FIGARCH approach. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 33(8), 1577-1592.
- Baillie, R.T., Bollerslev, T. ve Mikkelsen, H.O. (1996). Fractionally integrated generalized autoregressive conditional heteroskedasticity. *Journal of Econometrics*, 74(1), 3-30.
- Belkhouja, M. ve Boutahary, M. (2011). Modeling volatility with time-varying FIGARCH models, *Economic Modelling*, 28(3), 1106-1116.
- Beltratti, A. ve Morana, C. (2006). Breaks and persistency: macroeconomic causes of stock market volatility. *Journal of Econometrics*, 131(1-2), 151-177.
- Black, F. (1976). Studies of Stock Price Volatility Changes. *American Statistical Association*, 7(1), 177-181

- Bodart, V. ve Candelon, B. (2009). Evidence of Interdependence and Contagion Using a Frequency Domain Framework. *Emerging Markets Review*, 10(2), 140-150.
- Bolgün, E. ve Akçay, B. (2005). Finansal Türevlerde Kullanıcı Kaynaklı Model Seçiminin Bilgi Asimetrisi Yoluyla Fiyatlama Süreçlerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Geleneksel Finans Sempozyumu, İstanbul
- Bollerslev, T. (1986). Generalized autoregressive conditional heteroscedasticity. *Journal of Econometrics*, 31(3), 307-328.
- Bollerslev, T. ve Mikkelsen, H.O. (1996). Modeling and pricing long memory in stock market volatility. *Journal of Econometrics*, 73(1), 151-184.
- Brooks, R.D., Davidson, S. ve Faff, R.W. (1997). An examination of the effects of major political change on the stock market volatility: the South African experience. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 7, 255-275.
- Çevik, E.İ., Gunay, S., Diboğlu, S. ve Yıldırım, D.Ç. (2023). The impact of expected and unexpected events on Bitcoin price development: Introduction of futures market and COVID-19. *Finance Research Letters*, 54(C), 1-7.
- Çevik, E.İ. ve Topaloğlu, G. (2014). Long memory and structural breaks on volatility: evidence from Borsa Istanbul. *MPRA No: 71485*, 1-11.
- Charfeddine, L. ve Ajmi, A.N. (2013). The Tunisian stock market index volatility: Long memory vs. switching regime, *Emerging Markets Review*, 16, 170-182.
- Chen, Y., Msofe, Z.A. ve Wang, C. (2024). Asymmetric dynamic spillover and time-frequency connectedness in the oil-stock nexus under COVID-19 shock: Evidence from African oil importers and exporters. *Resources Policy*, 90(104849), 1-15.
- Diebold, F. ve Inoue, A. (2001). Long memory and regime switching, *Journal of Econometrics*, 105(1), 131-159.
- Diebold, F. ve Yilmaz, K. (2007). Measuring financial asset return and volatility spillovers, with application to global equity markets. *The Economic Journal*, 119(534), 158-171.
- Engle, R.F. (1982). Autoregressive Conditional Heteroscedasticity With Estimates of the Variance of United Kingdom Inflation. *Econometrica*, 50(4), 987-1007.

- Engle, R.F. ve Rangel, J.F. (2008). The spline-GARCH model for low-frequency volatility and its global macroeconomic causes. *The Review of Financial Studies*, 21(3), 1187-1222.
- Gallant, A.R. (1984). The Fourier Flexible Form. *American Journal of Agricultural Economics*, 66(2), 204-208.
- Gençyürek, A.G. (2024). Volatility Modeling and Spillover: The Turkish and Russian Stock Markets. *Istanbul Business Research*, 53(1), 81-101.
- Gökçe, A. (2001). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Getirilerindeki Volatilitenin ARCH Teknikleri ile Ölçülmesi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(1), 35-58.
- Granger, C.W. ve Hyung, N. (2004). Occasional structural breaks and long memory with an application to the S&P 500 absolute stock returns. *Journal of Empirical Finance*, 11(3), 399-421.
- Günay, S. (2014). Fractal Structure of the Stock Markets of Leading Asian Countries. *Journal of East Asian Economic Integration*, 18(4), 367-394.
- Hamilton, J. ve Susmel, R. (1994). Autoregressive conditional heteroskedasticity and changes in regime. *Journal of Econometrics*, 64(1-2), 307-333.
- Han, Y.W. (2011). Structural Breaks and Long Memory Property in Korean Won Exchange Rates: Adaptive FIGARCH Model. *Journal of East Asian Economic Integration*, 15(2), 33-60.
- Hassan, M.K., Maroney, N.C., El-Sady, H.M. ve Telfah, A. (2003). Country risk and stock market volatility, predictability, and diversification in the Middle East and Africa. *Economic Systems*, 27(1), 63-82.
- Ho, K.Y., Shi, Y. ve Zhang, Z. (2013). How does news sentiment impact asset volatility? Evidence from long memory and regime-switching approaches. *The North American Journal of Economics and Finance*, 26, 436-456.
- Ismail, M.D., Audu, B. ve Tumala, M.M. (2016). Volatility forecasting with the wavelet transformation algorithm GARCH model: Evidence from African stock markets. *The Journal of Finance and Data Science*, 2(2), 125-135.
- Kayahan, G. (2022). ARCH-GARCH Yaklaşımıyla Menkul Kıymet Piyasalarında Volatilite Tahmini: Borsa İstanbul Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- King, D. ve Botha, F. (2015). Modelling stock return volatility dynamics in selected African markets. *Economic Modelling*, 45(C), 50-73.

- Kökçen, A. (2010). Koşullu Varyans Modelleri: Finansal Zaman Serileri Üzerine Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Laurent, S., ve Beine, M. (2001). Structural change and long memory in volatility: new evidence from daily exchange rates. Dunis, C., Timmermann, A., Moody, J. (Ed.), *Developments in Forecast Combination and Portfolio Choice* içinde, (s.159-177). Birleşik Krallık: Wiley Yayınları
- Li, M.L. (2009). Change in volatility regimes and diversification in emerging stock markets. *South African Journal of Economics*, 77(1), 59-80.
- Luo, Y. ve Huang, Y. (2019). Long memory or structural break? Empirical evidences from index volatility in stock market. *China Finance Review International*, 9(3), 324-337. <https://doi.org/10.1108/CFRI-11-2017-0222>
- Martens, M., De Pooter, M. ve Van Dijk, D. (2004). Modeling and forecasting S&P 500 volatility: long memory, structural breaks and nonlinearity. *Tinbergen Institute Discussion Paper*. No.04-067/4
- Mazıbaşı, M. (2004). İMKB Piyasalarındaki Volatilitenin Modellenmesi ve Öngörülmesi: Asimetrik GARCH Modelleri ile Bir Uygulama, Ankara, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, 4-9.
- Mikosch, T. ve Starica, C. (2004). Changes of structure in financial time series and the GARCH model. *REVSTAT-Statistical Journal*, 2(1), 41-73.
- Morana, C. ve Beltratti, A. (2004). Structural change and long-range dependence in volatility of exchange rates: either, neither or both? *Journal of Empirical Finance*, 11(5), 629-658.
- Mudiangombe, B.M. ve Mwamba, J.W.M. (2023). Impacts of U.S. Stock Market Crash on South African Top Sector Indices, Volatility, and Market Linkages: Evidence of Copula-Based BEKK-GARCH Models. *International Journal of Financial Studies*, 11(77), 1-19.
- Muhammad, K., Saleh, A., Bello, U.M., Tule, J.M., John, E.A., Edet, J.E., Ohiaeri, I. ve Eneanya, C.N. (2024). Inflation and stock return volatility in selected African countries: A GARCH-MIDAS approach, *Scientific African*, 25(e02307), 1-9.
- Nelson, D.B. (1991). Conditional Heteroskedasticity in Asset Returns: A New Approach. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 59(2), 347-370.

- Ngene, G.M. ve Mungai, A.N. (2022). Stock returns, trading volume, and volatility: The case of African stock markets. *International Review of Financial Analysis*, 82(102176), 1-17.
- Olsen, R.A. (1998). Behavioural finance and its implications for stock price volatility. *Financial Analysts Journal*, 54(2), 10-18.
- Poterba, J.M. ve Summers, L.H. (1986). Reporting Errors and Labor Market Dynamics. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 54(6), 1319-1338.
- Ramasamy, R. ve Helmi, M.H.M. (2011). Chaotic Behavior of Financial Time Series- An Empirical Assessment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 77-83.
- Ramchand, L. ve Susmel, R. (1998). Volatility and cross correlation across major stock markets. *Journal of Empirical Finance*, 5(4), 397-416.
- Saadaoui, F. (2024). Segmented in multifractal detrended fluctuation analysis for assessing inefficiency in North African stock markets. *Chaos, Solitons and Fractals*, 181(114652), 1-11.
- Sanso, A., Arago, V. ve Carrion, J.L. (2004). Testing for Change in the Unconditional Variance of Financial Time Series. *Revista De Economia Financiera*, 4, 32-53.
- Schwert, G.W. (1989). Why does stock market volatility change over time? *The Journal of Finance*, 44(5), 1115-1153.
- Shi, Y. ve Ho, K.Y. (2015). Modeling high-frequency volatility with three-state FIGARCH models. *Economic Modelling*, 51, 473-483.
- Shiller, R. (1987). The volatility of stock market prices. *Science*, 235(4784), 33-37.
- Soykan, M.E. (2024). Volatilitenin Modellenmesi: Nasdaq 100 Endeksi Örneği. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 8(1), 139-153.
- Stentoft, L. (2005). Pricing american options when the underlying asset follows GARCH processes. *Journal of Empirical Finance*, 12(4), 576-611.
- Tayefi, M. ve Ramanathan, T.V. (2012). An Overview of FIGARCH and Related Time Series Models. *Austrian Journal of Statistics*, 41(3), 175-196.
- Taylor, S.J. (1986). *Modelling Financial Time Series*, New York: Wiley Yayınları

- Tumala, M.M., Salisu, A.A. ve Gambo, A.I. (2023) Distengled oil shocks and stock market volatility in Nigeria and South Africa: A GARCH-MIDAS approach. *Economic Analysis and Policy*, 78, 707-717
- Velasquez, T. (2009). Chaos Theory and the Science of Fractals, and their Application in Risk Management. Yüksek Lisans Tezi, Copenhagen Business School, Danimarka
- Verardi, V. ve Vermandele, C. (2018). Univariate and Multivariate Outlier Identification for Skewed or Heavy-Tailed Distributions. *The Stata Journal*, 18(3), 517-532.
- Wang, P. ve Theobald, M. (2008). Regime-switching volatility of six East Asian emerging markets. *Research in International Business and Finance*, 22(3), 267-283.
- www.msci.com (Erişim Tarihi: 06-08-2024). Link: www.msci.com/documents/10199/4dd589f6-6929-4ec7-a6ff-d40d5d882406
- Yalama, A. ve Celik, S. (2013). Real or spurious long memory characteristics of volatility: empirical evidence from an emerging market. *Economic Modelling*, 30, 67-72.
- Yılmaz, Ö. (2006). Finansal Zaman Serilerinde Varyans Modellemesi, Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Mehmet Erkan SOYKAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mehmet Erkan SOYKAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Mehmet Erkan SOYKAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mehmet Erkan SOYKAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehmet Erkan SOYKAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

VERGİLEME VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: TÜRKİYE VE SEÇİLİ GELİŞMİŞ ÜLKELER İÇİN BİR ANALİZ*

Gamze Asena AKGÖL¹ & Musa GÖK²

Öz

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren yaşadığı siyasi, ekonomik ve sosyal değişimler, vergi yapısını şekillendirmiş ve uygulanacak vergi politikalarına yön vermiştir. Vergi yapısındaki değişimlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri, farklı iktisadi yaklaşımlar ve bilimsel yöntemlerle incelenmiştir. Bu bağlamda, Solow'un (1956) Neoklasik büyüme modelleri ile Romer'in (1986) öncülük ettiği İçsel büyüme modelleri önemli birer teorik çerçeve sunmuştur. Vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, bu teoriler doğrultusunda özellikle son yıllarda çeşitli ülkeler üzerinde yapılan deneysel araştırmalarla ele alınmıştır. Bu çalışma, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde vergi gelirlerinin ekonomik büyümeye etkisini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Türkiye ve seçilen beş gelişmiş ülke (Danimarka, Avustralya, Fransa, Almanya ve ABD) için analizler, Kónya (2006) tarafından geliştirilen Bootstrap Panel Nedensellik Testi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel amacı, gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye'nin, vergi gelirleri ve ekonomik büyüme ilişkisi bağlamında gelişmiş ülkelerle sonuçlarının yakınsama gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Analiz bulguları, incelenen altı ülkenin tamamında benzer bir eğilim olduğunu göstermektedir. Vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru anlamlı ve negatif yönlü bir Granger nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Türkiye'nin ekonomik yapısının ve vergi politikalarının, gelişmiş ülkelerle belirli açılardan benzerlik taşıdığına işaret etmektedir. Ayrıca, çalışmada elde edilen bulgular, vergi ve büyüme ilişkisinin ülkelerin ekonomik yapıları ve gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ancak genel eğilimlerin paralellik gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, vergi politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde dikkatle değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar, politika yapımcıların vergi politikalarını belirlerken ekonomik büyüme üzerindeki olası etkileri dikkate almalarının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Vergileme, Vergi Politikası, Ekonomik Büyüme, Bootstrap Nedensellik Testi

JEL Kodları: C33, H20, H21, O40

Başvuru: 18.09.2024 **Kabul:** 12.05.2025

*Bu çalışma Doç. Dr. Musa GÖK danışmanlığında İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gamze Asena AKGÖL tarafından tamamlanan yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

¹Araştırma Görevlisi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir, Türkiye, gamzeasena.akgol@idu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4631-506X>

² Doç. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir, Türkiye musa.gok@idu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1253-3288>

RELATIONSHIP BETWEEN TAXATION AND ECONOMIC GROWTH: AN ANALYSIS FOR TÜRKİYE AND SELECTED COUNTRIES³

Abstract

Since its establishment, the Republic of Türkiye has undergone various political, economic, and social changes that have shaped its tax structure and guided its tax policies. The impact of changes in the tax structure on economic growth has been examined through different economic approaches and scientific methods. In this context, Solow's (1956) Neoclassical growth models and Romer's (1986) Endogenous growth models have provided significant theoretical frameworks. The effects of tax revenues on economic growth have been analyzed, particularly in recent years, through empirical studies conducted in various countries. This study comparatively examines the effects of tax revenues on economic growth in developed and developing countries. Analyses were conducted using the Bootstrap Panel Causality Test developed by Kónya (2006) for Türkiye and five selected developed countries (Denmark, Australia, France, Germany, and the United States). The primary objective of the study is to determine whether the results for Türkiye, as a developing country, converge with those of the selected developed countries. The findings reveal a similar trend across all six countries examined. A significant and negative Granger causality relationship was found from tax revenues to economic growth. Conversely, a significant and positive relationship was identified from economic growth to tax revenues. These results indicate that Türkiye's economic structure and tax policies share certain similarities with those of developed countries. Furthermore, the findings suggest that the relationship between taxes and growth may vary depending on the economic structures and levels of development of countries, although general trends show parallels. This highlights the necessity of carefully evaluating the effects of tax policies on economic growth at both national and international levels. In this regard, the results underscore the importance for policymakers to consider the potential impacts of tax policies on economic growth when shaping their strategies.

Keywords: Taxation, Tax Policy, Economic Growth, Bootstrap Causality Test

JEL Codes: C33, H20, H21, O40

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Vergileme ve ekonomik büyüme ilişkisi iktisadi ekollerin neredeyse tamamı için önemli bir konudur. Neoklasik büyüme modellerinde, devletin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi genellikle göz ardı edilse de içsel büyüme modelleri bu ilişkiye daha fazla odaklanmıştır. Solow (1956) öncülüğünde geliştirilen Neoklasik büyüme modellerinde, büyümenin belirleyicileri dışsal faktörlerden oluşmakta ve devlet politikalarının ekonomik büyümeye doğrudan bir etkisi olmadığı varsayılmaktadır. İçsel büyüme teorisyenleri, Barro, King ve Rebelo (1990) gibi araştırmacılar, kamu harcamaları ve vergi politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini incelemiş ve devletin müdahalesinin büyüme üzerinde önemli bir rol oynayabileceğini öne sürmüşlerdir. Uygulanan vergi politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, ülkenin içinde bulunduğu sosyal, siyasi ve ekonomik duruma göre değişmektedir. Her ülkenin koşulları farklı olduğu için, ülkede uygulanmakta olan vergilerden oluşan vergi sistemleri de farklıdır. Bu nedenle vergilemenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi de her ülke için aynı ölçüde pozitif veya negatif olmayacak, farklılık gösterecektir.

Çalışmada veri teminine bağlı olarak seçilmiş olan 5 gelişmiş ülke (Danimarka, Avustralya, Fransa, Almanya ve ABD) ile gelişmekte olan ekonomisi ile Türkiye için Konya (2006) tarafından geliştirilmiş Bootstrap Panel Nedensellik Testi ile ekonomik büyüme ve vergileme ilişkisi incelenmektedir. Bootstrap Panel Nedensellik, yatay kesit bağımlılığı ve heterojen paneller için geliştirilmiş, SUR denklem tahminine dayanan bir testtir. Testin bir diğer özelliği ise birim kök ve eşbütünleşme testlerine ihtiyaç duymamasıdır (Temel, 2022:439). Çalışmada Türkiye dahil 6 ülkenin 1981-2017 dönemine ilişkin elde edilen toplam vergi gelirleri ele alınmıştır. Çalışma kapsamında 1981-2017 dönemine ilişkin sağlıklı veri elde edilebilen 5 gelişmiş ülke seçilmiştir.

Türkiye üzerine yapılan ampirik araştırmalar, vergi türleri ile ekonomik büyüme arasında uzun vadeli ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Ünlükaplan ve Arisoy (2011) dolaylı vergilerin, Durkaya ve Ceylan (2006) ise dolaysız vergilerin ekonomik büyüme üzerindeki uzun vadeli etkilerini vurgulamışlardır.

Çalışma kapsamında öncelikle ekonomik büyüme, devletin ekonomideki rolü ve optimal büyüklüğü üzerinde durulmuştur. Daha sonra Türkiye ve seçilen 5 ülkenin vergi sistemleri ana hatlarıyla açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümünde veri seti ile kullanılan ekonometrik yöntem açıklanmış, sonrasında yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular tartışılarak sonuç bölümü oluşturulmuştur.

1.1. Ekonomik Büyüme, Vergi Politikası ve Devlet

Devlet ve ekonomideki rolünün ne olması gerektiği uzun yıllar boyunca çeşitli tartışmalara konu olmuş ve fikir ayrılıklarına yol açmıştır. Ülkelerin sosyal, siyasi ve ekonomik yapılarındaki değişimlere koşut olarak, devletin yetkileri de değişmiştir. Zamanla, pek çok devlet anlayışı sosyal refah devletine evrilmiş ve devlet, ulusal

ekonomi içindeki varlığını artırarak kamu hizmetlerini yürütmeye devam etmiştir. Bu yaklaşım, kamu kesiminin ekonomideki payının artmasına neden olmuştur (Sandalcı ve Sandalcı, 2016:414).

Devlet; siyasi bir teşkilatlanma ile sınırları belirlenmiş bir toprak parçasında yaşayan millet veya milletler topluluğu tarafından oluşturulan bir hukuki varlık olarak tanımlanmaktadır (TDK). İnsanların topluluk halinde yaşamaya karar vermesi ve toplumu oluşturmak için bir tür sözleşme yapması, devletin ve hükümetlerin kurulmasına yol açmıştır. Bireylerin kendi başlarına birtakım ihtiyaçları karşılayamaması ve büyük yapıya duyulan kolektif ihtiyaç, devlet kavramının doğmasına sebep olmuştur (Zabunoğlu, 2018:536). Bu nedenle zaman içerisinde bireysel yaşam toplumsal yaşama evrilmiş, devletin sosyoekonomik varlığı da zorunlu hale gelmiştir.

1.1.1. Kamu Kesiminin Rolü ve Optimal Büyüklüğü

Devlet, toplumsal mal ve hizmetleri üretmek, ekonomik faaliyetleri düzenlemek, geliri yeniden dağıtmak, adaleti ve güvenliği sağlamak, dış ilişkileri yürütmek gibi çeşitli alanlarda faaliyet göstermektedir (Eryılmaz, 2008). Devlet, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olup, çeşitli kamu kurumlarını içermektedir. Türkiye'de Cumhuriyet'in ilanı sonrasında yasama gücü tarafından oluşturulan bu kurumlar, kamu hizmeti sunmayı amaçlamakta ve yetkilerini kanunlardan almaktadırlar (Ağar, 2013).

Devletin ya da kamu kesiminin ekonomideki büyüklüğü, birçok teorik ve deneysel çalışmanın odak noktası olmuştur. Türkiye'de Genel Bütçeli Kuruluşlar, Özel Bütçeli Kuruluşlar, Düzenleyici ve Denetleyici Kuruluşlar, Sosyal Güvenlik Kuruluşları ve Yerel Yönetimler ile Döner Sermayeli Kuruluşlar ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri kamu kesiminin bir parçasıdır. Devlet, yasalarla egemenlik gücünü kullanarak yasal zorlamayla topladığı vergi gelirleriyle kaynak oluşturur. Vergilerin asli amacı kamu harcamalarını finanse etmektir. Fakat vergiler yalnızca mali amaçlar için değil, aynı zamanda gelir eşitsizliklerinin azaltılması, tasarrufların teşvik edilmesi, ekonomik istikrarın sağlanması ve ekonomik büyüme ile kalkınmanın desteklenmesi gibi mali olmayan hedefler için de kullanılmaktadır. (Ünver, 2020: 46).

Kamu kesimi büyüklüğü, ekonomi içerisinde yer alan kaynakların ne kadarlık bir kısmının kamu kesimi tarafından kullanıldığını gösteren ve çeşitli faktörlere dayanarak belirlenen bir kavramdır (Ertekin, 2020: 143). Kamu kesimi, belirli bir noktaya kadar ekonomik büyümeyi artırabilir, ancak bu noktadan sonra ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilir. Bu nokta, optimal kamu kesimi büyüklüğünü göstermektedir. Kamu kesiminin ekonomide daha fazla yer alması, güvenlik, adalet gibi hizmetlere olan ihtiyacın artmasına bağlıdır ve birçok faktöre dayanmaktadır (Şen ve Kaya, 2019: 56).

Kamu harcamalarının Gayrisafi Yurt içi Hasıla (GSYİH) içerisindeki payı değerlendirilirken, reel ve nominal büyüklüklerin dikkate alınması önemlidir. Sadece

nominal artışlara bakmak, enflasyonla mücadele eden ülkeler için doğru sonuçlar vermeyecektir (Kirmanoğlu, 2007). Devleti oluşturan tüm organların harcamalarının toplamının değerlendirilmesi, sonuçların daha doğru olmasını sağlamaktadır. Kamu harcamalarının GSYİH içindeki payının yanı sıra, vergilerin de GSYİH içindeki payı kamu kesimi büyüklüğünü gösteren bir göstergedir. Bu oran, devletin sahip olduğu kaynakların ne kadarını vergilerle elde ettiğini göstermektedir.

1.1.2. Ekonomik Büyüme ve Vergi Politikası

Ekonomik büyüme, bir ülkenin refahında ve milli gelirinde meydana gelen artışlar olarak tanımlanmaktadır (Gönel, 2013: 10). Fakat nüfusun da eş zamanlı olarak arttığı düşünüldüğünde ekonomide gerçek bir büyüme gerçekleşmemiş olabilmektedir. Bu nedenle, ekonomik büyümeyi tanımlarken kişi başına düşen milli gelirin baz alınması daha doğru olacaktır (Topal, 2016: 185). Ekonomik büyüme genellikle uzun dönemli ve dinamik bir olgudur. Çünkü kısa vadede ekonominin izleyeceği yön, gerçek yapısı veya yapısal değişimi hakkında yeterli bilgiye sahip olmak genellikle mümkün değildir (Taban, 2008:1). Ekonomik büyümeyi etkileyen önemli faktörlerden biri de vergi politikalarıdır. Vergi oranlarının seviyesi, vergi yapısının bileşimi ve vergi yükünün dağılımı gibi unsurlar hem üretim hem de yatırımlar üzerinde belirleyici etkiler yaratmaktadır. Özellikle gelir üzerinden alınan yüksek oranlı vergilerin tasarruf ve yatırım motivasyonunu azaltabileceği, buna karşın tüketimi vergilendiren politikaların büyümeyi daha az olumsuz etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Arnold, 2008). Bu nedenle etkin bir vergi politikası tasarımı, sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

1.1.3. Ekonomik Büyüme ve Maliye Politikası

Maliye politikası, devletin toplam talebi etkilemek ve makroekonomik dengeleri sağlamak amacıyla kamu harcamaları ve vergilendirme yoluyla yürüttüğü ekonomik müdahaleleri ifade etmektedir. Kamu harcamalarının artırılması veya vergilerin azaltılması yoluyla genişleyici bir maliye politikası uygulanırken, harcamaların kısılması veya vergilerin artırılması yoluyla daraltıcı bir maliye politikası yürütülmektedir (Elmendorf & Mankiw, 1998). Maliye politikasının temel araçları arasında kamu harcamaları, vergi düzenlemeleri ve transfer harcamaları bulunmaktadır. Bu araçlar, ekonomik büyümeyi teşvik etmek, istihdamı artırmak veya fiyat istikrarını sağlamak gibi çeşitli amaçlarla kullanılmaktadır.

Ekonomik büyüme konusunda farklı iktisatçıların çeşitli görüşleri vardır. Klasik iktisat akımının öncüsü Adam Smith ve diğer Klasik iktisatçılar, ekonominin her zaman tam istihdamda olduğunu düşünmüş ve devletin ekonomiye müdahalesini gereksiz bulmuşlardır. Devletin yalnızca savunma, adalet ve diplomasi gibi görevleri olduğunu savunmuşlardır (Çelik ve Direkci, 2013: 115). Klasik iktisatçılara göre bütçe küçük ve denk olmalıdır. Bütçe açığı da bütçe fazlası da olumlu karşılanmamaktadır (Dileyici ve Özkıvrak, 2010: 42).

Keynesyen İktisat, Klasik iktisada tepki olarak doğmuştur ve devletin ekonomiye müdahalesini savunmaktadır. Yatırımların gelir etkisine odaklanan Keynesyen iktisatçılar, kamu harcamalarındaki artışın toplam talebi etkileyerek GSYİH ve istihdamı artıracığı sonucuna varmaktadırlar. Keynesyen iktisat sonrasında arz yanlı iktisat terk edilmiş, talep

yönlü iktisada kaymalar yaşanmıştır. Ancak 1973 yılında patlak veren Petrol krizi ve yanlış uygulanan maliye politikaları nedeniyle Keynesyen iktisada olan güven zedelenmiştir. Enflasyonun artması, büyümenin yavaşlaması ve işsizlik oranlarının artması gibi olumsuz durumlar dünyada yaygın hale gelmiştir. Bu dönemde stagflasyon olarak adlandırılan işsizlik, yüksek enflasyon ve üretim kapasitelerindeki azalışların birlikte görülmesi söz konusu olmuştur (Öztürk ve Saygın, 2017: 2).

Daha sonraki dönemlerde ortaya çıkan Neoklasik ve İçsel büyüme modelleri, ekonomik büyümenin tasarruf oranı, nüfus ve çeşitli hükümet politikası değişiklikleri gibi belirli değişkenlerden nasıl etkilendiğine dair önemli farklılıklar göstermektedir. Özellikle Ramsey (1928), Solow (1956) ve Cass (1965) gibi önemli temsilcileri olan Neoklasik Büyüme modelleri, bu değişkenlerin kişi başına sabit durumdaki çıktı seviyesini kalıcı olarak değiştirirken, büyümeyi de ekonominin istikrarlı büyüme oranını etkilemeden yalnızca geçici bir şekilde değiştireceğini öngörmektedirler. Romer (1986), Lucas (1988) ve Rebelo (1991) gibi iktisatçılara göre, içsel büyüme modelleri, bu tür değişikliklerin kişi başına üretim artış oranını kalıcı olarak değiştireceğini öngörmektedir (Karras, 1999).

Neoklasik büyüme modelleri, nüfus ve işgücü artışı gibi faktörleri dışsal kabul ederken, beşerî sermaye ve verimlilik faktörlerini göz ardı etmektedirler. Dışsal kabul edilen teknoloji, kişi başına düşen gelirdeki artışı sağlamakta ve büyüme hızını tasarruftan bağımsız olarak belirlemektedir (Özsağır, 2008: 6). Neoklasik görüş çerçevesinde şekillenen bu büyüme modelleri, öncüsünün Solow (1956) olarak kabul edildiği, ölçeğe göre getirinin sabit tutulduğu, dışsal bir teknolojiye sahip olan ve tam rekabetin olduğu Cobb-Douglas tipi modellerdir. Neoklasik büyüme modellerinde, kamu harcamalarının ekonomik büyümeyi etkilemediği görülmektedir (Kar ve Taban, 2003:148).

Ramsey-Cass-Koopmans büyüme modeli ise Solow modelinin üretim fonksiyonu ve varsayımlarıyla oluşturulmuş bir başka büyüme modelidir. Ramsey, tasarruf oranını içsel bir değişken olarak ele almış ve Cass ile Coopmans, bu çalışmayı matematiksel açıdan güncellemiştir. Ramsey-Cass-Koopmans modelinde, hane halklarının sonsuz bir ömre sahip olduğu varsayılır ve tüketim ve tasarruf kararları bu ömür boyunca etkili olmaktadır. Her ne kadar bu iki model farklılıklar gösterse de uzun vadede ekonomide dengeye ulaşırlar. Her ikisi de ekonomik büyüme literatürüne önemli katkılar sağlamaktadır (Çiftçi, 2015).

Roy F. Harrod (1939) ve Evsey D. Domar (1946) tarafından yapılmış ayrı çalışmalara dayanan Harrod-Domar modeli (1946), bir başka önemli büyüme modelidir (Özel, 2012). Harrod-Domar büyüme modeli, büyüme hızı ve sermaye birikiminin birleşiminden oluşmaktadır. Modelde devletin müdahale etmesi ile ekonomik büyümenin sağlanabileceği savunulmaktadır. Harrod-Domar modelinin iki ana unsuru, mal ve hizmet piyasası ile sermaye piyasası çerçevesinde, ekonomide tam kapasite kullanımını sağlayacak büyüme oranı ile tam istihdama ulaşacak doğal büyüme oranını belirlemektir. Modelde, bu iki büyüme oranının birbirine eşit olması, ekonominin hem tam kapasite ile hem de tam istihdamla eşzamanlı olarak çalışmasını mümkün kılmaktadır (Morgil, 1988).

Neoklasik modellerin eksikliklerini gidermek için, 1980'li yıllarda İçsel büyüme modelleri ortaya atılmıştır. 'İçsel' kavramı, ekonomideki firmaların ve tüketicilerin kâr ve fayda fonksiyonlarını maksimize etmek amacıyla yaptıkları bilinçli faaliyetler sonucu ortaya çıkan yeniliklere işaret etmektedir (Dinopoulos ve Şener, 2003:42). Romer (1986) modelinde, ölçeğe göre artan getiri yerine üretim faktörlerine bağlı artan getiriye dayanan bir üretim fonksiyonu kullanılmıştır. Model, teknolojik gelişmelerin ekonominin içerisinde doğal bir biçimde ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu modelde teknoloji, rekabete konu olmayan bir mal olarak kabul edilir ve Romer'in modeli, teknolojiyi Solow'un (1956) modelinden dışsal olmaması nedeniyle ayırmaktadır.

Barro ve Lucas (1990) tarafından ortaya atılan içsel büyüme modelleri de oldukça önemlidir ve bu modeller ekonomilerin uzun dönemde durağan büyüme hızının sermaye birikimi tarafından belirlendiğini savunmaktadır. Uzun dönemli durağan durum hızı sermaye birikimi tarafından belirlendiği için, sermaye birikimini engelleyen vergi politikaları ekonomik büyümeyi yavaşlatacaktır (Açıkgöz, 2008: 94).

İçsel Büyüme Modelleri arasında Rebelo'nun (1991) modeli, sermayenin azalan marjinal getirisini göz ardı etmeden ve dışsal teknolojik ilerlemeye dayanmadan uzun dönemde kişi başı büyümeyi sürdüren en basit model olarak öne çıkar. AK modeli olarak da bilinen bu modelde, beşerî sermaye oranının artışıyla büyümenin artacağı savunulmuştur. Lucas ise beşerî sermayeyi bir üretim faktörü olarak kabul ederek fiziki sermayenin önemini vurgulamıştır. Bu modellerde beşerî sermaye de üretim faktörü olarak sayılmakta ve sınırsız büyüdüğü varsayımıyla uzun dönemde sürdürülebilir bir büyüme elde edilebileceği belirtilmektedir (Kibritçioglu, 1998: 223).

İçsel büyüme teorileri, vergilerin refahı artırıp azaltabileceğini ve ekonomik büyümenin de aynı şekilde olumlu veya olumsuz bir biçimde etkilenebileceğini vurgulamaktadır (Topal, 2016). Örneğin, gelir üzerinden alınan vergilerin ekonomik büyüme üzerinde olumsuz etkisi olduğu söylenirken, mal ve hizmetler üzerinden alınan vergilerin ise olumsuz etki yaratmayan bir etkisi olduğu savunulmaktadır (Kızılkaya ve Dağ, 2018). İçsel büyüme modelleri, ülkeler arasındaki büyüme hızlarının neden farklı olduğu sorusunu ele alırken, sermaye ve emek üzerinden ziyade kamu politikaları ve nüfus artışı gibi konulara odaklanmaktadır. Bu modellere göre, rekabetçi yapıyı destekleyen ve ekonomide aktif bir rol oynayan devlet, optimal büyümeye ulaşmak için ekonomiye müdahale etmelidir (Lucas, 1998; Romer, 1986; Martin, 2004)

1.2. Türk Vergi Sistemi

Vergiler, maliye politikasının en temel araçlarından biridir. Kamu harcamalarının finanse edilmesi için bireyler ve kurumlar tarafından çeşitli vergiler ödenmektedir. Toplumsal şartlar ve ihtiyaçlar değiştiğinde, vergilendirmenin nedenleri genişlemiş olsa da devletler bu ihtiyaçlara uyum sağlayarak vergi düzenlemelerini yapmaktadır. Ekonomik büyüme, özellikle gelişmekte olan ülkelerin hedeflediği, vergilerden destek alarak gerçekleştirmeye çalıştığı önemli bir amaç olarak bilinmektedir (Kuştepeli ve Bilman, 2009:27). Vergiler, kaynaklarına göre üç ana kategoriye ayrılır: gelir vergileri, harcama vergileri ve servet vergileri. Türkiye'de ödeme gücünü en iyi yansıtan vergi türleri, gelir üzerinden alınan iki

ana vergi türüdür: gelir vergisi ve kurumlar vergisi. Gelir vergisi, gerçek kişileri mükellef olarak belirlerken, kurumlar vergisi tüzel kişiliğe sahip kurum ve kuruluşları mükellef olarak kabul etmektedir (Şen ve Sağbaş, 2015).

Gelir kavramı, kişilerin ve kurumların yıllık kazançlarını ifade eden ve ödeme gücünü ayırt etmek açısından önemli olan bir kavramdır. Gelirin tanımı konusunda iki teori bulunmaktadır: 'kaynak teorisi' ve 'net artış teorisi' (Dinçer ve Kalelioğlu, 2013: 88). Kaynak teorisini ileri süren Friedrich B.W. von Hermann (1795-1868), geliri düzenli olarak sağlanan değerler olarak belirli bir kaynağa bağlı olarak ele almaktadır. George Schantz (1853-1931) ise net artış teorisi olarak adlandırılan yaklaşımıyla, bir unsurun gelir olarak kabul edilmesi için düzenli olarak sağlanması şartına karşı çıkmaktadır. Robert Haig (1887-1953) ve Henry Simons (1899-1946), gelir kavramını farklı bir açıdan ele almışlardır. Haig-Simons gelir tanımı olarak adlandırılan bu düşünceye göre gelir, belli bir dönem içerisinde tüketim ve servette meydana gelen artışları ifade etmektedir (Şen ve Sağbaş, 2015).

Modern anlamda ilk gelir vergisi sistemi Türkiye’de 1950’de kurulmuş ve bu adım, Vergi Usul Kanunu’nda kabul edilerek vergi sistemine 'batılı bir hukuki çerçeve' sağlanmıştır (Kumru, 1988: 195). Öncesinde de benzer uygulamalar olsa da kişisel gelir vergisi 1950’de gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratları temel alan, öznel özellikleri göz önünde bulunduran ve dolaysız bir vergi olarak tanımlanmıştır. Geçiş dönemlerinde uygulanan kazanç vergisi yerine gelir vergisi ve kurumlar vergisi getirilmiştir (Kirmanoğlu, 1994: 63).

Gelir vergilerindeki azalmalar, vergilendirmenin ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır. Gelir vergisi ve kurumlar vergisi olarak iki örneği bulunan gelir vergileri, ekonomik büyüme açısından farklı etkilere sahiptir. Bu vergilerin oranlarının artırılması durumunda, bireylerin tasarruflara ve yatırımlara yönelecekleri belirlenir. Gelir ve sermaye üzerinden alınan bu vergiler, ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebileceği için sapırtıcı vergiler olarak da anılmaktadır (Kneller, Bleaney ve Gemmell, 1999). Kalkınmayı hedefleyen ekonomilerde bu tür vergilere daha çok yer verilmektedir. Genelde bu vergiler üzerindeki herhangi bir artış sermaye üzerinde daraltıcı bir etki meydana getirir. Kurumlar vergisindeki artışın, yatırımlar konusuna bakıldığında sapırtıcı olduğu görüldüğünden, ekonomik büyüme üzerindeki pek de olumlu etkilerde bulunmadığı gözlemlenmektedir (Turan, 2008: 18).

Dolaylı vergiler, mal ve hizmetler üzerinden alındıkları için fiyatları etkileyebilmekte ve kaynak dağılımında etkinsizliğe yol açabilmektedir. Yüksek oranlı dolaylı vergiler düşük gelirli ülkelerde gelir dağılımındaki dengesizliklere yol açabileceği için lüks mallar üzerine konulan vergiler hem ekonomik büyümeyi destekleyebilir hem de adaleti sağlamaya yardımcı olabilmektedir (Demircan, 2003). Dolaylı vergilerde bir artış olması durumunda tüketim kısılacak, tasarruflar doğal olarak artışa uğrayacak, gelirlerin yatırımlara kanallanması olasıdır ortaya çıkacağından ekonomik büyüme de olumlu etkilenebilecektir. Tasarrufların her daim yatırımlara yönelteceği durumu net olmasa bile bu olasılık ekonomik büyüme açısından önem taşımaktadır (Songur ve Yüksel, 2018: 53). Ekonomik büyüme ve kalkınma açısından hem dolaylı hem de dolaysız vergilerin farklı

bir önemi vardır. Payları ne olursa olsun gerekli düzenlemeler yapıldığında bu vergilerin ikisi de büyüme ve kalkınmaya katkı sağlayabilir ve bu durum gerek gelişmekte olan ülkelerde gerekse gelişmiş ülkelerde mümkün olabilmektedir (Demircan, 2003). Türk vergi sisteminde harcama vergilerinin gelişimine ve bu alandaki çalışmalara bakıldığında, dolaylı vergilerin ekonomiye nispeten daha olumlu katkılar sağladığı, dolaysız vergilerin ise olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Dolaylı vergiler ile ekonomik büyüme arasında daha güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye’de, birçok gelişmekte olan ülkenin aksine, vergi gelirlerinin büyük bir kısmı dolaylı vergilerden elde edilmektedir. Hem genişleme hem de daralma dönemlerinde, dolaylı vergiler, dolaysız vergilere göre daha etkili bir tercih olarak değerlendirilmektedir (Saraç T. B., 2015).

Gelir ve harcamalar üzerinden alınan vergilerin dışında servet üzerinden alınan birtakım vergiler de mevcuttur. Servet vergileri geniş bir kapsamda şu şekilde tanımlanmaktadır: *“Gerçek ve tüzel kişilerin belli bir zaman içerisinde sahip oldukları servete giren her tür menkul ve gayrimenkul mallar ile para ve alacaklarının tamamının veya bir kısmının değerleri üzerinden vergilendirilen dolaysız vergilerdir”* (Öz, Kutbay ve Buzkıran, 2014: 87). Kaynak ölçütüne göre servet vergileri, üç ana grupta sınıflandırılır: servetten alınan vergiler, servet transferinden alınan vergiler ve servet artışından alınan vergiler. Motorlu taşıtlar vergisi, veraset ve intikal vergisi, emlak vergisi ve değerli konut vergisi ise servet üzerinden alınan diğer vergi türleridir. Konusunu motorlu kara taşıtlarının oluşturduğu motorlu taşıt vergisinin matrahı miktar esaslıdır. Bir başka servet vergisi olan veraset ve intikal vergisi, Türkiye içerisinde bulunan malların veraset tarihi üzerinden alınmaktadır. Emlak vergileri ise, bina ve arazi vergisi olarak da bilinmekte, Türkiye sınırları içerisinde bulunan binalar ve araziler üzerinden alınmaktadır. Bu bina ve arazilerin malikleri, hak sahipleri veya bunları tasarruf edenler mükellef sayılarak vergiyi ödemekle yükümlüdür (Öz, Kutbay ve Buzkıran, 2014). Değerli konut vergisi, bina vergi değeri 5 milyon TL’nin üzerinde olan mesken nitelikli taşınmazlardan %0,3 ile %0,10 arasında oranlarla alınacak olan 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe giren bir başka servet vergisidir (Tümer ve İşler, 2020: 273).

Vergilerin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri verginin özelliklerine, mükellef tabanının dar veya geniş olup olmamasına göre, verginin ne üzerinden alındığı ve alındığı dönemin özelliklerinin nasıl olduğuna göre değişiklik göstermektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, servet vergilerinin ekonomik büyüme üzerinde en az etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Johansson, Heady, Arnold, Brys ve Vartia, 2008).

1.3. Seçili Ülkelerde Uygulanan Vergi Sistemleri

Türkiye’de uygulanan gelir, harcama ve servet vergilerine değindikten sonra çalışmayı oluşturan gelişmiş ülkelerdeki (Danimarka, Avustralya, Fransa, Almanya ve ABD) vergilere de değinilecektir.

1.3.1. Danimarka Vergi Sistemi

Danimarka anayasal monarşi ile yönetilen, güçlü ekonomik ve mali göstergelere sahip olan bir İskandinav ülkesidir. Diğer İskandinav ülkelerinde olduğu gibi Danimarka da sosyal demokrat refah devleti modelini benimsemiştir (Armağan ve Dikmen, 2015: 68). 1975 yılında kurulan Bakanlık, 1990 yılında gümrük vergisi, katma değer vergisi, dolaysız ve dolaylı vergilerin yönetimini üstlenmek üzere Merkez Gümrük ve Vergi İdaresi'ni kurmuştur (Danish Ministry of Taxation, 2015). 1987'de vergi sisteminde bir takım reform çalışmaları başlamıştır. Yüksek marjinal vergi oranlarına ve dar vergi tabanına sahip Danimarka vergi sistemi, 1987,1994, 1999 ve 2004 yıllarında gerçekleşen reformlar ile daha adil bir yapıya ulaşmıştır (OECD, 2016). 1987 yılında Danimarka'da uygulamaya konan ikili gelir vergisi modeli, daha sonra diğer İskandinav ülkeleri tarafından da benimsenmiştir. Bu vergi modeli, genellikle gelişmiş ülkelerde gelir vergilerini azaltamamaları nedeniyle finansman ihtiyaçlarını karşılamak ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla kullanılan bir yöntem olarak bilinmektedir (Saraç, 2006: 129).

Danimarka vergi sistemi, dolaysız vergiler ve dolaylı vergilerden oluşmaktadır. Dolaylı vergiler; gelir kaynağından kesilen vergiler, gelir kaynağından düşülmeyen vergiler, eyalet vergisi, belediye vergisi, kilise vergisi, işgücü piyasası katkıları, arazi vergisi olmak üzere sıralanabilmektedir (<https://skat.dk/data.aspx?oid=2244282>). Harcamalar üzerinden alınan dört vergi bulunmaktadır. Bunlar; katma değer vergisi, yeşil vergiler, özel tüketim vergisi ve gümrük vergisidir (<https://skat.dk/data.aspx?oid=2244282>). Danimarka, KDV'yi uygulayan ilk ülkelerden biri olmuştur. O zamandan beri Danimarka'daki KDV mevzuatı önemli değişikliklere uğramıştır. KDV, yalnızca ülke içinde gerçekleşen işlemlere tabidir. KDV'nin kapsadığı işlemler arasında mal tedarikleri, Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerden ve bölgelerden yapılan ithalatlar, Danimarkalı olmayan hizmet sağlayıcılardan hizmet satın alınması yer almaktadır. Aynı zamanda gaz, su, elektrik, ısıtma, soğutma gibi hizmetler, koleksiyon ürünleri olarak satılan madeni para ve banknotlar da KDV'ye tabidir. Ancak hastane tedavileri, tıbbi uygulamalar, hayır işleri, kâr amacı gütmeyen derneklerin ve kuruluşların üyelerine sağladığı tedarikler, amatör sporlarla bağlantılı hizmetler ve kültürel faaliyetler gibi bazı alanlar KDV'den muaf tutulmaktadır (Erichsen ve Egesberg, 2017).

Yeşil vergiler, harcanan toplumsal kaynakları finanse edebilmek için alınan vergilerdir. Ne kadar çok kaynak tüketilirse, o kadar çok yeşil vergi ödenmektedir. Burada amaç yerleşik olanların kaynak tüketimini sınırlamaya çalışmak ve böylece doğal kaynakları korumaktır (<https://skat.dk/data.aspx?oid=2244282>). Malların ithalatı, üretimi ve satışından ise özel tüketim vergisi alınmaktadır. Alkollü ve alkolsüz içecekler, piller, çikolatalar, tatlılar vb. özel tüketim vergisinin konusunu oluşturmaktadır. Harcamalar üzerinden alınan son vergi ise gümrük vergisidir. Harcamalar üzerinden alınan vergiler, tüketici harcamalarını ve tasarrufları doğrudan etkileyerek ekonomik aktiviteye yansımaktadır.

Ülkede 1997 yılından bu yana direkt servet üzerinden alınan bir vergi mevcut değildir. Yine de mülk sahiplerinin ödemekle yükümlü olduğu %3 oranında bir emlak vergisi mevcuttur (Jensen, 2022).

1.3.2. Avustralya Vergi Sistemi

Diğer gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında Avustralya'nın büyük ölçüde birey ve kurum kazançlarından alınan gelir vergilerine dayandığı görülmektedir. Ülkenin mevcut vergi sistemindeki en önemli vergi türü olan gelir vergisi üç ana unsura dayanmaktadır; kişisel gelir ve kazançlar, ticari kazançlar ve sermaye kazançları (H&R Block Tax Accountants, 2022). Avustralya'da kişisel gelir vergisi, hükümetin temel gelir kaynağı olmakla birlikte, 1970'li yıllardan bu yana sürekli bir artış eğilimi göstermektedir. Vergi sistemi, düşük gelir seviyelerinde nispeten düşük ortalama ve marjinal vergi oranlarına sahipken, yüksek gelir seviyelerinde ise nispeten yüksek marjinal vergi oranlarına uygulamıştır (Australian Government The Treasury, 2013). Kişisel gelir vergisi oranları %19, %35,5, %37, %45 olarak artmaktadır (H&R Block Tax Accountants, 2022).

Harcamalar üzerinden alınan mal ve hizmet vergileri; satılan ve tüketilen mal, hizmet ile diğer öğelerden, ayrıca mal ithalatlarından alınan geniş tabanlı bir vergidir. İhracatlar genellikle bu vergiden muaftır (Australian Trade and Investment Commission, 2022). Özel tüketim vergileri ise petrol üzerinden alınan vergiler ve lüks arabalar üzerinden alınan vergiler olmak üzere iki farklı alanda uygulanmaktadır. Avustralya'da yakıt tüketimi için, ülke genelindeki servis istasyonlarında satılan tüm benzin ve dizel yakıtlara uygulanan bir vergi mevcuttur. 2022 yılı Nisan ayı itibari ile bu vergi, litre yakıt başına 44,2 sent olarak ödenmektedir (Fox, 2022).

Bir diğer vergi grubu olan servet vergilerinden ilki emlak vergisidir. Emlak vergileri, arazi vergisini, belediye oranlarını ve bazı finansal işlemleri içermektedir. Yerel yönetimlerde emlak vergisi imarsız arazilerin değerleri, arazi veya saha değerleri, arazi ve binaların kira değeri üzerinden alınabilmektedir. 1 Ocak 2022 itibari ile mülk sahibi olanlar için 1,8 milyon doları aşan vergilendirilebilir arazi mülkiyeti için %0,25 ve 3 milyon doları aşan vergilendirilebilir arazi sahipleri için %0,3 olarak uygulanmaktadır (Ahn, 2021).

Avustralya'da herhangi bir veraset vergisi bulunmasa da miras yoluyla hak elde eden lehtarlar için bazı vergi yükümlülükleri doğabilmektedir. Miras kalan bir mal için ödenecek olan vergi miktarı malın gelire ne kadar katkı sağladığına göre değişmektedir (Kaplan, 2019).

1.3.3. Fransa Vergi Sistemi

Çalışmada incelenen bir başka gelişmiş ülke de Fransa'dır. 1789 yılına dek Fransa'da sistematikleşmiş herhangi bir vergi yapısından söz etmek mümkün değildir. Vergiler bu yıla dek lordların ve kiliselerin himayesinde tahsis edilmiştir (Aksümer, 2014: 64). Fransız vergi sisteminde, yıllar içinde şekillenen gelir vergileri; kişisel gelir vergisi,

kurumlar vergisi ve bunlara ek olarak sosyal katkı paylarından oluşmaktadır. Kişisel gelir vergisi, 1958’de yürürlüğe girdiği biçimde uygulanmaktadır (Jatteau, 2010). Artan oranlı olan ve yıllık olarak tahsil edilen vergi, mükellefler için bir beyanname verme yükümlülüğü doğurmaktadır (Uzunyılmaz, 2019: 61). Kişisel gelir vergisi, ticari kazançlardan, ticari olmayan kazançlardan, tarımsal kazançlardan, mülkten elde edilen gelirlerden, ücretlerden, maaşlardan, emekli maaşlarından ve yıllık gelirlerden, yatırım gelirlerinden ve sermaye kazançlarından doğmaktadır (Natarajan, 2017).

Kişisel gelir vergisi artan oranlı uygulanmaktadır. Gelir vergisi tarifesinde €10.225’e dek olan kısım vergilendirilmezken sonrasında oranlar %11, %30, %41, %45 olarak artmaktadır (French Property, 2022). Şirketlerin ve tüzel kişilerin elde ettiği tüm kazançlar üzerinden yıllık olarak ödedikleri kurumlar vergisi ise 2022 yılı itibari ile %22 oranında uygulanmaktadır. Harcamalar üzerinden alınan vergiler, harcamalar ve yatırımlar üzerinden alınmaktadır. Özellikle KDV genel bir harcama vergisi olarak kabul edilmekte ve %20 oranında uygulanmaktadır. Ancak uygulamada KDV’nin farklı oranlarıyla karşılaşılmaktadır. Örneğin; topluluk içi ve uluslararası taşımacılıkta uygulanan katma değer vergisi oranı %0’dır. Sosyal güvenliğin geri ödediği ilaçlar ve kültürel etkinliklere girişler gibi konularda ise oran %2,1 olarak belirlenmiştir. Yiyecek, gaz, elektrik, kitaplar, sanat eserleri ve benzer ürünler için uygulanan katma değer vergisi oranı %5,5’tir. Fast-food restoranları, sosyal konut inşaatı, tarım endüstrisi ve televizyon hizmetleri gibi alanlarda ise oran %10’dur. Bu farklı oranlarla KDV uygulaması, farklı mal ve hizmet gruplarının vergilendirmesine yönelik farklılaştırılmış bir yaklaşımı yansıtmaktadır (Sandalcı, 2020: 175).

Fransa’da servet vergileri, vergi yılı başında belirli bir eşiği aşan tüm servet ve varlıklar üzerinden alınmaktadır. Bu servet ve varlıklar arazi, gayrimenkul hakları, çiftlikler, şahıs mülkiyetleri, mevduat hesapları, nakit para, finansal yatırımlar, uçaklar gibi çeşitli varlık türlerini kapsamaktadır. Verginin mükellefleri, vergi yılı başında 1,3 milyon net servet değerine sahip olan kişilerdir. Tam mükellefler hem Fransa içinde hem de yurt dışında edindikleri servetler üzerinden vergi ödemekle yükümlüdür. Dar mükellefler ise sadece Fransa’da sahip oldukları servetleri dikkate alınarak vergilendirilir. Bu uygulama, Fransız servet vergisi sisteminde yer alan temel farklılıklardan birini oluşturmaktadır (Ministere De L'Economie, 2016).

Fransa’da vergilerin ekonomik büyümeyle ilişkisi karmaşık ve çok yönlüdür. Vergi politikaları, ekonomik büyümeyi etkileyen önemli faktörlerden biridir ve doğru şekilde tasarlanması, ekonomi üzerinde önemli etkilere sahip olabilmektedir. Gelir ve servet dağılımını düzeltmek, yatırımları teşvik etmek ve verimli kullanılan kamu harcamaları, ekonominin sürdürülebilir büyümesini sağlamak için önemli unsurlardır.

1.3.4. Almanya Vergi Sistemi

Almanya’da sistem içerisindeki vergiler federal devlete ait, federal devlet ile eyaletlere ait, eyaletlere ait ve yerel yönetimlere ait vergiler olarak sınıflandırılmaktadır (Akıncı ve Usta, 2021: 40). Ülkede, federal devlet yapısına uyumlu olarak, federal ve eyalet düzeyinde maliye kurumları yapılandırılmıştır. Bu

örgütler üç kademededen oluşur: maliye bakanlıkları, yüksek maliye müdürlükleri ve vergi daireleri. Gelir vergisi uygulamasında vergi, bu üç idare arasında paylaştırılarak tahsil edilmektedir (Bağlı, 2011: 56)

1920 yılına dayanan Gelir Vergisi Kanunu, 1920-1923 arasında yüksek enflasyon nedeniyle gerektiği gibi uygulanamamış, bu durum 1923'te birtakım vergi reformlarının yapılmasına yol açmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasına gelindiğinde ise 1934 tarihli gelir vergisi ve 1939 tarihli kurumlar vergisi bazı düzenlemelere tabi tutulmuştur (Yılmaz, 2019: 13). Gelir vergisi, artan oranlı bir yapıya sahiptir ve tüm gerçek kişiler verginin mükellefidir. Dar mükellef ve tam mükellef ayrımı mevcuttur, ancak istisnalar da bulunmaktadır. Dar mükellefler yalnızca Almanya'da elde ettikleri gelir için vergi öderler. Almanya'da gelir vergisinin kapsamına; zirai kazançlar, diğer gelirler, kira gelirleri, serbest meslek kazançları, sermaye gelirleri ve ücretler gibi çeşitli kazanç türleri dahildir (Özgan ve Bucak, 2021: 67).

Harcamalar üzerinden alınan en genel vergi olan KDV, Almanya'da ilk kez 1968 yılında %11 oranında yürürlüğe konmuştur. 2022 yılı itibari ile %19 olarak uygulanan vergi, çoğu mal ve hizmetten %7 oranında alınmaktadır (OECD, 2020). Su kaynakları için %7 olarak uygulanan KDV gıda maddeleri, eczacılık ürünleri, kitaplar, gazeteler, eğlence parklarına giriş, spor etkinliklerine giriş gibi mal ve hizmetler üzerinden %7,19 olarak alınmaktadır (Gözen ve Artuç, 2020: 81). Belirli malların tüketimini veya kullanımını etkileyen dolaylı bir harcama vergisi olan tüketim vergisi ise Almanya'da alkol ve alkollü içecekler, tütün ürünleri, kahve, yağ, enerji ürünleri ve elektrik gibi sınırlı mallar üzerinden alınmaktadır. Bu ürünler tüketim ülkesinde pazarlandığı takdirde ÖTV'ye tabidir (Eurofiscalis, 2022).

Almanya'da servet üzerinden alınan vergilerin en önemlisi veraset ve intikal vergisidir. Amaç, miras veya bağış yoluyla elde edilen varlıklarda mirasçı veya bağış yapılan kişinin gelirinde meydana gelen artışı vergilendirmektir. Veraset ve intikal vergisini Almanya'da eyaletler tahsil etmekte ancak vergi federal hükümet tarafından düzenlenmektedir (Gözen ve Artuç, 2020: 86)

1.3.5. Amerika Birleşik Devletleri Vergi Sistemi

ABD'de federal sistemin temel yapılanması federal hükümet ve eyaletler olarak iki ayrı organ üzerine kurulmuştur. Anayasa, bu iki organa da belirli yetki ve görevler vererek çatışmayan bir biçimde çalışmalarını sağlamaktadır. Hem federal yönetim hem de eyaletler, kendi yetkileri içinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir (Demir, 2008: 276).

Anayasada 1913 yılında meydana gelen değişikliklerle birlikte federal hükümet, federal gelir vergisi tahsil etmeye başlamıştır. Kişisel gelir vergisi, eyalet ve yerel yönetimler tarafından uygulanan ve oranı yine bu düzeyde belirlenen önemli bir gelir vergisidir. 2022 yılı için bakıldığında ABD'de federal hükümetin tahsil ettiği kişisel gelir vergisinin 7 dilimden oluştuğu görülmektedir. Artan oranlı biçimde uygulanan gelir vergisi oranları %10, %12, %22, %24, %32, %35 ve %37 şeklindedir. Eyaletler

kişisel gelir vergisi matrahını hesaplarken federal kişisel gelir vergisini esas almaktadır. Federal hükümet geliri vergilendirdikten sonra, eyaletler ve yerel yönetimler, gelir vergisi matrahını baz alarak düşük oranlarla yeniden vergilendirme yapmaktadır (Sağdıç ve Yıldız, 2020: 27).

Kurumların yıllık gelirleri üzerinden alınan kurumlar vergisi için vergilendirilecek gelir adına beyanname doldurmak zorunludur (Karyağdı, 2006: 14). Bazı eyaletlerde kurumlar vergisi uygulamaları mevcut değildir (Corporate Income Tax (CIT) Rates, 2022). Örneğin Nevada, Ohio, Texas ve Washington kurumlar vergisi yerine gelir vergisi uygularken, Güney Dakota ve Wyoming kurumlar vergisi ile gelir vergisi almayan eyaletlerdir (Loughead, 2022).

Harcama vergileri içerisinde yer alan satış vergileri ve tüketim vergileri, ABD vergi sistemi içerisinde oldukça önemlidir. Diğer harcama vergileri geniş tabanlı olmadığı için ekonomik büyüme ve kalkınmaya etki etmemektedir. Çoğu eyalette %4 ve %7 arasında değişen bir satış vergisi mevcuttur (Sales Tax by State, 2022). Federal düzeyde toplanan satış vergileri, alkol, tütün ürünleri, petrol, gemi hizmetleri, otoyol inşaatı, haberleşme ve hava taşımacılığı gibi mal ve hizmetler üzerinden alınan Özel Tüketim Vergisi (ÖTV) kapsamındadır. Bu vergiler hem eyaletler hem de yerel yönetimler tarafından tahsil edilebilir ve oranları değişkenlik gösterebilir (Demir, 2008: 294).

Araştırmalar, dolaylı vergilerin ekonomiyi genellikle daha olumlu etkilediğini, dolaysız vergilerin ise olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Türkiye'de, vergi gelirlerinin büyük kısmı dolaylı vergilerden sağlanmaktadır ve bu vergiler ekonomik büyüme üzerinde dolaysız vergilerden daha olumlu bir etki yapmaktadır (Saraç T. B., 2015).

2. YÖNTEM

Çalışmada, ekonomik büyüme ve vergi gelirleri arasındaki nedensellik ilişkisi veri teminine bağlı olarak seçilmiş 6 ülke için (Danimarka, Avustralya, Fransa, Almanya, ABD ve Türkiye) ele alınmaktadır. Ampirik analizler 1981-2017 dönemi için yapılmaktadır. Bu amaçla iki temel değişken kullanılmaktadır: ekonomik büyüme ve toplam vergi gelirleri. Vergi gelirleri, kişisel gelir vergisi, kurumlar vergisi ve tüketim/harcama vergilerini kapsamaktadır. Bu bağlamda, toplam vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki ikili Bootstrap nedensellik analizi ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada öncelikle, paneldeki yatay kesitler (ülkeler) arasında bağımlılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Ekonomik büyüme ile her bir vergi geliri arasındaki nedensellik ilişkisi, Kónya (2006) tarafından geliştirilen Bootstrap panel nedensellik analizi yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir.

Kónya (2006) Bootstrap panel nedensellik testi, görünürde ilişkisiz regresyon sistemlerine (SUR) ve çalışmaya konu olan ülkelerin Bootstrap kritik değerler ile Wald testlerine dayalı bir biçimde uygulanmaktadır. Bu analizin

gerçekleştirilebilmesinin iki temel ön koşulu bulunmaktadır: İlk koşul, modelde yatay kesit bağımlılığının tespit edilmesidir. Bu, bir ülkede meydana gelen negatif veya pozitif bir şokun diğer ülkeleri de etkileyip etkilemediğini belirlemek anlamına gelir. İkinci temel koşul ise modeldeki katsayıların homojen olmaması, yani ülkeden ülkeye değişiklik göstermesidir. Aşağıda, bu koşullar sırasıyla incelenmektedir.

Yatay kesit bağımlılığı tespit edilirken çeşitli testlerden faydalanılmaktadır. Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen Lagrange multiplier (LM) testi, panel veri ekonomisinde sıklıkla karşılaşılan bir analizdir. Öncelikle modelin tahmini için gerekli olan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran “Görünürde İlişkisiz Regresyon” (SUR) sistemindeki panel eşitliği oluşturulmalıdır. Söz konusu eşitlik aşağıda sunulmuştur:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_i' x_{it} + u_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N; t = 1, 2, \dots, T \quad (1)$$

$$i = 1, 2, \dots, N; t = 1, 2, \dots, T \quad (2)$$

(1) numaralı eşitlikte x_{it} , değişkenlerin $k \times 1$ tahminci vektörünü α_i ve β_i' ise sırayla sabit terim ve eğim katsayısını ifade etmektedir. Modelin tahmini için geliştirilmiş birkaç test istatistiği mevcuttur. LM testinin yatay kesit bağımlılığının mevcut olmadığı boş hipotezi Eşitlik (3)'te gösterilmiştir.

$$H_0: Cov(\mu_{it}, \mu_{jt}) = 0, \forall t, i \neq j \quad (3)$$

Eşitlikte t ve $i \neq j$ tüm alternatif hipotezlere karşı test edilir veya yatay kesitsel bağımlılığı (Eşitlik (4)) en azından bir çift $i \neq j$ için test edilir (Şen ve Kaya, 2018)

$$H_1: Cov(u_{it}, u_{jt}) = 0, \exists t, i \neq j \quad (4)$$

Seriler arasındaki yatay kesit bağımlılığının dikkate alınıp alınmaması, yapılan analizlerin sonucunu önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, ampirik analizler yapılmadan önce yatay kesit bağımlılığının test edilmesi büyük bir önem taşır. Breusch ve Pagan (1980) testi N (yatay kesit boyutu) sabit ve $T \rightarrow \infty$ (T = paneldeki zaman boyutu) iken; yatay kesit bağımlılığını sınamak için kullanılmaktadır. Bu istatistikte yer alan ρ_{ij}^2 , her bir ülke için Eşitlik (5)'teki artık terimlerin çift yönlü korelasyonunun örnek tahminidir.

$$LM = T \sum_{i=1}^{n-1} \sum_{j=i+1}^N \widehat{\rho_{ij}^2} \quad (5)$$

Ancak $N \rightarrow \infty$ olduğu durumda LM istatistiği uygulanamadığı için, Pesaran (2004) CD_{LM} test istatistiği geliştirilmiştir. Sıfır hipotezi altında LM testi, $N(N-1)/2$ serbestlik derecesinde asimptotik bir ki-kare dağılımına sahiptir. LM testi, N küçük ve T yeterince büyük olduğunda geçerlidir. Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD_{LM} (Cross-sectional Dependence) test istatistiği Eşitlik (6)'daki gibi edilmektedir (Pesaran, Ullah ve Yamagata, 2008).

$$CD_{LM} = \frac{1}{N(N-1)}^{1/2} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T\hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \sim N(0,1) \quad (6)$$

CD_{LM} testi, N değerinin büyük ve T değerinin küçük olduğu durumlarda boyut bozulmasına sebebiyet verebileceği için daha genel bir test olan Pesaran (2004) CD testi geliştirilmiştir:

$$CD_{LM} = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{p}_{ij} \quad (7)$$

Pesaran vd. (2008) daha sonra geniş paneller ($T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$) için geçerli olan ve LM testinin düzenlenmiş hali olan Eşitlik (8)'deki Adjusted LM testini geliştirmiştir.

$$LM_{adj} = \sqrt{\left(\frac{2T}{N(N-1)}\right)} \sum_{i=j}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \left[\hat{p}_{ij} \left(\frac{(T-k)p_{ij} - \mu_{ij}}{v_{Tij}} \right) \right] \sim N(0,1) \quad (8)$$

Eşitlik (8)'de (k regresör (açıklayıcı değişken) sayısını μ_{ij} ve $v_{Tij}(T-k)\hat{p}_{ij}^2$ 'nin ortalama ve varyansını temsil etmektedir (Menyah, Nazlıoğlu ve Wolde-Rufael, 2014:390).

CD testinin boş hipotezi “yatay kesit bağımlılığı yoktur” ($T \rightarrow \infty$ $N \rightarrow \infty$) ve eşitlik (7)'deki gibi hesaplanmaktadır. Boş hipotez (H_0) varsayımı altında, T yeterince büyük olduğunda; $N \rightarrow \infty$ limitinde $N(0,1)$ fonksiyonunun dağılımı elde edilmektedir. LM testinden farklı olarak, sabit T ve N değerlerinin ortalaması sıfırdır. Breusch ve Pagan (1980) testi, faktörlerin sıfır ortalamaya sahip olduğu durumlarda sıfır hipotezini reddetmekte başarısız olabilmektedir. Testin hipotezleri şu şekildedir:

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Homojenlik testi, paneli oluşturan birimlerden birinde meydana gelen bir şokun diğerini etkilemediği varsayımını ifade etmektedir (Özpolat, 2019, s. 527). Eğim

katsayısının homojenliğini test etmek için öncü olan çalışma, Swamy (1970) tarafından geliştirilen test istatistiğidir. Söz konusu test istatistiği Eşitlik (9)'daki gibi ifade edilmektedir:

$$\tilde{S} = \sum_{i=1}^N (\hat{\beta}_i - \beta_{WFE})' \frac{X_i' M_{\tau} X_i}{\hat{\sigma}_i^2} (\hat{\beta}_i - \hat{\beta}_{WFE}) \quad (9)$$

$\hat{\beta}_i$ havuzlanmış en küçük kareleri ifade etmekte ve $\hat{\beta}_{WFE}$ ise Eşitlik (1)'in ağırlıklı sabit etkili havuzlanmış tahmincisini göstermektedir. M_{τ} , T'nin özdeşlik matrisi ve $\hat{\sigma}_i^2$ 'nin tahmincisidir. Pesaran ve Yamagata (2008), Swamy (1970) test istatistiğini geliştirerek standartlaştırılmış test istatistiklerini oluşturmuşlardır. Söz konusu istatistik Eşitlik (10)'da ifadesini bulmaktadır:

$$\hat{\Delta} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \tilde{S} - k}{\sqrt{2k}} \right) \quad (10)$$

Eşitlik (10)'da sunulan Delta testi, değişkenlerin katsayılarının homojenliğini test etmek amacıyla Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilmiştir. Bu test, boş hipotezde eğim katsayısının homojen olduğunu, alternatif hipotezde ise heterojen olduğunu öne sürmektedir.

Eşitlik (11)'deki $\tilde{\Delta}$ testi, N ve T sonsuza giderken tutarlıdır. N, T'den daha büyük olduğunda ($\sqrt{N}/T \rightarrow 0$ koşulu geçerli olmaktadır. Dolayısıyla Δ testi; yatay kesit boyutu, zaman boyutundan büyük örnekler için kullanılmaktadır. Eşitlik (10)'da yer alan test istatistiği daha küçük örneklem için kullanılırken daha büyük örneklem için Eşitlik (11)'de ifadesini bulan düzeltilmiş delta testi $\tilde{\Delta}_{adj}$ kullanılmaktadır.

$$\tilde{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \left[\frac{N^{-1} \tilde{S} - E(\tilde{Z}_{it})}{\sqrt{\text{var}(\tilde{Z}_{it})}} \right] \quad (11)$$

Öte yandan, Eşitlik (11)'de ortalama $E(\tilde{Z}_{it}) = k$, $\text{var}(\tilde{Z}_{it}) = 2k(T-k-1)/(T+1)$ 'dir (Şen ve Kaya, 2018: 134).

Granger (1969), Granger nedenselliği X bir değişkenin, geçmiş değerlerinin bilgisinin diğer bir Y değişkeninin gelecekte oluşacak değerlerine etkide bulunması şeklinde tanımlamaktadır. Granger tipi nedensellik kısaca, gecikmiş bir değişkenin diğer değişkeni tahmin etmesidir. Granger (1996) tarafından geliştirilen test aşağıdaki eşitlikler gibi formüle edilmektedir:

$$X_t = \sum_{i=1}^n \alpha_i Y_{t-i} + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{t-j} + \mu_{it} \quad (12)$$

$$Y_t = \sum_{i=1}^m \lambda_i Y_{t-i} + \sum_{j=1}^m \delta_j X_{t-j} + \mu_{2t} \quad (13)$$

Eşitlik (12) ve Eşitlik (13)'ten görülebileceği gibi, X değişkeninin t dönemindeki hareketleri, Y ve X 'in geçmiş değerlerinden etkilenirken; Y değişkeninin t dönemindeki hareketleri ise X 'in ve Y 'nin geçmiş değerlerinden etkilenmektedir. Bu nedenle, Granger nedensellik testinin uygulanması, bir değişkenin mevcut dönemdeki hareketlerinin, diğer bir değişkenin gecikmeli değerleri ile kendi gecikmeli değerlerinden etkilenip etkilenmediğini belirlemeye yönelik bir sınama yapmaktadır.

Panel veri setinde Granger nedenselliği test edebilmek için verilerde iki özelliğin bulunması gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle verilerin yatay kesit bağımlılığı ve heterojenliği test edilmiştir. Sonra bu testlerin sonuçlarına dayanarak, Konya (2006) tarafından geliştirilen ve Zellner'in (1962) SUR tahmincisini kullanan Bootstrap nedensellik testi uygulanmıştır.

Ülkeler arası yatay kesit bağımlılığı ve eğim katsayılarının heterojenliği, uygun bir nedensellik metodunun uygulanmasını zorunlu kılar. Konya (2006) tarafından geliştirilen Bootstrap nedensellik testi, değişkenlerin durağan olmasını gerektirmeyen ve Wald testine dayanan bir yaklaşımdır. Bu test, yatay kesit bağımlılığı ve eğim katsayılarının heterojenliğini dikkate alan birçok avantaja sahiptir. İlk olarak, test panelin homojen olduğu varsayımına ihtiyaç duymadığı için her bir panel üyesine ayrı ayrı Granger nedensellik testi yapılabilir. Diğer bir avantajı ise, koentegrasyon veya birim kök testi gibi ön testlere gerek duyulmamasıdır; çünkü her ülke için ayrı Bootstrap kritik değerleri hesaplanır. Konya'nın (2006) yöntemi, panel veri analizinde serilerin durağan ve eş-bütünleşik olmasını gerektirmediği için uygulanabilir. Bu yöntem sayesinde, hangi ülkede tek yönlü veya çift yönlü Granger nedensellik olduğu ve hangi panel üyelerinin nedensellik ilişkisine sahip olmadığı belirlenebilir. Test, her ülke için tahmin edilen nedensellik yönüne bağlı olarak ülkelere özgü Bootstrap kritik değerlerini Wald testlerine dayandırarak hesapladığı için, tüm yatay kesitler için ortak bir hipotez gerektirmemektedir.

$$y_{1,t} = \alpha_{1,1} + \sum_{l=1}^{mly_l} \beta_{1,1,l} y_{1,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_l} \gamma_{1,1,l} x_{1,t-l} + \varepsilon_{1,1,t} \quad (14)$$

$$y_{2,t} = \alpha_{1,2} + \sum_{l=1}^{mly_l} \beta_{1,2,l} y_{2,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_l} \gamma_{1,2,l} x_{2,t-l} + \varepsilon_{1,2,t} \quad (15)$$

$$y_{N,t} = \alpha_{1,N} + \sum_{l=1}^{mly_l} \beta_{1,N,l} y_{N,t-l} + \sum_{l=1}^{mly_l} \gamma_{1,N,l} x_{N,t-l} + \varepsilon_{1,N,t} \quad (16)$$

$$x_{1,t} = \alpha_{2,1} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,1,l} y_{1,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \gamma_{2,1,l} x_{1,t-l} + \varepsilon_{2,1,t} \quad (17)$$

$$x_{2,t} = \alpha_{2,2} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,2,l} y_{2,t-1} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \gamma_{2,2,l} x_{2,t-1} + \varepsilon_{2,2,t} \quad (18)$$

$$x_{N,t} = \alpha_{2,N} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,N,l} y_{N,t-1} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \gamma_{2,N,l} x_{N,t-1} + \varepsilon_{2,N,t} \quad (19)$$

Yukarıda sunulan Eşitlik (15), (16) ve (17)'de yer alan, y ve x notasyonları değişkenleri; N paneldeki yatay kesit birimi sayısını ($i=2, \dots, N$); t zaman periyodunu ($t=2, \dots, T$); l gecikme uzunluğunu, mly ve mlx sırayla y ve x için gecikme uzunluğunu ifade etmektedir. Eğer paneldeki herhangi bir ülke için γ_{1i} sıfıra eşit durumda değilse ancak β_{2i} sıfıra eşitse, x'ten y'ye tek yönlü nedensellik mevcuttur. Eğer γ_{1i} sıfıra eşit fakat β_{2i} sıfıra eşit değilse, y'den x'e tek yönlü nedensellik mevcuttur. Eğer ne γ_{1i} ne de β_{2i} sıfıra eşitse, x ve y arasında çift yönlü nedensellik mevcuttur. Son olarak hem γ_{1i} hem de β_{2i} sıfıra eşitse x ve y değişkenleri arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi mevcut değildir.

Wald istatistiği, Bootstrap yöntemi ile elde edilen yatay kesit birimine özel kritik değerlerle karşılaştırılıp, nedensellik ilişkisinin varlığını tespit ederek, bu ilişkinin olması durumunda yönünü tespit etmek için kullanılmaktadır. Buna göre Wald istatistiği, Bootstrap kritik değerinden yüksek ise değişkenler arası nedensellik ilişkisinin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmiş olmaktadır.

2. BULGULAR

Çalışmanın ampirik bulguları iki aşamalı bir analize tabi tutulacaktır: İlk aşamada yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik testlerinin sonuçlarına, ikinci aşamada ise nedensellik testlerinin bulgularına yer verilecektir. Tablo 1'de, yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik testlerinin sonuçları sunulmuştur. Yatay kesit bağımlılığını ifade eden LM, CD_{LM} , CD ve LM_{adj} test istatistiği bulguları yatay kesit bağımlılığının bulunmadığı yönündeki H_0 hipotezini, çalışmada ele alınan seçilmiş 6 ülke (Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, Türkiye ve ABD) için %1 anlamlılık seviyesinde reddetmektedir. Öte yandan, eğitim katsayılarının homojenliğine ilişkin $\bar{\Delta}$ ve Δ_{adj} test bulgularına göre de eğitim katsayılarının homojen olduğuna yönelik H_0 hipotezi, %1 anlamlılık seviyesinde örneklem esas alınan ülkeler için reddedilmektedir.

Tablo 1: Yatay Kesit Bağımlılığı ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Test İstatistiği	İstatistik Değeri	Olasılık
LM	17.4055*	0.000
CD _{LM}	12.8432*	0.000
CD	5.9831*	0.000
LM _{adj}	5.1222*	0.000
$\tilde{A}$	3.1299*	0.000
$\tilde{A}_{adj}$	2.8004*	0.000

Not: Olasılık değerler, asimptotik normal dağılım ile elde edilmiştir. (*) Boş hipotez %1 anlamlılık seviyesinde reddedilmektedir. Veri seti 1981-2017 dönemini kapsamaktadır.

Tablo 1’de toplam vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki ikili Bootstrap Nedensellik Testi ile analiz edilmektedir. “*Toplam vergi gelirleri, ekonomik büyümeye neden olmaz*” şeklinde kurguladığımız H_0 hipotezi analizimizde ele aldığımız ülkeler özelinde reddedilmektedir. Bir başka ifade ile Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, ABD ve Türkiye için “*toplam vergi gelirleri ekonomik büyümeye neden olmaz*” hipotezi reddedilmektedir.

Tablo2: Vergi Gelirleri–Ekonomik Büyüme arasındaki Granger Nedensellik İlişkisi

Ülke	Katsayı	Wald Testi	Bootstrap Kritik Değerleri			Granger Nedensellik Var/Yok
			%10	%5	%1	
H₀ : Toplam Vergi Gelirleri (vergi) ekonomik büyümeye (büyüme) neden olmaz.						
Avustralya	-0.33291	1.33221 ^{*,**,*} **	0.06543	1.00432	0.65432	Var
Danimarka	-0.21931	2.52111 ^{*,**,*} **	0.54321	1.76432	0.44320	Var
Fransa	-0.21054	3.62111 ^{*,**,*} **	0.65321	1.65432	0.54321	Var
Almanya	-0.27012	1.52113 ^{*,**,*} **	0.76213	0.32111	0.18044	Var
Türkiye	-0.33103	5.22198 ^{*,**,*} **	0.50432	0.54329	0.43905	Var
ABD	-0.15032	3.21998 ^{*,**,*} **	0.32193	0.57843	0.43219	Var
H₀ : Ekonomik Büyüme (büyüme) Toplam Vergi Gelirlerinde artışa (vergi) neden olmaz.						
Avustralya	0.11043	6.74211 ^{*,**,*} **	0.59054	1.89032	1.39043	Var
Danimarka	0.21054	4.73214 ^{*,**,*} **	0.54321	1.32189	1.32157	Var

Fransa	0.13904	5.96321^{*,**,*} **	0.20092	1.32198	1.76543	Var
Almanya	0.14032	4.72111^{*,**,*} **	0.32198	1.79432	1.78943	Var
Türkiye	0.13043	6.98432^{*,**,*} **	0.21890	1.21802	1.69021	Var
ABD	8.16321	6.89543^{*,**,*} **	0.32193	1.90433	1.90843	Var

Not: (*), (**), (***) sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Vergi: Toplam Vergi ve Büyüme: Ekonomik Büyüme. Veri seti 1981-2017 dönemini kapsamaktadır.

Yine Tablo 2’de görüldüğü üzere ekonomik büyüme ve vergiler arasındaki ikili Granger nedensellik ilişkisi de ortaya konulmaktadır. Çalışmamıza konu olan ülkelerde ekonomik büyüme arttıkça vergi gelirlerinin de artış gösterdiği görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışmanın ekonometrik bulgularına göre ele alınan altı ülke için ekonomik büyüme ile vergi gelirleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2’den elde edilen bulguların bir özeti Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3’te görüldüğü üzere ele almış olduğumuz ülkelerin tamamında vergilerden büyümeye doğru anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusu iken büyümeden toplam vergi gelirlerine doğru ise yine anlamlı fakat pozitif bir ilişki söz konusudur.

Tablo 3: Seçilmiş 6 Ülkede Panel Granger Nedenselliğin Yönü ve Etkisi

Nedenselliğin Yönü	Ülke	Nedenselliğin İstatistiksel Olarak Anlamlılığı
Vergi→ Büyüme	Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, Türkiye, ABD	Anlamlı ve Negatif
Büyüme→ Vergi	Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, Türkiye, ABD	Anlamlı ve Pozitif

Not: Vergi: Toplam Vergi Gelirleri, Büyüme: Ekonomik Büyüme. (→) Nedenselliğin yönünü göstermektedir.

4. TARTIŞMA

Çalışmamızda ele almış olduğumuz ülkelerin (Türkiye, Danimarka, Avustralya, Fransa ve ABD) hesaplanan Wald testi istatistiğinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile hesaplanan Wald test istatistiği değeri, %1, %5 ve %10 olarak belirlenen Bootstrapt kritik değerlerinden çok daha büyük tespit edilmiştir. Söz konusu sonuç çalışma kapsamında incelenen ülkeler için H_0 hipotezinin reddedilmesini gerektiren bir ampirik

bulgudur. Başka bir ifade ile söz konusu 6 ülkede toplam vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru bir Granger nedensellik ilişkisi söz konusudur. Elde edilen ampirik bulgular, ele alınan altı ülkede vergi gelirleri ve ekonomik büyüme arasında anlamlı bir Granger nedensellik ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Ampirik bulgularda dikkat çeken bir husus vergilerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerine ilişkindir. Çalışmamızda ele alınan 6 ülkenin tamamında benzer ampirik sonuçlar elde edilmiştir. Söz konusu ülkelerde toplam vergi gelirleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ekonomik büyüme üzerinde etkiye sahiptir. Ele alınan ülkelerin her biri için ayrı ayrı tahmin edilen toplam vergi gelirleri katsayısı negatif değer almıştır. Bunun anlamı şudur: Çalışmanın örneklemini oluşturan ülkelerde toplam vergi gelirleri ekonomik büyümeyi anlamlı bir şekilde azaltmaktadır. Öte yandan, ekonomik büyüme oranlarının artmasıyla birlikte vergi gelirlerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, büyümenin kamu gelirlerini artırıcı etkisini vurgulamakta ve ekonomik büyümenin teşvik edilmesinin vergi gelirleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir.

Elde edilen katsayılardan görülmektedir ki büyüme oranı arttıkça vergi gelirleri de artış göstermektedir. Söz konusu 6 ülke için hesaplanan Wald test istatistik değerleri %10, %5 ve %1 anlamlılık seviyelerinde hesaplanan Bootstrap Kritik değerlerinden daha büyüktür.

SONUÇ

Bu çalışmada, 1981-2017 dönemi verileri kullanılarak Avustralya, Danimarka, Fransa, Almanya, ABD ve Türkiye’de toplam vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki Bootstrap Panel Nedensellik Analizi yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, vergi politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı olarak analiz etmek ve bu çerçevede politika yapımcılar için yol gösterici bulgular sunmaktır.

Ampirik analiz sonuçları, ülkeler genelinde vergi gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru anlamlı ve negatif yönlü bir nedensellik ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Buna karşılık, ekonomik büyümeden vergi gelirlerine doğru ise pozitif yönlü ve anlamlı bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu bulgu, ekonomik büyümenin mali tabanı genişlettiğini ve devletlerin vergi gelirlerini artırdığını göstermektedir. Ancak, vergi yükündeki artışların ekonomik büyüme üzerinde baskı yarattığı ve büyümeyi olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Özellikle Türkiye örneğinde, gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen vergi gelirleri ile büyüme arasındaki ilişki bakımından gelişmiş ülkelerle benzer bir örüntü sergilemesi dikkat çekici bir sonuçtur. Bu durum, Türkiye’nin vergi yapısının zaman içerisinde gelişmiş ülkelerin vergi yapısına benzer bir karakteristik kazandığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular ışığında, ekonomik büyümenin desteklenmesi için vergi politikalarında bazı önemli reformlara ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Öncelikle, doğrudan gelir ve servet vergilerinin ekonomik faaliyetler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak şekilde tasarlanması gerekmektedir. Yatırımı, girişimciliği ve istihdamı teşvik edecek vergi indirimleri ve muafiyetlerinin geliştirilmesi büyüme

üzerinde pozitif etkiler yaratabilir. Özellikle üretim ve yatırım süreçlerini destekleyen vergi teşvikleri, sermaye birikimini artırarak uzun dönemli büyümeyi hızlandırabilir. Buna ek olarak, vergi kompozisyonunun dolaylı vergiler (örneğin tüketim üzerinden alınan KDV gibi) lehine optimize edilmesi, vergi tabanının genişletilmesini sağlayarak hem gelir artışı hem de büyüme dostu bir yapı oluşturabilir.

Bir diğer politika önerisi ise, elde edilen vergi gelirlerinin kullanım biçimiyle ilgilidir. Kamu harcamalarının verimli alanlara yönlendirilmesi, özellikle eğitim, sağlık ve altyapı yatırımları gibi büyümenin temel dinamiklerine destek sağlayacak kalemlere ağırlık verilmesi, vergi gelirlerinin büyümeye katkısını artırabilir. Mali disiplinin korunması, kamu açıklarının kontrol altında tutulması ve etkin bir kaynak tahsisi ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğini destekleyecektir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kayıt dışı ekonominin daraltılması ve vergi uyumunun artırılması da hem mali dengeleri güçlendirecek hem de vergi sisteminin etkinliğini artırarak büyüme üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır.

Sonuç olarak, vergi politikalarının büyüme üzerindeki etkileri, sadece vergi oranlarının düzeyiyle değil, vergi sisteminin yapısıyla, kamu harcamalarının etkinliğiyle ve genel makroekonomik istikrar ortamıyla birlikte ele alınmalıdır. Çalışmanın bulguları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için büyüme dostu vergi reformlarının önemini vurgulamakta ve politika yapıcılar için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda vergi türlerinin (dolaylı ve doğrudan vergiler) ayrı ayrı etkilerinin incelenmesi, vergi yükünün sektörel dağılımının analizi gibi ayrıntılı konular da ele alınarak daha kapsamlı politika önerileri geliştirilebilir.

RELATIONSHIP BETWEEN TAXATION AND ECONOMIC GROWTH: AN ANALYSIS FOR TÜRKİYE AND SELECTED COUNTRIES

1. INTRODUCTION

This study examines the relationship between taxation and economic growth in the context of Türkiye and selected countries. While Neoclassical growth models largely disregard the state's impact on growth, Endogenous growth models place greater focus on this relationship. Public expenditures and tax policies can significantly influence economic growth. The study investigates the causality between taxation and economic growth for Türkiye and selected countries (Denmark, Australia, France, Germany, and the United States) over the 1981-2017 period using the Bootstrap Panel Causality Test. Initially, theories of economic growth and the role of the state in the economy are addressed. Subsequently, the tax systems of the selected countries are compared, and the long-term effects of taxation on economic growth are discussed in light of the findings.

2. METHODS

The relationship between economic growth and tax revenues for Türkiye and the countries mentioned in the study over the 1981-2017 period was investigated using the Bootstrap Panel Causality Test developed by Kónya (2006). Initially, preconditions such as cross-sectional dependency and the heterogeneity of slope coefficients among countries were examined. Cross-sectional dependency and homogeneity tests were evaluated using methods such as those proposed by Breusch and Pagan (1980) and Pesaran (2004). Subsequently, the Bootstrap Causality Analysis was applied. This analysis accounts for heterogeneity and cross-sectional dependency among countries, determining causality relationships for each country using individual Bootstrap critical values and Wald tests. As a result, this method enables the identification of the direction and existence of causality between economic growth and tax revenues for the countries in the panel.

3. RESULTS

For Türkiye, Denmark, Australia, France, Germany, and the United States, which were examined using the Bootstrap Panel Causality Test, the hypothesis that "tax revenues do not cause economic growth" is rejected for all countries included in the analysis. In other words, the analyzed hypothesis states that tax revenues have no effect on economic growth. The rejection of this hypothesis indicates that tax revenues do indeed have an impact on economic growth. The Wald test statistic, used to test whether the parameters in the model are equal to a specific value, is significant. The calculated value of the Wald test statistic is found to be greater than the Bootstrap critical values determined at the 1%, 5%, and 10% significance levels. Additionally,

a bidirectional Granger causality relationship between economic growth and tax revenues is revealed. In the countries analyzed, it is observed that as economic growth increases, tax revenues also rise. For Türkiye and the other five selected developed countries, a significant and negative relationship is identified from taxes to growth, while a significant and positive relationship is found from growth to taxes.

4. DISCUSSION

Many studies have examined the relationship between economic growth and taxation. While some of these studies have concluded that taxes slow down growth in the long run, others have argued that taxes do not affect economic growth. It is also believed that directing expenditures toward productive areas can support economic growth. However, there is no consensus among academics on the issue of economic growth. As a result, different economic approaches evaluate the topic of growth according to their own policies. In light of these differing opinions, this study analyzes data for Türkiye, Denmark, Australia, France, Germany, and the United States using the Bootstrap Panel Causality Test. The results of cross-sectional dependency and homogeneity tests reveal that the relationship between tax revenues and economic growth is not homogeneous and that there is dependency among the countries examined. These findings indicate that the economic structures and tax policies of the countries differ, and thus, the impact of tax revenues on economic growth is unique to each country. On the other hand, the study finds a positive and significant relationship between economic growth and tax revenues, suggesting that as economic growth increases, tax revenues also rise. This implies that growth supports public revenues. Economic growth expands the tax base, increasing public revenues and enabling the allocation of more resources for public services.

CONCLUSION

In the conclusion of the study, the relationship between tax revenues and economic growth in Türkiye, Denmark, Australia, France, Germany, and the United States was analyzed using the Bootstrap panel causality test. The findings reveal a bidirectional causality relationship between tax revenues and economic growth. The most significant finding of the study is that Türkiye, categorized as a developing country, produces similar results in terms of the relationship between taxation and economic growth as the developed countries analyzed in the study. When considering the relationship between growth and taxation, Türkiye's tax system converges with those of the developed countries.

KAYNAKÇA

- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. (2003, 12 10). Türkiye Büyük Millet Meclisi.
- Açıkgöz, Ş. (2008). Türkiye’de Vergi Gelirleri, Vergi Yapısı Ve İktisadi Büyüme İlişkisi: 1968-2006. *Ekonomik Yaklaşım*, 91-113.
- Ağar, S. (2013). Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi. Erişim: 8 Temmuz 2025, <http://www.idare.gen.tr/agar-kamukurumlari.htm>
- Ahn, E. (2021, 19 Temmuz). Changes Ahead for Property Tax in Australia. *International Tax Review*. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.internationaltaxreview.com/article/b1sktj9lp0qhgi/changes-ahead-for-property-tax-in-australia>
- Akıncı, A., & Usta, S. (2021). Almanya’da Yerel Yönetimlerin İdari ve Mali Yapısı. Ç. Akman, & İ. A. Acar içinde, *Dünyada Yerel Yönetimler ve Mali Yapıları* (s. 17-52). Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım.
- Aksümer, E. (2014). Fransız Vergi Sistemine Genel Bir Bakış. *Vergi Raporu*, 63-70.
- Armağan, R., & Dikmen, S. (2015). İskandinav Ülkeleri Vergi Sistemleri ve Gelirlerinin Karşılaştırmalı Bir Analizi. *AKÜ İİBF Dergisi*, 67-81.
- Arnold, J. M. (2008). *Do Tax Structures Affect Aggregate Economic Growth?* OECD Publishing.
- Australian Government The Treasury. (2013). At a Glance. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://treasury.gov.au/review/tax-white-paper/at-a-glance>
- Australian Government The Treasury. (2016). Australian Treasury, at a glance. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://treasury.gov.au/review/tax-white-paper/at-a-glance>
- Australian Trade and Investment Commission. (2022). Do I need to charge Goods and Services Tax (GST) on sales to overseas customers? Australian Government Australian Trade and Investment Commission. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.austrade.gov.au/australian/export/export-markets/countries/australia/industries/goods-and-services-tax>
- Bağlı, M. S. (2011). Alman Yerel Yönetim Yapısı. *Türk İdare Dergisi*, 43-74.
- Corporate Income Tax (CIT) Rates. (2022). PwC. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://taxsummaries.pwc.com/quick-charts/corporate-income-tax-cit-rates>
- Çelik, S., & Direkci, T. B. (2013). Türkiye’de 2001 Krizi Öncesi ve Sonrası Dönemler İçin Dış Borç Ekonomik Büyüme İlişkisi. - *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 111-135.
- Çiftçi, D. D. (2015, Mart). Finansal Gelişme ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Genişletilmiş Solow Büyüme Modeli Denemesi ve Ampirik Uygulama. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Danish Ministry of Taxation. (2015). Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://eng.skm.dk/media/13027/tax-in-denmark-2015.pdf>
- Demir, İ. C. (2008). ABD Vergi Sistemi ve Gelir İdaresi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 275-297.

- Demir, M., & Sever, E. (2017). Vergi Gelirleri Ekonomik Büyüme İlişkisi: OECD Ülkelerine İlişkin Panel Veri Analizi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 51-66.
- Demircan, E. S. (2003). Vergilendirmenin Ekonomik Büyüme Ve Kalkınmaya Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 97-116.
- Dileyici, D., & Özkıvrak, Ö. (2010). Bütçe Anlayışındaki Değişim Süreci: Denk Bütçe İlkesinin Erozyonu ve Açık Bütçe Politikası. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*.
- Dinçer, M. R., & Kalelioğlu, M. (2013). Gelirin Tespiri ve Vergilendirilmesi: Safi Artış Teorisi, Kaynak Teorisi. *Ufuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 85-104.
- Dinopoulos, E., & Şener, F. (2003). *New Directions in Schumpeterian Growth Theory*.
- Durkaya, M., & Ceylan, S. (2006). Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme . *Maliye Dergisi*, 79-89.
- Elmendorf, D. W., & Mankiw, N. G. (1998). *Government Debt*. National Bureau of Economic Research.
- Erichsen, S., & Egesberg, M. R. (2017). Value Added Tax in Denmark. PwC. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://taxsummaries.pwc.com/denmark/corporate/other-taxes>
- Ertekin, Ş. (2020). Türkiye’de Kamu Kesimindeki Büyümenin İşsizlik Üzerindeki Etkisi: 1980 Sonrası Dönem Analizi. *İzmir İktisat Dergisi* , 141-154.
- Eryılmaz, B. (2008). *Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eurofiscalis. (2022). Excise duties for distance selling companies in Germany. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.eurofiscalis.com/en/excise-duties-germany/>
- Fox, L. (2022). Explainer: What does cutting fuel excise mean for the government, and for Australians? Grattan Institute. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://grattan.edu.au/news/explainer-what-does-cutting-fuel-excise-mean-for-the-government-and-for-australians/>
- French Property. (2022). Erişim: 10 Temmuz 2025, https://www.french-property.com/news/tax_france/income_tax_rates_bands_2022
- Gönel, F. D. (2013). *Kalkınma Ekonomisi*. Ankara: Elif Yayınevi.
- Gözen, S., & Artuç, T. (2020). Alman Vergi Sistemi. A. Tekin, & E. N. Sağdıç içinde, *Vergi Sistemleri: Seçilmiş Ülke Örnekleri* (s. 65-92).
- H&R Block Tax Accountants. (2022). Understanding the Australian Income Tax System. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.hrblock.com.au/tax-academy/australian-income-tax-system#:~:text=Australia%20has%20a%20progressive%20tax,the%20tax%20rates%20kick%20in.>
- Jensen, P. Ø. (2022). Denmark Individual - Other taxes. PwC. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://taxsummaries.pwc.com/denmark/individual/other-taxes#:~:text=Property%20owners%20are%20obligated%20to,1998%2C%20a%20deduction%20is%20granted.>
- Johansson, Å., Heady, C., Arnold, J. M., Brys, B., & Vartia, L. (2008). Taxation and Economic Growth. *OECD Economic Department Working Papers*.

- Kaplan, D. (2019). Inheritance Tax in Australia: Does it exist in Australia? Willed. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.willed.com.au/blog/inheritance-tax-in-australia>
- Kar, M., & Taban, S. (2003). Kamu Harcama Çeşitlerinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Karyağdı, N. (2006). *Amerika Birleşik Devletleri Gelir İdaresi'nde Vergi İncelemesi*. Ankara: T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Keynes, J. (1936). *The General Theory of Employment Interest and Money*. London.
- Kibritçioglu, A. (1998). İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Kirmanoglu, H. (1994). Türkiye'de Vergi Reformları, Siyasal İktidarlar ve İktisat Politikaları. *İstanbul Üniversitesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları Dergisi*, 55-82.
- Kirmanoglu, H. (2007). *Kamu Ekonomisi Analizi*. Beta Yayınevi.
- Kızılkaya, F., & Dağ, M. (2018). Türkiye'de Vergi Gelirleri - Ekonomik Büyüme İlişkisi: Dönemsel Bir Analiz. *Türkiye'de Güncel Mali Sorunlar*. içinde IKSAD Publishing House.
- Kneller, R., Bleaney, M. F., & Gemmell, N. (1999). Fiscal Policy and Growth: Evidence from OECD Countries. *Journal of Public Economics*.
- Kumrulu, A. (1988). Türkiye'de Vergi Politikası Gelişmeleri: Karar Alma Süreci ve Sapmalar. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 193-235.
- Kuştepe, Y., & Bilman, M. (2009). Türkiye'de Vergiler ve Büyüme Arasındaki Uzun Dönem İlişkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 119-130.
- Loughhead, K. (2022). State Corporate Income Tax Rates and Brackets for 2022. Tax Foundation. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://taxfoundation.org/publications/state-corporate-income-tax-rates-and-brackets/#:~:text=South%20Dakota%20and%20Wyoming%20are,income%20nor%20gross%20receipts%20tax>.
- Morgil, O. (1988). Harrod-Domar Modelinde Tam Kapasite Kullanımının ve Tam İstihdamın Sağlanması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Nadaroglu, H. (2000). *Kamu Maliyesi Teorisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- OECD. (2020). Consumption Tax Trends - Germany. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://www.oecd.org/tax/consumption-tax-trends-germany.htm>
- Öz, E., Kutbay, H., & Buzkıran, D. (2014). Türk Servet Vergisi Sistemine Modern Bir Yaklaşım. *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 86-99.
- Özel, H. A. (2012). Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 63-7.
- Özgan, G., & Bucak, H. (2021). Seçilmiş Ülkelerde Ücretlerin Vergilendirilmesi: Vergi Adaleti Açısından Bir Değerlendirme. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61-82.
- Özsağır, A. (2008). Düünden Bugüne Büyümenin Dinamiği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6.
- Öztürk, S., & Saygın, S. (2017). The Economic Effects of the 1973 Oil Crisis and Stagflation Case. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*.

- Sağdıç, E. N., & Yıldız, F. (2020). Amerikan Vergi Sistemi. A. Tekin, & E. N. Sağdıç içinde, *Vergi Sistemleri: Seçilmiş Ülke Örnekleri* (s. 19-64).
- Sales Tax by State 2022. (2022). World Population Review. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://worldpopulationreview.com/state-rankings/sales-tax-by-state>
- Sandalcı, İ. (2020). Fransız Vergi Sistemi. A. Tekin, & E. N. Sağdıç içinde, *Vergi Sistemleri: Seçilmiş Ülke Örnekleri* (s. 163-182).
- Sandalcı, İ., & Sandalcı, U. (2016). Kamu Kesimi Ekonomik Büyüklüğü Ve Kamu Etkinlik Düzeyi İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 413-429.
- Saraç, Ö. (2006). Küresel Vergi Rekabeti ve Ulusal Vergi Politikaları, Türkiye Değerlendirmesi.
- Saraç, T. B. (2015). Vergi Yüğü ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği. *Maliye Dergisi*, 21-35.
- Songur, M., & Yüksel, C. (2018). Vergi Yapısı ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 47-70.
- <https://skat.dk/data.aspx?oid=2244282>. Types of Tax. skat.dk. Erişim: 10 Temmuz 2025, <https://skat.dk/data.aspx?oid=2244282>
- Şen, H., & Kaya, A. (2018). Mali Konsolidasyon Üzerine Betimsel Bir Analiz. *Ekonomik Yaklaşım*, 39-80.
- Şen, H., & Kaya, A. (2019). Alternatif Göstergeler Bazında Türkiye’de Optimal Kamu Kesimi Büyüklüğünün Tahmini. *Bankacılar Dergisi*, 49-81.
- Şen, H., & Sağbaş, İ. (2015). *Vergi Teorisi ve Politikası*. Ankara: Ekin Kitabevi.
- Taban, S. (2008). Türkiye’de Enflasyon-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. *TİSK Akademi*, 144-167.
- TDK. (tarih yok). Genel Sözlük.
- Temel, N. D. (2022). Kurumlar ve İktisadi Gelişme: Bootstrap Panel Granger Nedensellik Testi . *International Journal of Social Inquiry*, 437-453.
- Topal, M. H. (2016). Vergi Yapısının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkelerinden Ampirik Bir Kanıt . *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- Turan, T. (2008). Maliye Politikası Araçlarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri: Bir Literatür İncelemesi. *Sayıştay Dergisi*.
- Tümer, Ö., & İşler, İ. (2020). Vergi Gelirşeri Perspektifinden Değerli Konut Vergisi Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Makaleler*, 265-278.
- Ünlükaplan, İ., & Arısoy, İ. (2011). Computing Effective Tax Rates for Turkish Economy. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 15-24.
- Ünver, S. (2020). Türkiye’de Gelir Vergisinin Mali ve Ekonomik Analizi. Ankara.
- Yılmaz, Y. (2019). Alman Vergi Sistemi ve Vergi Denetimine Genel Bir Bakış. *Vergi Raporu*, 11-27.
- Yurtsever, H., & Şafak, H. (2012). Veraset ve İntikat Vergisi Bağlamında Karşılaştırmalı Ülke İncelemeleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, (s. 51-94). İstanbul.
- Zabunoğlu, H. (2018). Günümüzde Ulus-Devlet. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 535-539.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Gamze Asena AKGÖL Musa GÖK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Gamze Asena AKGÖL Musa GÖK
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Gamze Asena AKGÖL Musa GÖK
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Gamze Asena AKGÖL Musa GÖK
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Gamze Asena AKGÖL Musa GÖK

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İSTİHDAMDAN KALİFİYE İŞGÜCÜ KAYBI: BEYİN GÖÇÜNÜN SEBEPLERİ VE SONUÇLARININ DOKÜMAN ANALİZİYLE İNCELENMESİ

Şerife UĞUZ ARSU¹

Öz

Ülkemizde özellikle doktorlarla başlayan yurtdışı göçleri diğer meslek gruplarının ve gençlerin de yönelimi ile her geçen gün artmaktadır. Beyin göçü olarak nitelendirilen bu göçler, yüksek eğitilmiş, nitelikli işgücünün yaşam standartlarının daha yüksek olduğu ülkelere göç etmesidir. Artan beyin göçü sorununun ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel olmak üzere birçok sebebi olmakla birlikte yaşam tarzı ve yaşam standartları gibi bireysel tercihlerin de etkili sebepler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beyin göçü sorununun hem istihdam ve eğitim gibi yapısal faktörler hem de iş dünyasına, ülkeye ve gelecek nesillere bugün ve gelecekte ciddi etkileri olacağı gözlemlenmektedir. Bu anlamda beyin göçünün sebepleri, sonuçları ve etkilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmada istihdamda kalifiye işgücünün ve orta sınıf beyaz yakalıların gitmesi ile insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapımcıların önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü olgusu ele alınarak, nitelikli göçlerin sebepleri, sonuçları ve çözüm önerileriyle birlikte tüm yönleri ile derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmış ve “Youtube” platformunda “Beyin Göçü” anahtar kelimeleri ile yapılan arama sonucunda elde edilen 18 videonun içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; beyin göçünde, beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler ile beyin göçüne zorlayan itici etkenlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca birey ve ülke açısından beyin göçünün sonuçları ile beyin göçüne ilişkin çözüm ve öneriler ortaya konmuştur. Bununla birlikte, özellikle iyi eğitim almış nitelikli işgücünün kaybına sebep olması nedeniyle, beyin göçünün incelenmesinin yönetim ve insan kaynakları yönetimi literatürüne katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kalifiye İşgücü Kaybı, Nitelikli Göç, Beyin Göçü, İKY, Doküman Analizi

JEL Kodları: O15, E24

Başvuru: 20.09.2024 **Kabul:** 14.06.2025

¹ Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, serifeuguz@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7922-4597

LOSS OF QUALIFIED WORKFORCE IN EMPLOYMENT: EXAMINING THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF BRAIN DRAIN WITH DOCUMENT ANALYSIS ²

Abstract

In our country, migration abroad, which started especially with doctors, is increasing day by day with the orientation of other professional groups and young people. These migrations, which are described as brain drain, are the migration of highly educated, qualified labor force to countries where the quality of work and life is higher. While there are many reasons for the increasing brain drain problem, including economic, political, social and cultural, it is seen that individual preferences such as lifestyle and living standards are also effective reasons. In addition, it is observed that the brain drain problem will have serious effects on both structural factors such as employment and education, and on the business world, the country and future generations today and in the future. In this sense, it is important to examine the causes, results and effects of brain drain. In this context, the study aims to examine the brain drain phenomenon, which has become one of the leading problems of human resources, educators and policy makers with the departure of qualified labor force and middle-class white-collar workers in employment, and to examine in depth all aspects of qualified migrations together with their causes, results and solution suggestions. For this purpose, the document analysis method, which is one of the qualitative research methods, was used and the content analysis of 18 videos obtained as a result of the search made with the keywords “Brain Drain” on the “Youtube” site was conducted. According to the results obtained; it was concluded that the pull factors that make brain drain attractive and the push factors that force brain drain are effective in brain drain. In addition, the results for the individual and the country and the solutions and suggestions regarding brain drain were put forward. In addition, it is anticipated that the examination of brain drain will contribute to the management and human resources management literature, especially because it causes the loss of well-educated qualified labor.

Keywords: *Loss of Skilled Labor, Skilled Migration, Brain Drain, HRM, Document Analysis*

JEL Codes: *O15, E24*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Göç çalışmaları, multidisipliner bir araştırma alanı olarak işletme, yönetim, politika ve sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerin inceleme odağında yer almaktadır. Bu ilginin temel nedeni, bu alanlarda yapılan çalışmaların göç araştırmalarının sunduğu katkılarla daha kapsamlı bir şekilde yorumlanabilmesidir. Bu durum, özellikle göç

² The Extended English Summary is located the end of the Article

hareketlerinin açıklanması açısından önem arz etmektedir (Sarcan, 2022). Bu bağlamda, bu çalışmada kalifiye işgücü kaybı, yani beyin göçü olgusunun etkileri ile neden ve sonuçları ele alınmıştır. Bu çalışmada beyin göçünün incelenmesinin nedeni ise, kalifiye işgücü kaybı olarak tanımlanan bu göçlerin insan kaynakları yönetimi üzerinde derin etkiler yaratmasıdır. Ayrıca, 1970'li yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerin göç politikalarının nitelikli işgücü odaklı olarak şekillenmesi ve bu ülkelerin nitelikli işgücünü çekmek için çeşitli politikalar uygulamaya başlaması da önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Sarcan, 2022). Türkiye'nin nitelikli işgücüne olan ihtiyacı, insan kaynaklarını geliştirmek için yapılan yatırımlar ve yurtdışında lisansüstü eğitim yapanların maliyeti göz önüne alındığında, beyin göçünün ülke için önemli bir sosyoekonomik kayba yol açtığı konusunda fikir birliği vardır (Gökbayrak, 2009). Dolayısıyla ülke için büyük bir kayıp olduğu göz önüne alındığında, beyin göçünün sebepleri, sonuçları ve etkilerinin incelenmesi önemlidir.

Buradan hareketle, çalışmada beyin göçünün kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, Türkiye'deki beyin göçü durumu incelenerek, beyin göçünün anlamı, en çok tercih edenler, gidilen ülkeler, beyin göçünü cazip kılan etkenler ile beyin göçüne zorlayan itici etkenler, beyin göçünün sonuçları ve son olarak özellikle istihdama yönelik politikalar, çözüm ve öneriler doküman analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Doküman analizi yönteminin kullanılmasının sebebi, tam anlamıyla bilgi çağına girilmesini sağlayan internet ve sosyal medya sosyal, fen, sağlık ve tıp bilimlerinin yararlanabildikleri bilgilerin birincil kaynağı haline gelmesidir. Kâğıt tabanlı veriler hep var olmakla birlikte artık bu bilgiler dijital olarak işlenip çevrimiçi hale getirilmesi ile kolayca erişilebilir olmuştur. Ancak bu sadece kâğıt tabanlı veriler için değil, müzik, filmler, eserler, sanat vs. gibi neredeyse tüm tarih İnternet'te sonsuza dek saklanmak üzere kaydedilmiştir. Bu nedenle her geçen gün yeni veriler üretilmekte ve web siteleri, bloglar, gönderiler, fotoğraflar ve tweetler akıl almaz bir hızla çoğalmaktadır. Bu durum İnternet'i muhteşem bir kütüphane haline getirmektedir. Her kuruluşun, devlet kurumunun, STK'nın, araştırmacının vb. ürettiği hemen hemen her kâğıt parçası aynı zamanda (ve bazen sadece) çevrimiçi olarak da mevcuttur. Dolayısıyla dijital fotoğraflar, kayıtlar, veri tabanları ve resmi evraklar artık sadece parmaklarımızın ucundadır (O'Leary, 2017).

2018 yılı TÜİK verilerine göre internet kullanan kişilerin %78,1'i interneti video izlemek amacıyla kullanmaktadır ve Türkiye'de sosyal medya kullanan kişilerin %92'si, bir sosyal medya platformu olan Youtube kullanmaktadır. 2016 yılı Türkiye YouTube Kullanıcı Profili Araştırmasına göre kullanıcıların %69'u YouTube'u öğrenme ve bilgi edinme amaçlı olarak kullanmaktadır. (Uzun ve Mut, 2019). Bu kapsamda çalışmada Youtube'daki beyin göçü ile ilgili Türkçe videoların içerikleri incelenmiştir.

Türkiye'deki beyin göçü durumunun incelenmesi, beyin göçünün istihdam ve insan kaynakları yönetimi açısından ele alınması, olumlu ya da olumsuz etkileri, alınabilecek tedbirler ve uygulanabilecek politikaları ortaya koymasından önem arz eden bu çalışmanın Türkiye'deki nitelikli işgücünün kaybedilmesine neden olan beyin göçünün azaltılabilmesi adına atılabilecek adımların belirlenmesine yarar sağlayacağı öngörülmektedir.

Buradan hareketle çalışmanın ilk bölümünde çalışmada ilk olarak beyin göçünün kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu ele alınmaktadır. Ardından yöntem bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırma deseni, veri oluşturma süreci, verilerin analizi ve geçerlik, güvenirlik ile etik hususlardan bahsedilmektedir. Sonrasında elde edilen bulgular, "Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı" ve "Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları" olmak üzere iki ana tema etrafında sunulmaktadır. Son olarak, çalışma bu bulguları tartışmakta ve beyin göçüne yönelik çözüm ve öneriler ile birlikte alınabilecek tedbirleri ve uygulanabilecek politikaları ortaya koymaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Beyin Göçüne Yönelik Kavramsal Çerçeve

Beyin göçü, ekonomik, siyasi, politik gelişmeler, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, ulaşım imkanları ve bireysel tercihler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak, nitelikli ve yüksek eğitilmiş meslek gruplarının göç eğilimleri sonucunda ortaya çıkan bir göç türüdür (Sarcan, 2022). Alternatif bir tanıma göre ise beyin göçü, iyi eğitim almış ve kalifiye işgücünün gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere, daha gelişmiş ülkelere yöneldiği bir göç hareketi olarak ifade edilmektedir (Kaya, 2005). Uluslararası göç sürecinin bir parçası olan ve dış göç kategorisinde değerlendirilen bu göç türünde, çoğunlukla az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler işgücü kaybederken, gelişmiş ülkeler bu işgücünü kazanmaktadır (Sarcan, 2022).

Küreselleşmenin etkisiyle özellikle 1960'lı yıllarda başlayan beyin göçü, bilgi, yetenek ve eğitimin odak noktasında olduğu uluslararası bir göç türüdür. Beyin göçü, daha yüksek ücret, daha iyi araştırma olanakları ve kariyer gelişimi gibi fırsatlar doğrultusunda, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere yönelik nitelikli işgücünün hareketi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, aynı zamanda insan sermayesinin düşük maliyetle el değiştirmesi anlamına gelmekte ve kaynak ülkenin gelişmiş ülkeler lehine sermaye kaybı yaşamasına neden olmaktadır (Yalçınkaya ve Dülger, 2017).

Beyin göçü ile giden ve aynı zamanda üretim kaybı ya da işgücü kaybı olarak değerlendirilen nitelikli işgücünü, üst düzey müdür ve yöneticiler, mühendis ve teknisyenler, bilim adamları, müteşebbisler ve öğrencilerden oluşan 5 meslek grubu temsil etmektedir (Sağbaş, 2009). OECD'ye (1997) göre ise beyin göçü nitelikli işgücünü, nitelikli uzmanları, bağımsız ve üst düzey yöneticileri, uzman teknisyenleri, yatırımcıları, iş adamlarını, anahtar rolde çalışanları ve yan mukaveleyle çalışanları kapsamaktadır.

1970'lerden sonra hızla artış gösteren beyin göçü, vasıfsız işçi göçünden farklı olarak, özellikle yükseköğrenim gören öğrenciler ve araştırmacılar gibi kalifiye işgücünün göçü şeklinde gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkeler açısından değerlendirildiğinde, bu ülkelerde düşük nüfus artış hızına karşın eğitim talebinin yüksek ve maliyetinin fazla olması dikkat çekmektedir. Ayrıca, gelişmiş teknolojilere sahip bu ülkelerde kitlesel

üretimin sürekliliği için, daha ekonomik ve kârlı hale gelmek amacıyla az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerden nitelikli işgücü ithal edilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler açısından ele alındığında ise gelir eşitsizliği, nitelikli işgücü arz ve talep dengesizlikleri, eğitim sisteminin yetersizliği, araştırma olanaklarının sınırlı olması ile ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar, beyin göçünü tetikleyen temel faktörlerdir (Bakırtaş ve Kandemir, 2010). Ayrıca, yeterli donanım ve niteliğe sahip olmasına rağmen yaşadığı ülkede memnuniyetsizlik duyan bireyler de yurt dışında yaşamayı tercih etmektedir. Bu bağlamda, beyin göçünün sadece ekonomik faktörlere bağlı olmadığı, teknolojinin sunduğu imkanlar ve küreselleşmeyle hız kazanan tüketim kültürünün de bireylerin göç eğilimlerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Modaya ve maceraya ilgi duyan, fırsatları değerlendirmek için risk almaktan çekinmeyen ve daha iyi bir yaşam arayışında olan nitelikli bireyler, hayatlarını değiştirme amacıyla kendilerini daha mutlu edecek ülkelere göç etme eğilimindedirler. Dolayısıyla, göçün şekli ve sebepleri tarihsel süreç içerisinde değişiklik gösterebilmektedir (Kahya, 2022).

2.2. Beyin Göçünün Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Beyin Göçü

Göç olgusu, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen, işgücünün coğrafi hareketliliği temelde kapitalizmin ortaya çıkmasıyla başlayan bir süreçtir. Daha sonra emek göçü sisteminin üretim ve yeniden üretim rejimleri tarafından şekillendirilerek yeni biçimler almıştır ve buradan kalifiye işgücü göçünün II. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Gökbayrak, 2009). Esasen tarihte beyin göçü sürekli olarak gerçekleşmesine rağmen aslında beyin göçü kavramının ilk olarak Britanya Krallık Bilim Akademisi tarafından 1950’li yıllarda ABD ve Kanada’ya göç eden bilim adamlarını tanımlamak amacıyla kullanıldığı ileri sürülmektedir (Gürak, 2006).

1960’ların ortalarından itibaren, kalifiye iş gücü göçü ABD ile başlayarak sanayileşmiş ülkelerin seçici ve yetenek temelli göç politikaları üzerine hızla büyümüştür. 1990’lardan itibaren çeşitli uluslararası örgütlerin gündeminde yer alan kalifiye işgücü göçünün toplam göçteki payının son 15 yılda önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Gökbayrak, 2009). Docquier ve Marfouk’a (2004) göre, 1990-2000 döneminde OECD ülkelerine vasıfsız işgücü göçünün payı %28 artarken, bu artış vasıflı işgücünde %70 olmuştur.

Ülkemiz açısından bakıldığında, kalifiye işgücü göçünün hızlandığı süreçte Türkiye’nin bu sürece ilk dâhil olan ülkelerden birisi olduğu görülmektedir. 1947’de "Truman Doktrini”nin başlatılması ve Türkiye’nin 1952’de NATO’ya üye olması gibi gelişmeler Türkiye’deki kalifiye işgücü göçünün hedef ülkesi olan Amerika ve Türkiye’nin politik ilişkilerini geliştiren ve göçleri hızlandıran gelişmeler olarak kabul edilmektedir (Gökbayrak, 2009).

Türkiye’nin ilk "beyin göçü" dalgası 1960’larda başlamış ve ilk göçmen grubu arasında doktorlar ve mühendisler yer almıştır. Esasen mezunlarının yurtdışında iş aramaya daha yatkın olduğu Türkiye’deki en prestijli üniversitelerin, Amerikan yükseköğrenim modelini benimseyerek kurulmasıyla ve 1950’lerden itibaren birçok doktor, mühendis ve teknik personelin eğitim ve öğretim için Amerika Birleşik

Devletleri'ne gitmesiyle kalifiye işgücü göçü süreci başlamıştır (Tansel ve Güngör, 2003). Bir başka kaynağa göre ise 1960'lı yıllarda ilk olarak İngiltere'de nitelikli bilim adamı göçünün dikkat çekmesiyle akademisyenler bu göç hareketine “The Brain Drain” adını vermişlerdir. “The Brain Migration” ve “Migration of Talent” gibi kavramlarla da adlandırılan beyin göçü, eğitilmiş, nitelikli ve kalifiye işgücünün çalışmak ya da araştırma yapmak gibi nedenlerle yüksek verimliliğe sahip oldukları zamanlardaki göç etme eğilimleri olarak tanımlanmıştır (Bakırtaş ve Kandemir, 2010).

1970'li yıllardan itibaren küreselleşmenin ivme kazanması ve ileri teknolojik gelişmeler sonucunda, katma değeri yüksek, teknolojiye dayalı ürünlerin üretimi artmış, özellikle 1980 sonrası dönemde sanayiye dayalı makine ağırlıklı endüstriden hizmet sektörü, bilgi-işlem teknolojileri, mikro teknolojiler ve Ar-Ge faaliyetlerine odaklanan bir üretim yapısına geçilmiştir. Bu yapısal değişim, bu alanlara uygun nitelikli işgücüne olan talebi de artırmıştır. Geleneksel olarak sanayi ağırlıklı mavi yakalı işgücü, yerini giderek nitelikli beyaz yakalı işgücüne bırakmıştır. Ancak bu tür bir işgücünün tamamen ülke içinde yetiştirilmesi hem zaman hem de maliyet açısından önemli kaynak gerektirdiğinden, diğer ülkelerden nitelikli işgücü çekmek daha pratik ve ekonomik bir çözüm olarak öne çıkmıştır (Aksoy ve Gürsoy, 2018; Kâhya, 2022). Bakırtaş ve Kandemir (2010) de, 1973 ekonomik krizi sonrası dönemde Türkiye'nin çok sayıda araştırmacı ve öğrenciyi yurt dışına gönderen bir ülke haline geldiğini ve bu süreçte önemli ölçüde beşerî sermaye kaybı yaşadığını belirtmektedir. Türkiye, ABD'ye en fazla öğrenci gönderen 8. ülke konumuna gelmiştir. Bu beyin göçünü tetikleyen başlıca faktörler arasında, yükseköğrenim mezunlarının işsizlik endişesi, Ar-Ge'ye ayrılan kaynakların yetersizliği nedeniyle bilim insanlarının uygun çalışma koşullarından yoksun kalması, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıkların yarattığı belirsizlik ortamı yer almaktadır.

1990'lı yıllardaki göç hareketlerine bakıldığında bu göç hareketleri Türkiye'de ve dünyanın diğer bölgelerinde artan bir nitelikli işgücü payını içermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2003 Göç Raporuna göre, 3,5 milyon Türk vatandaşı yurtdışında, çoğunlukla Batı Avrupa ülkelerinde yaşamakta ve bu toplamın 1,1 milyonu ikamet ettikleri ülkelerin işgücü piyasalarına kısmi işgücü statüsünde katılırken, 247.000 kişi işsiz olarak kayıtlara geçmektedir (Gökbayrak, 2009). Türkiye'nin son beyin göçü istatistiklerine bakıldığında ise, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 6 Nisan 2023'te yayımladığı Uluslararası Göç İstatistikleri 'ne (2021) göre 2021 yılında Türkiye'den diğer ülkelere 287 bin 651 kişi göç ettiği ve en fazla göç edenlerin 20-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir (TÜİK, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu'nun son beyin göçü istatistiklerine (2024) bakıldığında ise yükseköğretim mezunlarının beyin göçü oranının 2015 yılında %1,6 iken, 2023 yılında %2,0 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024).

Beyin göçü istatistiklerinin artmasıyla birlikte, Türkiye'de özellikle 1970'li yıllarda önemi anlaşılan beyin göçü kavramı, bu yıllardan itibaren kalkınma planlarında yerini almıştır. İlk olarak üçüncü kalkınma planında (1973-1977) yer alan beyin göçü kavramına, dördüncü kalkınma planında da (1979-1983) değinilmiştir. Daha sonra beş (1985-1989), altı (1990- 1994) ve yedinci (1996-2000) kalkınma planlarında yer

almayan beyin göçü olgusu sekizinci kalkınma planında (2001-2005) önüne geçilmesi gereken bir olgu olarak tekrar yer alırken, dokuzuncu (2007-2013) kalkınma planında sadece iç göçe vurgu yapılmış ve onuncu (2014-2018) kalkınma planında Türkiye’ye beyin göçünün teşvik edilmesine kısaca değinilirken Türkiye’den olan beyin göçünden hiç söz edilmemiştir (Tanrısevdi vd., 2019). On birinci (2019-2023) kalkınma planında ise beyin göçünün nedenlerinin analiz edilmesi, nitelikli işgücünün ülkede kalmasına yönelik çalışmalar, beyin göçünün engellenmesi ya da geri dönüşlerin artırılmasına yönelik yapılacak araştırmalar ve alınacak tedbirlere ilişkin ifadeler yer almaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024). Ancak beyin göçünün öneminden hareketle ülkemizde TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Daire Başkanlığınca yürütülen çalışmalar yoluyla yurtdışında bulunan bilim insanlarının yeniden Türkiye’ye dönmelerini teşvik etmek için TÜBİTAK tarafından “Tersine Beyin Göçü Programı”, Avrupa ve Ulusal Kaynaklı Fon Fırsatlarının Tanıtılması” ve tersine beyin göçü için “Hedef Türkiye Çalıştayları” gibi çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Söz konusu çalışmalarla 8 yılda toplam 595 araştırmacı Türkiye’ye geri dönmüştür (TÜBİTAK, 2015).

Nitelikli göçmen kazanımı için ise, 2007 yılından itibaren TÜBİTAK çeşitli uygulamalar gerçekleştirmiştir. TÜBİTAK tarafından 2232 Yurda Dönüş Programı, 2236 Uluslararası Araştırmacı Dolaşımı Destek Programı, 2221 Konuk veya Akademik İzinli Bilim İnsanı Destekleme Programı ve 2216 Uluslararası Araştırmacılar İçin Araştırma Burs Programı gibi nitelikli göçlere yönelik projeler hayata geçirilmiştir (Çelik, 2021).

Türkiye’de beyin göçünü önlemeye ve göçmenlerin geri dönmelerine yönelik çeşitli dönemlerde politika ve kampanyalar düzenlenmiştir. Bu uygulamaların etkililiği ve istikrarı tartışmaya açıktır. Türkiye’de beyin göçüne dair günümüze kadar uygulanan politikalar teşvik edici veya kısıtlayıcı bir yaklaşımla sürdürülmüştür (Çelik, 2021). Türkiye’nin beyin göçüne ilişkin çalışmaları yeterli olmasa da geri dönüşleri hızlandıracak ortamın sağlanması durumunda, göç veren ülke olarak Türkiye’nin kalkınmada önemli bir katma değer elde edeceği ortadadır (Gökbayrak, 2008).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, istihdamda kalifiye işgücünün ve orta sınıf beyaz yakalıların gitmesi ile insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapımcıların önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü olgusu ele alınarak, nitelikli göçlerin sebepleri, sonuçları ve çözüm önerileriyle birlikte tüm yönleri ile derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın araştırma sorusu beyin göçü olgusunun sebepleri, etkileri, potansiyel engelleri ve sonuçlarına odaklanmıştır. Temel araştırma sorusundan hareketle beyin göçünün önemini ortaya koyarak Türkiye açısından etkilerini değerlendirmek adına araştırmada açıklanması önerilen alt sorular şunlardır:

- Beyin göçü olgusu nasıl bir anlam ifade etmektedir?
- Beyin göçünün tarihsel gelişimi nasıldır?
- Göçmenlerin ve gidilen ülkelerin özellikleri nelerdir?

- Beyin göçünün sebepleri nelerdir?
- Göçmenlerin gitme, dönme veya kalma sebepleri nelerdir?
- Beyin göçünün sonuçları nelerdir?
- Beyin göçüne nasıl bir çare bulunabilir, potansiyel engeller, çözüm ve öneriler nelerdir?

3.2. Araştırma Deseni ve Tasarımı

Bu araştırmada beyin göçü olgusunun tüm yönleriyle kapsamlı bir şekilde incelenmesi amacıyla, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizi, birincil araştırma verileri olarak çeşitli dokümanların toplanması, incelenmesi, sorgulanması ve analiz edilmesi sürecini kapsayan bilimsel bir araştırma yöntemidir (O’Leary, 2017). Geleneksel olarak antropoloji ve tarih gibi disiplinlerde yaygın olarak kullanılan doküman analizi, sosyal bilimlerde de anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerin yanı sıra tamamlayıcı bir araç olarak kullanılmıştır (Mogalakwe, 2006). Doküman analizi, yıllardır daha çok antropoloji ve tarih gibi disiplinlere atfedilen bir araştırma yöntemi olmakla birlikte sosyal bilimlerde de anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerin yanında tamamlayıcı bir yöntem olarak kullanılmıştır. (Mogalakwe, 2006). Son yıllarda ise doküman analizinin öneminin anlaşılması; sosyal bilimlerde kullanılan anket, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerden daha düşük maliyetli olması; zaman ve enerjiden tasarruf sağlaması ve araştırmacı ile araştırılan arasında nesnel bir tampon sağlaması, olayların veya insanların gerçekliği üzerinde etkisi olan araştırmacı tarafından yönlendirilen görüşme, anket ve hatta gözlem çalışmaları gibi birincil araştırmaların aksine doküman analizinde mevcut verilerle etkileşimin araştırmacıyı içermemesi nedeniyle verilere ilişkin olası önyargıları ortadan kaldırması gibi avantajlarından dolayı sosyal bilimlerde daha sık kullanılmaya başlanmıştır (Mogalakwe, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2016; Kıral, 2020; O’Leary, 2017). Alan yazın incelendiğinde, doküman analizi yönteminin tek başına kullanıldığı pek çok araştırmanın (Wild vd., 2009; Tuncer vd., 2011; Çelik, 2016; Beşel ve Yardımcıoğlu, 2017; Zorluoğlu, Kızılaslan, ve Sözbilir, 2016; Denir ve Kargın, 2020; Güzel, 2021; Avcu ve Bal, 2024; Toplaoğlu ve Işık, 2024; Akar ve Wolff, 2024) mevcut olduğu görülmektedir.

“Belgesel tarama” veya “Belge incelemesi” olarak da bilinen doküman analizinde, mevcut belgeler incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman analizi, basılı ve elektronik kaynakların incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde gerçekleşen bir dizi işlemdir (Bowen, 2009). Doküman analizi, dokümanlara bakılarak araştırılan olgu hakkında detaylı bilgiler sağladığından nitel araştırmacılar için en değerli bilgi kaynaklarından biridir (Hoepfl, 1997).

3.3. Veri Oluşturma Süreci

Araştırmada verilerin oluşturulmasında doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizinde mevcut dokümanlar incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman (belge), araştırma konusu ile ilgili bilgi sağlayan her türlü yazılı materyaldir (Sak vd., 2021). Doküman analizi çalışmalarında birincil (belge) ve ikincil veriler (belge) olmak üzere iki tür veri (doküman) kullanılmaktadır. Birincil veriler, incelenen olay ya da davranışı deneyimleyen kişiler tarafından üretilen belgeler iken,

ikincil veriler ise, olgu ya da davranışı deneyimleyemeyen kişiler tarafından üretilen belgelerdir (Kıral, 2020). Birincil veriler araştırmacılar tarafından araştırma amaçları için özel olarak toplanan verilerdir; araştırma sürecinden bağımsız olarak var olmayan verilerdir. Birincil veriler günceldir, tamamen araştırmacıya aittir ve en önemlisi araştırmacının incelediği belirli konulara yöneliktir. İkincil veriler ise durumsal verilerdir. Bir araştırma projesinden bağımsız olarak belgelerde, veri tabanlarında ve internette var olan ve araştırmacı tarafından kendi araştırma projesinin açık amacı için oluşturulmamış olan ancak araştırmacıların basitçe toplayıp analiz ettikleri mevcut verilerdir. Araştırmada ikincil veri kullanılmasının her şeyden önce verileri her yerde bulabilme ve verilere erişebilme, veri toplama protokolü gerektirmeme, insanların gerçekten ne ürettiğini keşfetme; zengin, derinlemesine nitel veriler ve standartlaştırılmış, ölçülebilir, sözlü ve sözlü olmayan veriler toplama, araştırma katılımcılarına fiziksel erişim ihtiyacını ortadan kaldırma ve bu şekilde maliyetleri düşürmenin yanı sıra araştırmacılar ve araştırma katılımcıları için stresi en aza indirme gibi avantajları bulunmaktadır (O’Leary, 2017).

Sistematik bir inceleme için kullanılabilecek dokümanlar, herkese açık dokümanlar, kişisel dokümanlar; görsel dokümanlar, popüler kültür dokümanları, çevrim içi kaynaklar gibi farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Söz konusu bu dokümanlar, doğum-ölüm-evlilik kayıtları, öğretim programları, kitle iletişim araçları, nüfus sayım istatistikleri, çizgi filmler, film, video ve fotoğraflar, günlük, mektup, gelişim kayıtları, otobiyografi, koleksiyonlar, reklamlar, toplantı tutanakları, kitap ve broşürler, kupürler/köşe yazıları, günlükler, dergiler, etkinlik programlarına ilişkin metinler, notlar, haritalar, çizelgeler, gazeteler, elektronik postalar, sohbet odaları, bloglar, web siteleri, sosyal medya platformları şeklinde farklı kaynaklar olabilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007; Merriam, 2009; Bryman, 2012; Sak vd., 2021).

Bu kapsamda araştırmada herkese açık dokümanlar, görsel dokümanlar ya da çevrimiçi kaynaklar olarak da adlandırılan ikincil verilerden (doküman) yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri 01.10.2023-22.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. “Youtube” sitesinde “Beyin Göçü” anahtar kelimesi kullanılarak arama yapılmıştır. Beyin göçünün nedenleri ve sonuçlarını tartışan oturum ve sohbet içerikli videolar analize dahil edilmiştir. Bunun yanı sıra yalnızca göç içerikli olan, haber, köşe yazısı videosu, sokak röportajları gibi kısa videolar, komedi, animasyon ve karikatür içerikli videolar ile beyin göçü ile gidenlerle yapılan röportajları içeren videolar çalışma dışı bırakılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün bir kişiden (Dukes, 1984) 325 (Polkinghorne, 1989) kişiye kadar olabileceği (Creswell, 2020); bir ile maksimum 10 kişi arasında değişebileceği (Kleiman, 2004; Starks and Trinidad, 2007); katılımcı sayısının 10’u geçmemesi gerektiği (Yıldırım ve Şimşek, 2016), genellikle 6 ile 20 arasında ya da 5-50 arasında değişebileceği (Wilson, 2015; Castillo-Montoya, 2016) şeklinde pek çok görüş olmakla birlikte katı bir kural olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca örneklemin büyük gruplar yerine, araştırmanın amaçlarını karşılayan, derinlemesine veri sunan ve zengin bilgi içeren örneklerini kapsamalıdır (Coyne, 1997). Sonuç olarak, çalışmanın amacı doğrultusunda ve veri doygunluğu esas alınarak toplamda 18 video değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan 18 videonun bu içeriği kapsadığı düşünülmektedir.

Tablo 1. Örneklem Dahil Edilen Videolar

Videonun Adı	Konuk	Yayın Tarihi	Videonun Süresi	Beğeni Sayısı	Yorum Sayısı	Görüntüleme Sayısı
Günden Kalanlar	Doktor	14.04.2023	31.28 dk	5	2	381
Türkiye'de Yeni Nesil Beyin Göçü	Akademisyen	31.01.2024	30.06. dk	127	8	2.524
Z Kuşağı ve Beyin Göçü	Yazar	22.12.2023	66 dk	25	1	206
Son Yıllarda Beyin Göçü Neden Arttı?	Youtuber	05.07.2020	20 dk	66	23	756
Ülkemizde Gizli Beyin Göçü	Mühendis	21.10.2023	20.55 dk	14	0	272
Beyin Göçü Nasıl Duracak	Akademisyen	20.12.2022	35.04 dk	196	24	3.939
Türkiye'den Büyük Göçü Durdurmak Mümkün Mü?	Gazeteci/Yazar	22.08.2023	44.54 dk	472	74	9.600
Türkiye'den Gitmek: Kimler, Neden Gidiyor?	Siyaset Bilimci/Yazar	22.08.2023	34.33 dk	165	25	3.621
İşsizlik, Beyin Göçü, Eğitim Alanındaki Sorun ve Çözümler	Politikacı	29.11.2022	16.20 dk	62	12	1.692
Beyin Göçü Bir Ülke Ekonomisini Nasıl Etkiler?	Akademisyen	16.05.2022	2.48 dk	241	59	5.095
Türkiye'nin Beyin Göçü Raporu	Gazeteci	19.03.2021	5.15 dk	5	0	185
Türkiye 'Beynini' Kaybediyor: 12 Bin Akademisyen Göç Etti	Akademisyen	20.08.2023	12.30 dk	50	4	1.431
Ülkeye Olan Borcumuz Yok Mu?	İş Adamı	19.07.2023	6.01 dk	18	74	1.430
Türkiye'deki Beyin Göçü Tartışmalarının Yorumlanması	Yazar	11.01.2023	10.53 dk	29	5	1.694
Beyin Göçü: Gençler Nereye?	Yazar	27.05.2022	34.55 dk	1.9 bin	119	42.000
Türkiye Tarihi Beyin Göçüyle Yıprandı	Akademisyen	03.12.2022	04.20 dk	126	30	7.427
Kaybettiğimiz Büyük Savaş	Akademisyen	24.08.2021	13.24	8.9 bin	927	100.505
Beyin Göçü Bir Ülkenin Felaketidir	Yazar	07.09.2022	23.43 dk	3.6 bin	282	52.346

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılan doküman incelemesi aşamalarını içeren analiz adımları gerçekleştirilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Çeşitli araştırmacılara göre farklı şekillerde sınıflandırılan doküman analizi süreçleri



Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

Şekil 1'de görüldüğü üzere, doküman analizi çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak, hangi analiz sürecinin kullanıldığına bakılmaksızın, analiz süreci yinelemeli bir yapıya sahiptir ve verilerin analizi, doküman seçimi ve dokümana erişim ile başlamaktadır. Dokümanların orijinallliği kontrol edildikten sonra, içerik analizi aşamasına geçilmektedir. İçerik analizi sürecinde, belirli kategoriler veya temalar oluşturulduktan sonra, analiz birimleri—örneğin sözcük, tema, karakter, cümle ve paragraf—belirlenir ve ilgili kategorilere (temalara) yerleştirilir. Elde edilen veriler, araştırmanın içeriğine ve ihtiyaçlarına göre sayısallaştırılabilir veya yüzdelerle ifade edilebilir. Son aşama olarak, verilerin raporlanması ve yorumlanması süreci ile analiz tamamlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Kıral, 2020).

İçerik analizi, insan davranışlarını ve doğasını dolaylı yollarla anlamaya olanak tanıyan sistematik ve nesnel bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, sözel, görsel veya yazılı verilerin tanımlanması, ölçülmesi ve geçerli çıkarımlarda bulunulması için kullanılan bir araçtır (Downe-Wamboldt, 1992; Strauss ve Corbin, 1990). İçerik analizi, gazete, dergi, konuşma dökümleri, film, internet siteleri, reklamlar gibi çeşitli içeriklerin sistematik bir şekilde analiz edilmesini sağlar (Fraenkel vd., 2012; Sak vd., 2021).

Bu kapsamda, araştırma amacına ve tasarımına uygun olarak seçilen videolar (dokümanlar) önce orijinallik kontrolüne tabi tutulmuş, ardından detaylı dinleme ve okuma işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamaların ardından, transkripsiyon (deşifre) işlemleri yapılmış ve elde edilen deşifre raporları içerik analizinde birincil kaynak olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde, kodlama, kavramsallaştırma ve temalandırma aşamalarını içeren (Corbin ve Strauss, 2014) tematik içerik analizi

yöntemi uygulanmış ve deşifre edilmiş ses kayıtları MAXQDA 22 adlı bilgisayar destekli nitel araştırma programı kullanılarak analiz edilmiştir. Program aracılığıyla kodlar ve alt kodlar oluşturulmuş, memolar hazırlanmış ve araştırmanın amacına uygun olarak yapılan tematik içerik analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir: Verilerin kodlanması, temaların belirlenmesi, kod ve temaların düzeltilmesi, ve bulguların tanımlanması ile yorumlanması. Ayrıca, araştırma sonuçları MAXQDA 22 programının "Görsel Araçlar" özelliği kullanılarak haritalandırılmıştır (Silver ve Lewins, 2018).

3.5. Araştırmanın Geçerliği, Güvenirliği ve Etik Konular

Doküman analizinde, ikincil verilerle çalışıldığı için güvenirliliği değerlendirmek esastır ve verilerin geçerlik, güvenilirlik ve etik hususları konusunda dikkat edilmesi gereken önemli noktalar bulunmaktadır. O'Leary'e (2017) göre, O'Leary'e (2017) göre, kişisel web siteleri ve bloglar gibi çevrimiçi kaynaklarda güvenilir, geçerli ve sağlam bilgilerin yanı sıra hatalı, yanıltıcı veya sahte içeriklerin de bulunabildiği göz önünde bulundurulduğunda, asıl önemli olan bilgiye ulaşmak değil; doğru ve güvenilir bilgiye ulaşabilmektir. Bu nedenle öncelikle mevcut verilerin güvenilirlik açısından taranması gerekmektedir. Güvenirliliği ve geçerliği ölçmenin yanı sıra, mevcut verileri kullanmada önemli bir adım, ne aradığını bilmek yani, açıkça ifade edilmiş bir araştırma sorusuna sahip olmak ve bu soruyu hangi tür verilerin ele alabileceğini bilmektir. İkincil veriler, alaka, güncellik ve metodolojik sorunlar açısından daha fazla zorluk sunması ve genellikle alternatif bir amaç için toplanmış veriler olması nedeniyle birincil veriler kadar alakalı veya güncel olmayabilmektedir. Bu nedenle mevcut verilerle ilgili alternatifler de değerlendirilmelidir.

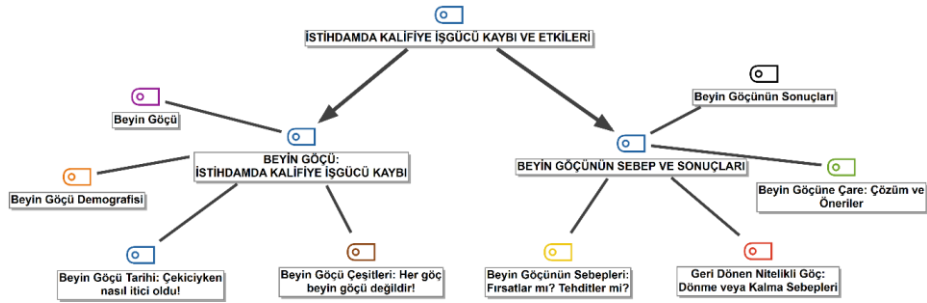
İkincil verilerle çalışmanın getirdiği zorluklar ve ihlaller ile doküman analizinde yetki belgeleri ve tanınmış yetki (alanında uzman kişiler ya da kaynaklar olması vs.), objektiflik, doğrulanabilirlik ve güncellik gibi dikkat edilmesi gereken hususlar göz önüne alındığında, araştırmada araştırmacının kendi önyargıları ve yorumlarını etkilemediğinden emin olmak ve kayıtları bağlamından çıkarmaktan kaçınmak adına beyin göçü ile ilgili olumlu ve olumsuz her iki görüşü de içeren ve sadece beyin göçünü değerlendiren videolar değerlendirmeye alınmıştır. Mahremiyetin, anonimliğin ve/veya gizliliğin korunması adına kayıtlarda yer alan kişi ya da kişilerin isimlerine yer verilmemiştir. Konunun güncelliği ve doğası gereği öznel olan, kişisel iletişim veya açık bir siyasi gündemi olan videolarda çalışma içeriğinde herhangi bir siyasi ya da kişisel görüşe yer verilmemiştir. Tanınmış yetki ve yetki belgeleri ölçütü için kayıtlarda yer alan araştırmacı, gazeteci, eğitimci, yazar, akademisyen vs. kişiler yetki, yeterlilik ve konuya ilişkin akademik veya profesyonel yayınları ve uzmanlıkları dikkate alınarak seçilmiştir. Objektiflik konusunda videolarda yer alan kişilerin önyargı içeren ifadelerine yer verilmemiştir. Doğrulanabilirlik ile ilgili videolarda yer alan kişilerin atıfta bulunulan eserleri ile kendi alanlarında uzman olup olmadıklarına dikkat edilmiştir. Güncellik konusunda web bilgilerine, bağlantılarının eksik veya bozuk olup olmamasına, kolayca erişilebilen ve tarihleri dikkate alınarak 7 aylık veri toplama sürecinde yayında olan/erişilebilen ve yayından kaldırılmamış olan videolar değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca verileri üçgenleme adına tek bir kaynağa güvenmeden, bilgiyi sunan kişinin, sitenin, kuruluşun güvenilirliğine dikkat

edilmesi, bilgileri için sundukları referansların incelenmesi gibi etik hususlara özen gösterilerek geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin ölçütler (O’Leary, 2017) dikkate alınmıştır.

Analiz sürecinin şeffaflığını sağlamak amacıyla, veri analizinde geçerlilik ve güvenilirliği artıran MAXQDA 22 paket programı kullanılmıştır. Paket programların kullanımı, "zaman, mekân, geçerlik ve güvenilirlik, şeffaflık ve görsellik" gibi açılardan çeşitli avantajlar sunmaktadır. Özellikle geçerlilik ve güvenilirlik açısından, bu tür programlar araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamak ve şeffaflık sağlamak adına önemli bir rol oynamaktadır. MAXQDA 22 programında oluşturulan araştırma projesi, üçüncü kişilere bilgi sunma açısından bir araç olarak işlev görmektedir. Böylece, soruların değerlendirilmesinde uzman görüşlerinden yararlanılarak, bilgisayar destekli nitel veri analizi programı kullanılarak ve derinlemesine betimleme ile araştırmacının rolü açıkça ifade edilerek, araştırmanın geçerlilik, güvenilirlik ve etik standartlarına özen gösterilmiş ve araştırmanın şeffaflığı sağlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ise ilgili alan yazınıla ilişkilendirilerek rapor edilmiştir. Bir yazarın tek ve birden fazla yazarlı çalışmasına atıfta bulunulması durumunda, önce tek yazarlı çalışmalar yazılmalıdır. Dergilerde yayımlanan makalelerin ve derleme niteliğindeki (editörlü) kitaplarda yer alan bölümlerin sayfa numaraları mutlaka yazılmalıdır.

3. BULGULAR

İstihdamda kalifiye işgücü kaybını ifade eden beyin göçünün sebepleri ve sonuçları incelendiğinde, doküman analizi sonucuna göre temalar “İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybının Etkileri” ana teması altında toplanmıştır.



Şekil 2. İçerik Analizi Ana Temaları (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 2’de de görüldüğü gibi beyin göçünün etkilerine ilişkin analiz sonuçları “İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ve “Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağında iki ayrı bölümde incelenmiştir. “Ana Tema I: Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” odağındaki dokümanlara ilişkin “Beyin Göçü”, “Beyin Göçü Demografisi”, “Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!” ve “Beyin Göçü Çeşitleri: Her göç beyin göçü değildir!” şeklindeki temalar ön plana çıkarken; “Ana Tema II: Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağındaki dokümanlara ilişkin ise

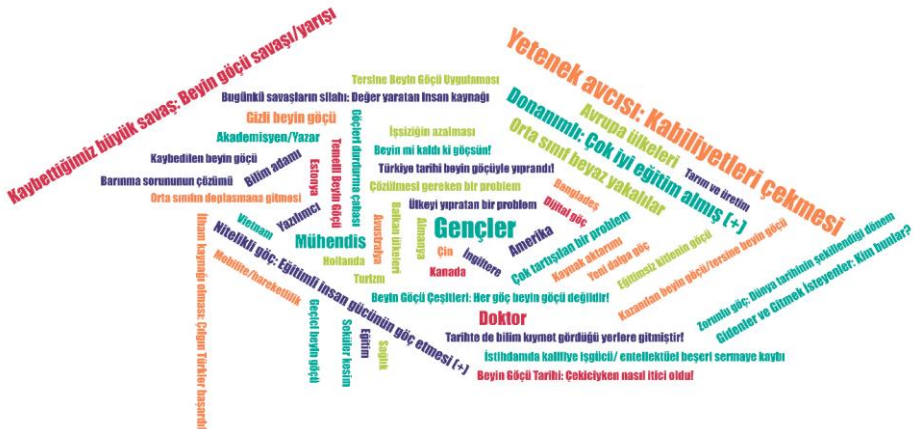
“Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri”, “Beyin Göçünün Sonuçları” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 3. İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı: Beyin Göçü Kelime Bulutu (MAXQDA-word-cloud).

4.1. Ana Tema I. Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı

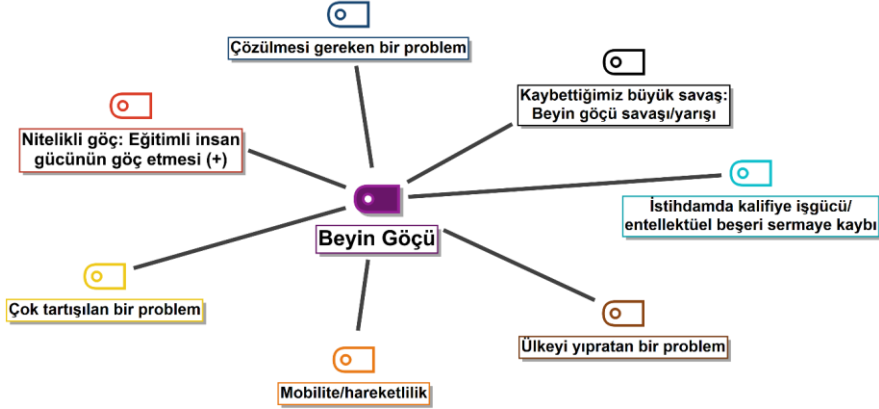
Beyin göçü kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde, ilk ana tema “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalıfıye İşgücü Kaybı*” odağında “*Beyin Göçü*”, “*Beyin Göçü Demografisi*”, “*Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!*” ve “*Beyin Göçü Çeşitleri: Her göç beyin göçü değildir!*” şeklindeki temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 4. Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı Kod Bulutu (MAXQDA-code-cloud).

4.1.1. Alt Tema I. Beyin Göçü

İlk ana tema “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı*” odağında ilk alt tema “*Beyin göçü*” kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde “*Beyin göçü*” temasında kavramın anlamı ve kapsamı değerlendirilmiştir.

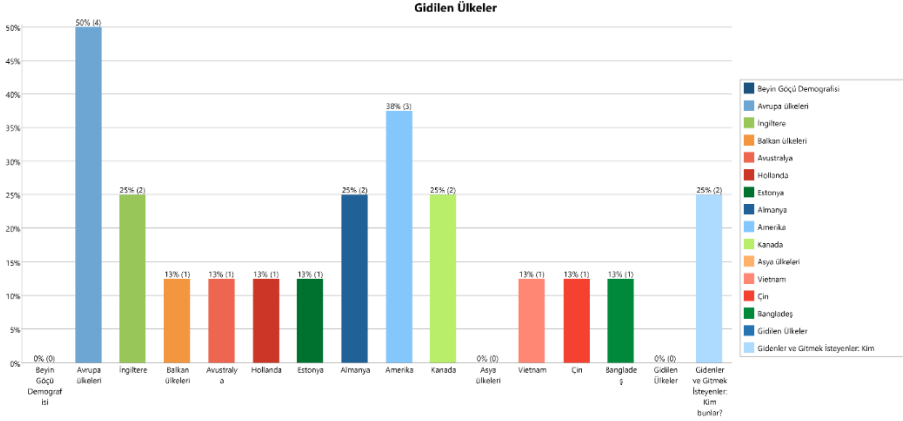


Şekil 5. Beyin Göçü Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes).

Şekil 5’te görüldüğü gibi, dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin göçü” kavramına ilişkin sırasıyla en çok “*Kaybettiğimiz büyük savaş: Beyin göçü savaşı/yarışı*”, “*Nitelikli göç: Eğitimli insan gücünün göç etmesi*”, “*Çok tartışılan bir problem*”, “*Çözülmesi gereken bir problem*”, “*Ülkeyi yıpratıcı bir problem*”, “*İstihdamda kalifiye işgücü/entelektüel beşeri sermaye kaybı*”, “*Mobilite/hareketlilik*”, “*Yeni dalga göç*”, “*Orta sınıfın deplasmana gitmesi*”, ve “*Zorunlu göç: Dünya tarihinin şekillendiği dönem*” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.

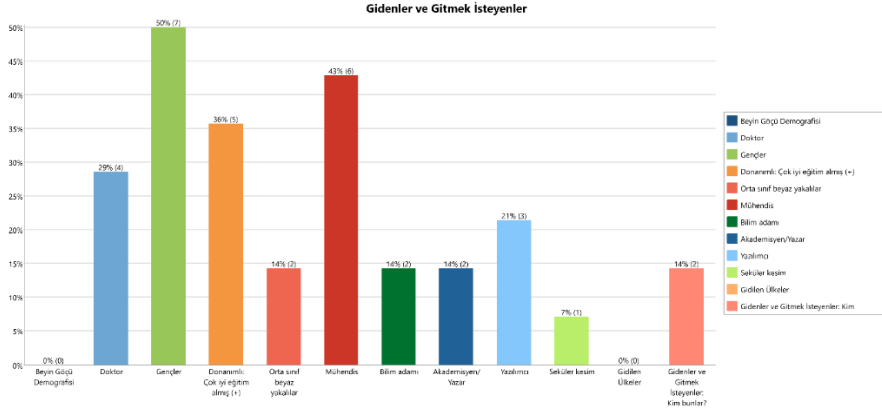
4.1.2. Alt Tema II. Beyin Göçü Demografisi

Dokümanların içerik analizi sonucunda “*Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı*” ana teması odağında ön plana çıkan ikinci alt tema “*Beyin Göçü Demografisi*”dir. Bu tema odağında dokümanlarda beyin göçünde “*Gidilen ülkeler*”, ile “*Gidenler ve gitmek isteyenler: Kim bunlar?*” incelenmiştir.



Şekil 6. Beyin Göçü Demografisi-Gidilen Ülkeler Kod Frekansları (MAXQDA-code-frequencies)

Şekil 6’da görüldüğü gibi, “Beyin göçü demografisi” odağında “Gidilen ülkeler” temasına ait kod frekansları incelendiğinde en fazla gidilen ülkeler sırasıyla İngiltere, Balkan ülkeleri Hollanda, Estonya ve Almanya gibi “Avrupa ülkeleri”, Vietnam, Çin, Bangladeş gibi “Asya ülkeleri” ve “Amerika”dır.



Şekil 7. Beyin Göçü Demografisi-Gidenler ve Gitmek İsteyenler Kod Frekansları (MAXQDA-code-frequencies)

Şekil 7’de görüldüğü gibi “Beyin göçü demografisi” odağında “Gidenler ve gitmek isteyenler: Kim bunlar?” temasına ait kod frekansları incelendiğinde beyin göçü ile gidenler ya da gitmek isteyenlerin sırasıyla en çok “Gençler”, “Mühendis”, “Donanımlı: Çok iyi eğitim almış”, “Doktor”, “Yazılımcı”, “Bilim adamı”, “Akademisyen/yazar” ve “Orta sınıf beyaz yakalılar” olduğu görülmektedir.

4.1.2. Alt Tema III. Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!

Dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ana teması odağında ön plana çıkan üçüncü alt tema “Beyin Göçü Tarihi: Çekiciyken nasıl itici oldu!” teması ön plana çıkmıştır. Bu tema odağında Türkiye’de yıllardır var olan beyin göçünün tarihi “Türkiye tarihi beyin göçüyle yıprandı!” ve “Tersine beyin göçü uygulaması” temaları ile değerlendirilmiştir.

“Türkiye tarihi beyin göçüyle yıprandı!” teması odağında, Türkiye’de beyin göçünün yıllardır var olduğu, “Tarihte de bilim kıymet gördüğü yerlere gitmiştir”, Eğitimsiz kitlenin göçü” ve “Göçleri durdurma çabası” temaları ile incelenmiştir.

“Beyin göçü bu ülkede yıllardır var ama çıkış noktasına bakarsak Cumhuriyetin kurulduğu Cumhuriyetin ilanından sonra özetle Gazi Mustafa Kemal’in Yurt dışına gidip oraları görün okuyun gelişin ama ülkemize dönün ve ülkemizde devletimizin size vereceği istihdam edeceği görevlerde ülkemizin kalkınmasına katkı sağlayın demişti” (Video 4).

“Elli sene geçmiş Hani o zamanlar daha farklı bir kitle gitti ama (...) yani elli sene önce göçenler daha farklı bir de daha belki eğitimsiz bir kitleydi Almanya’ya gidenler şimdiki daha eğitilmiş” (Video 3).

“Tıbbi göçün telefatını biri ölçüde indiren (...) Göçü durdurmak için veya yani bunu sıfırlamak mümkün olmayabilir ama şey yaptı Vakıf kurdu mesela bir vakıf kurdu maaşları arttırdı” (Video 16).

Ayrıca yıllardır var olan beyin göçü sorununun “Tersine beyin göçü uygulaması” ile durdurulmaya çalışıldığı “Yetenek avcısı: Kabiliyetleri çekmesi” ve “Ekonomik gelişim/katma değer” temaları ile incelenmiştir.

“İki Asır önce Napolyon bile Osmanlı Devleti’ne istihdam için başvurmadı mı sen o kadar çekicisin müknaşis o kadar kuvvetli öyleyken şu anda tam zıttı olmuş” (Video 18)

“2000’lerde Hatırlarsan Eğer yani dünyanın her yerinden bir sürü insan genç insanlar özellikle işte sanatçılar şeyler bilim insanları akademisyenler vs. geliyorlardı Türkiye’ye” (Video 7).

“Bundan 10-15 yıl önce Ee Türkiye bir tersine beyin göçü diye bir uygulama başlattı (...) gidenlerin yüzde yirmisini geri geldi (...) kanuniden neden örnek vereyim (...)bütün dünyaya insanları salıyordu yetenekli insan topluyordu sokolic kasabasından Mehmet’i buluyordu devletin emadı Sokullu Mehmet Paşa artı Avanos kasabasından Sinanı buluyordu alıyordu ona teslim ediyordu bütün mülkünü (...) yani dışarıdaki entelektüel sermayeyi toplayan bir ulus (...)” (Video 1).

“Tersine beyin göçü sayesinde ülkenin Her yanında eğitimden sağlığa turizmden tarıma katma değeri yüksek üretim merkezleri oluşturulmuştu” (Video 14).

Görüldüğü gibi, dokümanların içerik analizine göre, tarihte beyin göçünün Türkiye’ye yapıldığı, ülkemizin yetenekleri çeken bir ülke olduğu, ayrıca beyin göçü sorununun Türkiye’de yıllardır var olduğu ve tarihte tersine beyin göçü uygulaması ile ekonomik gelişim ve katma değer sağlandığı ortaya konmuştur.

4.1.3. Alt Tema IV. Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!

Dokümanların içerik analizi sonucunda “Beyin Göçü: İstihdamda Kalıfıye İşgücü Kaybı” ana teması odağında ön plana çıkan dördüncü alt tema “Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!” şeklindedir.

“Beyin göçü göçün bir çeşidi her göç beyin göçü değil” (Video 18).

“Beyin Göçü Çeşitleri: Her Göç Beyin Göçü Değildir!” teması odağında “Gizli beyin göçü”, “Dijital göç”, “Kazanılan beyin göçü/tersine beyin göçü”, “Kaybedilen beyin göçü”, “Geçici beyin göçü” ve “Temelli beyin göçü” temaları ön plana çıkmıştır.

Gizli beyin göçünden bahsedeceğim ne anlama geliyor yani beyin göçünün e gizlisi mi var diye (...) ülkemizde ilk 500'e giren üniversiteler var (...) burada buradan mezun olan gençler ülkemizde olan çok uluslararası şirketlerin ARGE merkezlerine ya da fabrikalarına girip çalışıyorlar Bu çok büyük bir kayıp. Neden biliyor musunuz şöyle söyleyeyim gizlilik sözleşmesi yapıyorsunuz yani bu ne demektir (...) başka bir firmaya kolay kolay atlayamıyor, bu firmaların ürettikleri direkt yurt dışına gidiyor Siz onlardan alım dahi yapamıyorsunuz mühendislerin bu firmalarda çalıştırarak ülkenin kaymak tabakası dediğimiz üniversiteli zeki beyinleri kaybediyorsunuz (Video 5).

Ama alan ülke açısından da Brain diyorlar yani beyin kazanma çünkü zaten dünyada kabiliyet bir havuz gibi düşünelim. Bir kısmı Sendedir bir kısmı başka yerlerde senden kaçan mutlaka havuzun başka bir tarafına gidiyor. İkincisi Brain yani beynin boşalması beynin bir yeri terk etmesi yani o giden ülke açısından beyin kaçıyor (Video 18).

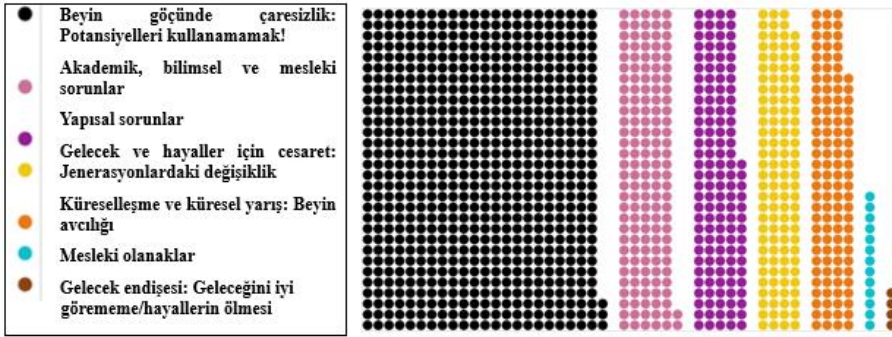
4.2. Ana Tema II. Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları

Beyin göçü kavramına ilişkin dokümanlar incelendiğinde, ikinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında “Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Beyin Göçünün Sonuçları”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır.



Şekil 9. Beyin Göçünün Sebepleri Kod Listesi (MAXQDA- Code – List)

Şekil 9’da görüldüğü gibi, “Beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler: Fırsatlar” teması odağında “Temel hak ve özgürlük olanakları”, “Mesleki olanaklar”, “Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları”, “Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik” ve “Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı” temaları ön plana çıkmıştır. “Beyin göçüne zorlayan itici etkenler: Tehditler” teması odağında ise; “Temel hak ve özgürlükler sorunu”, “Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar”, “Yapısal sorunlar”, “Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi” ve “Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri kullanamamak!” temaları ön plana çıkmıştır. Söz konusu temalar incelendiğinde beyin göçünün sebeplerine ilişkin belge portesi ise Şekil 9’da görülmektedir.



Şekil 10. Beyin Göçü Çekici ve İtici Etkenler Belge Portresi (MAXQDA-document-portrait).

Şekil 10’da beyin göçünün sebeplerine ilişkin belge portresine bakıldığında, en çok öne çıkan etkenlerin “Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik”, “Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı” ve “Mesleki olanaklar” gibi çekici etkenler ile “Beyin göçünde çaresizlik: potansiyelleri kullanamamak!”, “Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar”, “Yapısal sorunlar” ve “Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi” gibi itici etkenler olduğu görülmektedir.

“Yeni jenerasyonun da yüksek cesaret, yüksek özgüven, dünyayı bir çantadan ibaret görmesinden dolayı artık beyin göçü hızlandı (...) Aynı zamanda daha iyi daha çok güzel ve yeni gelişimleri çok iyi takip edebiliyor bu jenerasyon ellerinde akıllı telefonlar bu Teknoloji sayesinde dünyada ne oluyor ne bitiyor Green kartla yurtdışı nasıl vize alınabilir, Ne bileyim ne olduğunu nasıl kalınır, acaba ne yapılır hepsini biliyorlar yani bugün 25 yaşındaki gence beyin göçü yapmak isteyen birine sorun plan hazır mıdır yani maalesef böyle devam ediyoruz (Video 4).

“Umarım onarabiliriz Evet yani çünkü insan niye gider hiç kimse memleketini dostlarımızı, sevdiklerini bırakıp bir yere gitmek istemez,

hiç kimse istemez ama insan gidiyorsa düşsüzlüğünden gider yeni düş kurma ihtimallerinin peşinden gider” (Video 3).

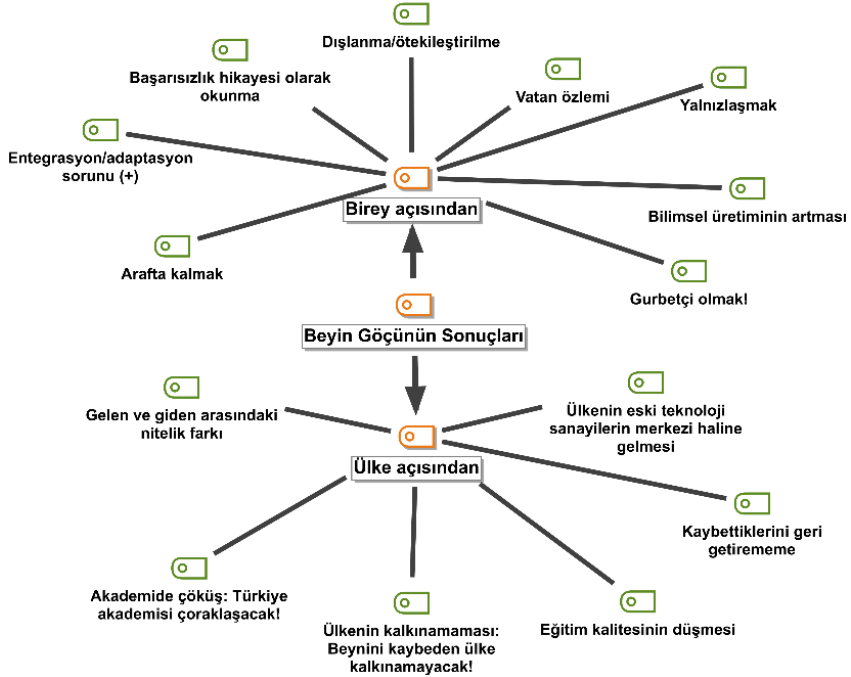
Görüldüğü gibi dokümanların içerik analizinden verilen örneklerde de gelecek endişesi ya da gelecek için gösterilen cesaret beyin göçünün itici ve çekici etkenlerine birer örnek teşkil etmektedir. Burada dikkat çekici olan nokta en büyük etkenin “Beyin göçünde çaresizlik: potansiyelleri kullanamamak!” olduğu görülmektedir. Ülkemizin hem nitelikli insan kaynağı hem de ülke olarak sahip olduğu potansiyellerin değerlendirilememesinin beyin göçünü etkileyen faktörler olduğu vurgulanmaktadır.

“Yine de yapamadık yani her ikisi bunu düşünmesi lazım ya biz bunu hak ediyor muyuz yani bu kadar potansiyeli olan bir ülke gençlerini yüzde yetmiş oranında yurt dışına nasıl kaçırır ya gençlerin yüzde yetmiş diyor ki ben diyor gitmek istiyorum diyor” (Video 14).

“Aslında ar-ge'ye teknolojiye maddi olarak yardım ediyor fakat yapılar o kadar verimsiz ki diyor bir tablo gösterdi mesela kamunun yüksek üretim harcamalarına ayırdığı payın milli geliri oranında Türkiye yani Baştan ilk 10 ülkede ama arkasında Kanada'dan Hollanda'dan Fransa'dan Brezilya'dan bile yukarıda fakat kişi başına düşen bilim yayını açısından dünyanın neredeyse sondan üçüncüsü. Çünkü o yapılan teşviklerin niteliğine bakmıyoruz artı bir de nitelikle niceliksizce aynı şekilde paraları harcıyoruz Bu mesela şeyde de çıktı özel sektörün Arge harcamalarında da ortaya çıktı özel sektörün Arge harcamalarında Hiç de fena değiliz bayağı özel sektörümüz işe asılmış neye göre hesap ediyoruz dünya verilerinden ortaya çıkıyoruz yani kamu özel yüksek fakat ar-ge'nin milli gelire oranı noktasında Türkiye yine de çok aşağılarda Ama asıl Daha önemlisi ee ilk öğretim ortaöğretim Lise harcamalarına yani biz eğitmek için bunları eğitmek için kamu harcamalarında yukarıdayız fakat ürettiğimiz Ee Nitelikli insan sayısında bir düşük var (Video 1).

4.2.2. Alt Tema II. Beyin Göçünün Sonuçları

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında ikinci alt tema olan “Beyin Göçünün Sonuçları” incelendiğinde “Birey Açısından” ve “Ülke Açısından” sonuçlar ön plana çıkmıştır.



Şekil 11. Beyin Göçünün Sonuçları Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes)

Şekil 11’de görüldüğü gibi beyin göçünün “Birey açısından”, “Entegrasyon/adaptasyon sorunu”, “Bilimsel üretimin artması”, “Vatan özlemi”, “Başarısızlık hikayesi olarak okunma”, “Arafta kalmak”, “Yalnızlaşmak”, “Gurbetçi olmak!” ve “Dışlanma/ötekileştirilme” gibi sonuçları olurken; “Ülke açısından” ise “Gelen ve giden arasındaki nitelik farkı”, “Ülkenin kalkınamaması: Beynini kaybeden ülke kalkınamayacak”, “Akademide çöküş: Türkiye akademisi çoraklaşacak!”, “Ülkenin eski sanayi teknolojilerin merkezi haline gelmesi”, “Eğitim kalitesinin düşmesi” ve “Kaybettiklerini geri getirememe” gibi sonuçları ön plana çıkmıştır.

4.2.3. Alt Tema III. Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri

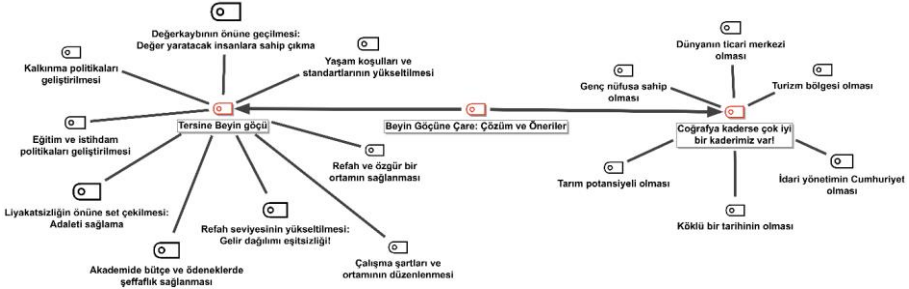
İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında üçüncü alt tema olan “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ön plana çıkmıştır. Bu tema odağında beyin göçü ile gidenlerin gittikleri yerde kalmaları ya da ülkelerine geri dönme sebepleri incelenmiştir.

Söz konusu sebeplere bakıldığında, “Aile/Evlilik”, “Hayat tarzı değişikliği” ve “Donanımlı olmak/kendini geliştirmek” gibi “Kişisel Tatmin”; “Yeni iş ve kariyer olanakları” gibi “Maddi Tatmin”; “Milli duygular: Ülkeye olan borç/ülkeye hizmet”, “İnsanlığa fayda” ve “Teknoloji geliştirmek” gibi “Manevi Tatmin” ve son olarak

“Geri dönüş teşvik kanunu” ve Gittikleri ülkede dışlanma ve ötekileştirilme” gibi “Zorunlu Sebepler” ön plana çıkmıştır.

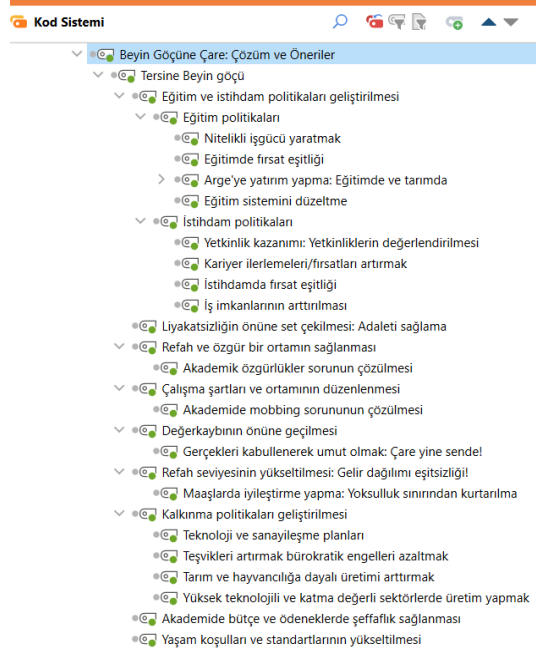
4.2.4. Alt Tema IV. Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebepleri ve Sonuçları” odağında ön plana çıkan son alt tema olan “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” teması odağında ise “Tersine beyin göçü” ile “Coğrafya kader ise çok iyi bir kaderimiz var!” temaları ile beyin göçüne ilişkin çözüm ve öneriler incelenmiştir.



Şekil 12. Beyin Göçü Çözüm ve Öneriler Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli (MAXQDA-codes-sub-codes)

Şekil 12’de görüldüğü gibi, “Dünya ticaret merkezi olması”, “Turizm bölgesi olması”, “Genç nüfusa sahip olması”, “İdari yönetimin Cumhuriyet olması” ve “Kökü bir tarihinin olması” gibi çok iyi bir coğrafi kadere sahip olduğu ortaya konmaktadır.



Şekil 13. Beyin Göçüne Çözüm ve Öneriler Kod Listesi (MAXQDA- Code – List)

Şekil 13’te görüldüğü gibi, “*Eğitim ve istidam politikaları geliştirilmesi*”, “*Liyakatsizliğin önüne set çekilmesi: Adaleti sağlama*”, “*Refah ve özgür bir ortamın sağlanması*”, “*Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi*”, “*Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma*”, “*Refah seviyesinin yükseltilmesi: Gelir dağılımı eşitsizliği*”, “*Kalkınma politikaları geliştirilmesi*”, “*Akademide bütçe ve ödeneklerde şeffaflık sağlanması*” ve “*Yaşam koşulları ve standartlarının yükseltilmesi*” çözümlerin beyin göçüne çare olabileceği ve tersine beyin göçü uygulaması ile beyin göçü sorununun çözülebileceği ya da engellenebileceği ortaya konmuştur.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, istihdamda kalifiye işgücü kaybı olarak tanımlanan beyin göçü olgusunu kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Çalışma, beyin göçünün nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle ülkemiz özelinde yaşanan bu göçün tarihsel gelişimine değinilmekte ve günümüzdeki durumu nitel verilerin analizi ile desteklenmektedir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi kullanılarak, beyin göçüne dair mevcut veriler üzerinden çekici ve itici faktörler belirlenmiş, bu göçün bireyler ve ülke üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirilmiştir. Son olarak, beyin göçünü önlemeye ve tersine çevirmeye yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır. Buradan hareketle çalışmada

“Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” ve “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” şeklinde iki ana tema ortaya çıkmıştır.

“Beyin Göçü: İstihdamda Kalifiye İşgücü Kaybı” odağında beyin göçü, beyin göçü demografisi, çeşitleri ve tarihi incelenmiştir. Beyin göçü kavramına ilişkin “Beyin göçü” “Kaybettiğimiz büyük savaş: Beyin göçü savaşı/yarışı”, “Nitelikli göç: Eğitimli insan gücünün göç etmesi”, “Çok tartışılan bir problem”, “Çözülmesi gereken bir problem”, “Ülkeyi yıpratıcı bir problem”, “İstihdamda kalifiye işgücü/entelektüel beşeri sermaye kaybı”, “Mobilité/hareketlilik”, “Yeni dalga göç”, “Orta sınıfın deplasmana gitmesi”, ve” Zorunlu göç: Dünya tarihinin şekillendiği dönem” şeklindeki alt temalar ön plana çıkmıştır. Beyin göçü çeşitleri incelendiğinde ise “Gizli beyin göçü”, “Dijital göç”, “Kazanılan beyin göçü/tersine beyin göçü”, “Kaybedilen beyin göçü”, “Geçici beyin göçü” ve “Temelli beyin göçü” temaları ön plana çıkmıştır. Alan yazın incelendiğinde benzer şekilde beyin göçü kavramının “vasıflı işgücü göçü” ya da “beyin taşınması” (Gökbayrak, 2009; Sarcan, 2022); “beyin bolluğu/taşması/saçılması” (Kaya, 2005); “beyin ihracı”, “gizli beyin göçü” ve “sanal beyin göçü” (Babataş, 2007; Yücel, 2022) gibi çeşitlerine ve tanımlamalarına yer verilmiştir. Ayrıca beyin göçünün kalıcı veya geçici bir göç olduğuna ilişkin literatürde yapılan çalışmalara göre, kalıcı veya geçici olma durumunun ülkeye, meslek grubuna, cinsiyete ve diğer etkenlere bağlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Elveren ve Toksöz, 2018).

Beyin göçü demografisi ile beyin göçünde “Gidilen ülkeler” incelenmiş ve sırasıyla İngiltere, Balkan ülkeleri Hollanda, Estonya ve Almanya gibi “Avrupa ülkeleri”, Vietnam, Çin, Bangladeş gibi “Asya ülkeleri” ve “Amerika” olduğu görülmüştür. Yalçinkaya ve Dülger (2017) tarafından yapılan çalışmada da beyin göçü alan ülkeler arasında Amerika, Kanada, Avustralya, İngiltere, Fransa, Almanya gibi ülkelerin ilk sıralarda yer aldığı ortaya konmuştur. Ayrıca beyin göçü ile gidenler ya da gitmek isteyenlerin en çok “Gençler”, “Mühendis”, “Donanımlı: Çok iyi eğitim almış”, “Doktor”, “Yazılımcı”, “Bilim adamı”, “Akademisyen/yazar” ve “Orta sınıf beyaz yakalı” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında benzer şekilde yapılan çalışmalarda da, beyin göçü ile göç eden bireylerin iyi eğitim almış, nitelikli insanlar olmakla birlikte genellikle hekim, mühendis, akademide görev yapan bilim insanları ve hukukçulardan oluştuğu (Gökbayrak, 2012), mühendislik, göç akışlarında ağırlığı olan mesleklerin başında geldiği (Sarcan, 2022) ve bunu doktorların takip ettiği ve genel olarak yüksek vasıflı işgücünden oluştuğu görülmektedir.

İkinci ana tema “Beyin Göçünün Sebep ve Sonuçları” odağında “Beyin Göçünün Sebepleri: Fırsatlar mı? Tehditler mi?”, “Beyin Göçünün Sonuçları”, “Geri Dönen Nitelikli Göç: Dönme veya Kalma Sebepleri” ve “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” ön plana çıkmıştır. Beyin göçünün sebepleri incelendiğinde “Temel hak ve özgürlük olanakları”, “Mesleki olanaklar”, “Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları”, “Gelecek ve hayaller için cesaret: Jenerasyonlardaki değişiklik” ve “Küreselleşme ve küresel yarış: Beyin avcılığı” gibi “Beyin göçünü cazip hale getiren çekici etkenler: Fırsatlar” ile “Temel hak ve özgürlükler sorunu”, “Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar”, “Yapısal sorunlar”, “Gelecek endişesi: Geleceğini iyi görememe/hayallerin ölmesi” ve “Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri

kullanamamak!” gibi “Beyin göçüne zorlayan itici etkenler: Tehditler” söz konusu olduğu görülmüştür. Sarcan (2022) tarafından belirtildiği üzere, beyin göçü kapsamında göç eden bireyler genellikle daha iyi yaşam ve çalışma koşulları arayışı içindedirler. Aksoy ve Gürsoy (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, beyin göçünün nedenleri çekici ve itici faktörler olarak iki ana grupta ele alınmıştır. İtici faktörler, göç veren ülkelerdeki olumsuz koşullar nedeniyle bireylerin göç etmelerine yol açarken, çekici faktörler ise göç alan ülkelerin sunduğu cazip olanaklar nedeniyle bireylerin bu ülkelere yerleşmelerini sağlamaktadır. Babataş (2007) tarafından yapılan çalışmada, işsizlik, düşük ücret politikaları, ekonomik istikrarsızlık, gelecek kaygısı, politik dengesizlik, düşünce ve bilimsel özgürlüklerin kısıtlanması, bürokrasi, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, plansız eleman yetiştirilmesi ve nitelikli eleman istihdamının olmaması gibi faktörler itici faktörler olarak belirtilmiştir. Buna karşılık, daha iyi yaşam standartları, yüksek maaşlar, iyi araştırma olanakları, yaşam koşullarının iyileştirilmesi, eğitim fırsatlarının artması, yüksek teknolojik seviyeler, nitelikli eleman ihtiyacı, düşük nüfus artışı ve daha iyi gelir dağılımı gibi faktörler ise çekici faktörler olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde, Çelik (2021) tarafından yapılan çalışmada, beyin göçünün ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel olarak gruplandırılan dört temel yapısal faktör tarafından etkili olduğu ortaya konmuş ve ayrıca mesleki ve kişisel faktörlerin de beyin göçünü teşvik edici bir rol oynadığı vurgulanmıştır.

Beyin göçünün sonuçları incelendiğinde ise “Birey açısından”, “Entegrasyon/adaptasyon sorunu”, “Bilimsel üretimin artması”, “Vatan özlemi”, “Başarısızlık hikayesi olarak okunma”, “Arafta kalmak”, “Yalnızlaşmak”, “Gurbetçi olmak!” ve “Dışlanma/ötekileştirilme” gibi sonuçları olurken; “Ülke açısından” ise “Gelen ve giden arasındaki nitelik farkı”, “Ülkenin kalkınmaması: Beynini kaybeden ülke kalkınamayacak”, “Akademide çöküş: Türkiye akademisi çoraklaşacak!”, “Ülkenin eski sanayi teknolojilerin merkezi haline gelmesi”, “Eğitim kalitesinin düşmesi” ve “Kaybettiklerini geri getirememesi” gibi sonuçlar doğuracağı ortaya konmuştur. Tanrısevdi vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada da beyin göçünün bireyler açısından ekonomik katkılar, bilimsel/profesyonel alanda katkılar, psikolojik ve sosyal katkılar, grup etkileşimi ve iletişime katkılar, yetenek ve kişilik gelişimine katkılar ve kişisel ve ortama uyumda zorluk, sisteme uyum sağlamada zorluk, grup etkileşiminde sınırlılık gibi olumlu ve olumsuz sonuçları olacağı ortaya konmuştur. Sarcan (2022) ise beyin göçünün göç veren ülke açısından etkilerini, yetiştirilmiş ve maliyetlerine katlanılmış nitelikli işgücü kaybedilmesi, ülke ekonomileri ve kalkınma sürecinin olumsuz etkilenmesi, işgücü piyasasında nitelikli işgücü açığı ortaya çıkması, beşerî sermayenin zayıflaması, katma değeri yüksek meslek gruplarının az olması nedeniyle hizmetlerin zamanında, eksiksiz ve doğru yapılmasının zorlaşması, yenilik ve teknoloji üretecek işgücünden yoksun kalınması gibi olumsuz etkileri olacağını belirtmiştir.

Beyin göçü ile gidenlerin gittikleri yerde kalmaları ya da ülkelerine geri dönme sebepleri incelendiğinde, “Aile/Evlilik”, “Hayat tarzı değişikliği” ve “Donanımlı olmak/kendini geliştirmek” gibi “Kişisel Tatmin”; “Yeni iş ve kariyer olanakları” gibi “Maddi Tatmin”; “Milli duygular: Ülkeye olan borç/ülkeye hizmet”, “İnsanlığa fayda” ve “Teknoloji geliştirmek” gibi “Manevi Tatmin” ve son olarak “Geri dönüş teşvik kanunu” ve Gittikleri ülkede dışlanma ve ötekileştirilme” gibi “Zorunlu

Sebepler” ön plana çıkmıştır. Alan yazında yapılan çalışmalarda beyin göçü ile yurtdışına göç eden bireylerin ülkelerine dönüş oranlarının genellikle düşük olduğunu ifade edilmektedir (Sarcan, 2022). Tansel ve Güngör (2003) tarafından yapılan çalışmada ise özellikle öğrencilerin geri dönmemesinin nedenleri arasında siyasi istikrarsızlık, düşük maaşlar ve öğrenim tamamlandığında anavatanında iş fırsatlarının olmaması, yurtdışında yaşama tercihi, ulusal bir araştırma ve geliştirme stratejisinin olmaması, eğitim sistemindeki çarpıtmalar ve okullarda yabancı dil eğitimi gibi çeşitli faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir. Elveren ve Toksöz’ün (2018) çalışmasının sonuçlarına göre de ilk göç edildiğinde kalma niyetinde olmak veya kararsız olmak ve aile desteğinin olması, “çalışan” olmak, kadın olmak, yurtdışında daha uzun süre geçirmiş olmak ve daha üst yaş grubunda olmak da dönmeme olasılığını artıran faktörlerdir. Son olarak “Beyin Göçüne Çare: Çözüm ve Öneriler” incelendiğinde ise, “Eğitim ve istihdam politikaları geliştirilmesi”, “Liyakatsizliğin önüne set çekilmesi: Adaleti sağlama”, “Refah ve özgür bir ortamın sağlanması”, “Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi”, “Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma”, “Refah seviyesinin yükseltilmesi: Gelir dağılımı eşitsizliği”, “Kalkınma politikaları geliştirilmesi”, “Akademide bütçe ve ödeneklerde şeffaflık sağlanması” ve “Yaşam koşulları ve standartlarının yükseltilmesi” çözümlerin beyin göçüne çare olabileceği ve tersine beyin göçü uygulaması ile beyin göçü sorununun çözülebileceği ya da engellenebileceği ortaya konmuştur.

Tüm bu bulgulara ek olarak, bu çalışmada benimsenen doküman analizi yöntemini kullanarak Türkiye’deki beyin göçünü sosyolojik perspektiften inceleyen Taşcı (2024) tarafından yapılan araştırma önemli bir referans noktası sunmaktadır. Taşcı’nın (2024) çalışması, bu metodun beyin göçü gibi karmaşık bir sosyal problemi anlamadaki potansiyelini göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada "gizli beyin göçü" ve "dijital göç" gibi kavramlara da değinilmiş olması nedeniyle, özellikle Türkiye’de uzaktan yurt dışına çalışanların deneyimlerini ele alan nitel bir saha çalışması olan Baş (2023) tarafından gerçekleştirilen "sanal beyin göçü" araştırması güncel beyin göçü biçimlerinin anlaşılması açısından dikkate değerdir. Ayrıca gelişmekte olan ekonomilerde sürdürülebilirliği sağlamak için beyin göçünü ele almaya yönelik politika önerilerini sunan ve Mukhtarov vd. (2022) tarafından yapılan çalışma, özellikle gelişmekte olan ülkeler için çözüm yaklaşımlarının nasıl ele alınması gerektiği konusunda önemli bir parantez açmakta ve bu çalışmanın bulgularını destekleyici ya da farklı bir bakış açısı sunarak bulguları zenginleştirmektedir.

Sonuç olarak; günümüzde küreselleşme, iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bu teknolojilerin sunduğu imkanlar bireyin davranışları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Konfor alanlarının ve yaşam tarzının değişmesi ve jenerasyonlardaki değişiklik ile gençlerin kendilerini ifade etme ve çıkış yolu bulma çabaları artmıştır. Teknolojinin etkisiyle dünyadaki gelişmelerden haberdar olan gençler dünyayı bir çantadan ibaret görmekte ve istediğini almak için talep eden, çaba sarf eden bireyler olarak kendilerini mutlu edecek ülkelere göç etmeye çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra küreselleşme ve ülkeler arası küresel yarışın etkisiyle dünyanın küresel bir köy haline gelmesi, ülkelerin birbirine yaklaşması, ulusal ve ideolojik engellerin kaldırılması yoluyla dünya çapında birlikte büyüyen bir işgücü piyasası, gelişmiş ülkelerin kalifiye eleman arayışları ve nitelikli işgücünü ülkesine çekmek için çeşitli

politikalar üretmesi ve bu ülkelerin sundukları daha iyi yaşam koşulları nitelikli bireylerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri, daha mutlu olacakları yerlerde yaşamayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla gençlerin gelecek ve hayalleri için gösterdikleri yüksek cesaret ve özgüven ile nitelikli bireylerin daha iyi bir yaşam arayışı için hayalleri ve beklentilerinden dolayı beyin göçü hızlanmıştır. Bunların yanı sıra ülkedeki eğitimsel, ekonomik, yönetsel, siyasi, sosyal ve psikolojik sorunlar gibi yapısal sorunların artması, geleceğini belirsiz olarak gören, gelecek endişesi duyan, güvensizlik hisseden, düşünce özgürlüğü ve bağımsızlık arayışı içinde olan ve sahip olduğu koşullardan memnun olmayan tüm bireylerin başka ülkelere göç etme eğilimini artırmaktadır. Bu anlamda beyin göçünün artmasında yalnızca ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel faktörler değil aynı zamanda yaşam tarzı ve yaşam standartları gibi bireysel tercihlerin de etkili olduğu ve beyin göçünün zaman içerisinde şekli, süreci ve sebeplerinin de değişebileceği görülmektedir.

Beyin göçü, göç veren ülkeler için bir kayıp olarak görülürken göç alan ülkeler için bir katma değer olarak görülmektedir. Ancak özellikle eğitim ve deneyim için başka ülkelere gidenler, kendi ülkelerine döndüklerinde ülkelerinin ekonomik, sosyal ve akademik gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle günümüzde artık neredeyse kaçınılmaz olan ve gittikçe artan beyin göçü olgusunu engellemek yerine göç veren ülkelerin beyin göçünü etkileyen faktörleri belirleyerek, bu faktörleri analiz ederek beyin göçünü kontrol altında tutması, nitelikli işgücünün ülkede kalmasını ve geri dönüşlerin artırılmasına yönelik çalışmalar yapması önemlidir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar doğrultusunda beyin göçüne etkileyen itici ve çekici etkenler göz önüne alındığında, beyin göçünün engellenmesinde en etkili çözüm itici ve çekici etkenlerin gözden geçirilerek tersine beyin göçü uygulaması ile gerçekleştirilecek olan ikna yöntemleri olacaktır. Başka ülkelere göç etmeyi tercih eden nitelikli işgücünü bir kayıp olarak görmek yerine onlarla ülkenin bağıni koparmadan, etkileşim içerisinde kalarak geri dönüşlerini teşvik etmek, ülkeye sağlayacakları katma değeri çeşitli stratejiler ve projelerle desteklemek gerekmektedir.

Nitelikli iş gücünü ülkede tutmak veya yurt dışındaki nitelikli bireyleri geri çekebilmek için, göç veren ülkelerin kapsamlı politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi amacıyla eğitim sisteminin iyileştirilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması ve Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi gibi eğitim politikaları önem taşımaktadır. Ayrıca, iş ve kariyer olanaklarının artırılması, istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması, bireylerin yetkinlik kazanmasının teşvik edilmesi ve bu yetkinliklerin etkin şekilde değerlendirilmesi gibi istihdam politikalarının da geliştirilmesi gereklidir. Bunların yanı sıra, yüksek teknoloji ve katma değeri yüksek sektörlerde üretimin teşvik edilmesi, tarım ve hayvancılığa dayalı üretimin artırılması, bürokratik engellerin azaltılması ve sanayi ile teknoloji planlarının etkin şekilde uygulanması kalkınma politikalarının temelini oluşturmaktadır. Refah düzeyini yükseltmek amacıyla yaşam standartlarının iyileştirilmesi, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin azaltılması, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve özellikle eğitim ile sağlık alanlarında akademik imkanların artırılması gibi sosyal politika alanlarına da öncelik verilmelidir. Tüm bu politikaların, yalnızca gelir ve istihdam beklentilerini değil, aynı zamanda bireylerin yaşam

kalitesini artırmaya yönelik unsurları içermesi, beyin göçünün azaltılması ve tersine beyin göçünün teşvik edilmesi açısından etkili sonuçlar doğuracaktır. Bu bakımdan, küreselleşme, ülkeler arası artan rekabet ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle yoğunlaşan beyin göçü olgusunun; itici ve çekici faktörler, nedenleri, etkileri ve sonuçlarıyla birlikte kapsamlı biçimde analiz edilmesi, bu alanda etkili strateji ve politikaların geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu stratejiler, nitelikli iş gücünün ülkede tutulmasını sağlamak ve tersine beyin göçünü teşvik ederek geri dönüşleri artırmak yoluyla, beyin göçünün kademeli olarak azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Görüldüğü gibi beyin göçü sorunu açıkça çok düzeyli (makro, meso, mikro) bir problemdir. Bu nedenle çalışmada makro düzeydeki (ülke, gelecek nesiller) ve daha çok meso düzeydeki (iş dünyası, yapısal faktörler) etkileşimlere değinilmiştir. Ayrıca beyin göçünün sonuçları "Birey Açısından" ve "Ülke Açısından" olmak üzere iki ayrı alt temada incelenmiştir. Beyin göçünün "Ülke Açısından" sonuçları ise ülkenin kalkınamaması, akademiye çöküş, eğitim kalitesinin düşmesi, göç veren ülke açısından nitelikli işgücü kaybının, ülke ekonomileri ve kalkınma sürecini olumsuz etkilemesi, işgücü piyasasında açık yaratması ve beşerî sermayeyi zayıflatması gibi makro etkileri oluşturmaktadır. Ayrıca istihdamda kalifiye işgücü kaybının "insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapıcılarının önde gelen sorunlarından biri haline gelen beyin göçü sorununa ilişkin eğitim politikaları, istihdam politikaları, kalkınma politikaları ve sosyal politikalar gibi daha çok ulusal (makro) düzeydeki önlemlerin alınması gerekmekte birlikte, "Birey Açısından" sonuçlara bakıldığında "Entegrasyon/adaptasyon sorunu", "Yalnızlaşmak", "Gurbetçi olmak!" gibi önemli hususlar mikro düzeydeki sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bakımdan istihdamda kalifiye işgücü kaybına yol açan beyin göçü olgusu, özellikle insan kaynaklarının, eğitimcilerin ve politika yapıcılarının önde gelen sorunlarından birisidir. Her ne kadar insan kaynakları yönetimi daha çok politika yapıcılar ve eğitimciler gibi paydaşlar açısından genel bir sorun alanı olsa da çalışmanın temel motivasyonlarından biri de nitelikli işgücü kaybı olarak tanımlanan bu göçlerin insan kaynakları yönetimi üzerinde derin etkiler yaratmasıdır. Bu bağlamda, çalışmanın doküman analizi yöntemiyle ortaya koyduğu bulgular, beyin göçü olgusunun İKY açısından önemini ve bu alana sağlayabileceği potansiyel katkıları netleştirmektedir. Beyin göçüyle kaybedilen nitelikli işgücü, makalenin bulgularına göre sırasıyla en çok gençler, mühendisler, doktorlar, yazılımcılar, bilim adamları, akademisyenler/yazarlar ve orta sınıf beyaz yakalılarından oluşmaktadır. Bu gruplar, işletmelerin ve kurumların temel beşerî sermayesini ve entelektüel potansiyelini temsil etmektedir. Dolayısıyla bu nitelikli işgücünün kaybı, İKY'nin temel ilgi alanlarından biri olan yetenek kazanımı, elde tutma ve geliştirme süreçleri üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır.

Çalışmanın ortaya koyduğu beyin göçünün itici ve çekici faktörleri, İKY'nin müdahale edebileceği veya etkileyebileceği alanlara işaret etmektedir. Örneğin, itici faktörler arasında listelenen "Akademik, bilimsel ve mesleki sorunlar", "Yapısal sorunlar" ve özellikle "Beyin göçünde çaresizlik: Potansiyelleri kullanamamak!" gibi unsurlar, büyük ölçüde çalışma ortamı, kariyer geliştirme fırsatları, çalışanların yeteneklerinin ne kadar kullanıldığı ve takdir edildiği gibi örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Benzer şekilde, çekici faktörlerden olan "Mesleki olanaklar" ve

"Yapısal olanaklar: Daha iyi yaşam koşulları" da İKY uygulamalarının (örneğin, rekabetçi ücretlendirme, yan haklar, kariyer yolları, iş-yaşam dengesi destekleri) doğrudan konusu olan alanlardır. Çalışma, potansiyelleri kullanamama çaresizliğinin en büyük etkenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır, ki bu da İKY açısından çalışanların yetkinliklerini kullanabilecekleri projeler, görevler ve otonomi sağlama gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, çalışma beyin göçünün "Birey Açısından", "Entegrasyon/adaptasyon sorunu", "Yalnızlaşmak", "Gurbetçi olmak!" ve "Dışlanma/ötekileştirilme" gibi sonuçları göç eden nitelikli bireylerin yaşadığı mikro düzeydeki sorunlardır. Her ne kadar bu sorunlar genellikle göç edilen ülkede yaşansa da, bunların varlığı ve potansiyel zorlukları, beyin göçünü düşünen bireylerin karar süreçlerini etkileyebilir. İKY perspektifinden bakıldığında, bu tür bireysel zorlukların farkında olmak, geri dönüş programları geliştiren veya yurt dışındaki yeteneklerle bağ kurmayı hedefleyen kurumlar için önemlidir. Ayrıca, bu bireysel sonuçların tersine çevrilmesi veya yönetilmesi, geri dönen yeteneklerin yeniden entegrasyonu ve kuruma adaptasyonu açısından İKY'nin rolünü ön plana çıkarmaktadır.

Çalışmanın belirlediği geri dönme veya kalma sebeplerine bakıldığında ise "Yeni iş ve kariyer olanakları" gibi "Maddi tatmin" ile ilgili faktörler ve "Donanımlı olmak/kendini geliştirmek" gibi "Kişisel tatmin" ile ilgili faktörler, kurumların ücretlendirme, performans yönetimi, eğitim ve gelişim programları ve kariyer yönetimi uygulamalarıyla doğrudan ilişkilidir. Bireylerin "Aile/Evlilik" gibi kişisel tatmin unsurları da, kurumların esnek çalışma düzenlemeleri veya çalışan destek programları gibi İKY'nin ele alması gereken öncelikli konulardır. Çalışmada genel olarak makro düzeyde (eğitim politikaları, kalkınma politikaları vb.) sunulan önerilerin yanı sıra "Çalışma şartları ve ortamının düzenlenmesi" ve "Değer kaybının önüne geçilmesi/değer yaratacak insanlara sahip çıkma" gibi öneriler, doğrudan örgütsel düzeyde İKY uygulamalarını ilgilendirmektedir. Kurumların, nitelikli çalışanları için adil ve teşvik edici çalışma ortamları yaratması, yeteneklerini takdir etmesi ve onlara değer verdiğini hissettirmesi, beyin göçünü azaltmada politika yapıcılar kadar önemli bir rol oynayabilir. Bu bakımdan, bu çalışma beyin göçünün öncelikli olarak makro düzeyde sosyoekonomik ve kalkınma açısından bir problem olduğunu ortaya koymakla birlikte, bulguları aracılığıyla bu olgunun bireysel (mikro) düzeyde de önemli sonuçları olduğunu ve sebeplerinin hem makro hem de meso/mikro düzeydeki (mesleki olanaklar, çalışma ortamı, yetenek kullanımı) faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışma, beyin göçünün İKY için neden kritik bir sorun olduğunu ve kurumların kendi bünyelerindeki İKY uygulamalarıyla beyin göçünü etkileyen faktörlere (itici/çekici faktörler, geri dönüş motivasyonları) nasıl potansiyel olarak müdahale edebileceğini anlamak için önemli bir temel sunmaktadır. Her ne kadar bulguların İKY perspektifinden daha derinlemesine analizi çalışmanın kapsamı dışında kalmış olsa da, elde edilen veriler, beyin göçü olgusunun yönetim ve insan kaynakları yönetimi literatürü açısından zengin bir araştırma alanı olduğunu teyit etmektedir. Gelecekteki çalışmalar, özellikle örgütsel düzeydeki İKY uygulamalarının beyin göçü kararları üzerindeki etkisini ve geri dönen nitelikli işgücünün kurumlara entegrasyonunda İKY'nin rolünü daha detaylı inceleyebilir.

LOSS OF QUALIFIED WORKFORCE IN EMPLOYMENT: EXAMINING THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF BRAIN DRAIN WITH DOCUMENT ANALYSIS

1. INTRODUCTION

This study addresses the effects, causes, and consequences of brain drain, which is essentially the loss of skilled labor. The motivation for examining brain drain stems from its profound impact on human resource management as defined by this loss of skilled labor. Additionally, migration policies in developed countries have increasingly focused on attracting skilled labor since the 1970s, implementing various policies to recruit qualified workers (Sarcan, 2022). There is a consensus that brain drain leads to substantial socio-economic losses for the country, particularly when considering Turkey's need for skilled labor, investments in human resource development, and the costs associated with postgraduate education abroad (Gökbayrak, 2009). Therefore, examining the causes, consequences, and effects of brain drain is of paramount importance. This study will explore the phenomenon of brain drain—now one of the leading issues for human resources, educators, and policymakers—due to the emigration of skilled labor and middle-class white-collar workers, along with its causes, consequences, and proposed solutions.

2. METHODS

To conduct a comprehensive examination of the phenomenon of brain drain from all angles, the document analysis method—a qualitative research technique—was employed. Secondary data sources—public documents, visual documents, and online resources—were utilized in the data collection process. Data for the research were gathered through searches conducted on the "YouTube" platform using the keyword "Brain Drain" between October 1, 2023, and April 22, 2024. The data were analyzed using thematic content analysis with MAXQDA 22.

3. RESULTS

According to the findings of the study, terms such as "the great war we have lost," "qualified migration," "a highly debated issue," "a problem that needs to be solved," "a problem that harms the country," "the loss of skilled labor/intellectual human capital in employment," "mobility," "new wave migration," "the emigration of the middle class," and "forced migration" were identified. The most frequently mentioned destination countries for brain drain included the United Kingdom, several Balkan countries, the Netherlands, Estonia, and Germany—classified as "European countries"—as well as "America" and Asian countries such as Vietnam, China, and Bangladesh. Additionally, it was concluded that those who emigrate or wish to emigrate are predominantly "young people," "engineers," "highly qualified individuals," "doctors," "software developers," "scientists," "academics/writers," and "middle-class white-collar workers." When examining the causes of brain drain, attractive factors include "basic rights and freedoms," "professional opportunities," "structural opportunities: better living conditions," "courage for future and dreams:

generational changes," and "globalization and global competition: brain hunting," alongside push factors that compel brain drain, such as "issues regarding basic rights and freedoms," "academic, scientific, and professional problems," "structural issues," "future concerns: inability to envision a good future/dreams dying," and "desperation in brain drain: inability to utilize potentials." The consequences of brain drain from the individual perspective include "integration/adaptation problems," "increased scientific production," "longing for home," "being perceived as a failure," "being in a state of limbo," "loneliness," "being a migrant," and "exclusion/othering." From the country's perspective, the results may include "the qualitative disparity between incoming and outgoing individuals," "the country's inability to develop: a country that loses its brains cannot progress," "decline in academia: Turkish academia will become barren," "the country becoming a center for outdated industrial technologies," "decline in the quality of education," and "inability to reclaim what has been lost." Furthermore, potential solutions to prevent brain drain include "developing education and employment policies," "curbing incompetence: ensuring justice," "providing a prosperous and free environment," "regulating working conditions and environments," "preventing value loss: supporting individuals who will create value," "raising the standard of living: addressing income distribution inequality," "developing comprehensive policies," "ensuring transparency in budgeting and funding within academia," and "improving living conditions and standards." These measures could potentially address brain drain and may help resolve or prevent the issue through reverse brain drain initiatives.

4. DISCUSSION

A review of the literature reveals various terminologies and definitions associated with brain drain, such as "skilled labor migration" or "brain overflow" (Gökbayrak, 2009; Sarcan, 2022), "brain surplus/overflow/scattering" (Kaya, 2005), "brain export," "hidden brain drain," and "virtual brain drain" (Babataş, 2007; Yücel, 2022). The literature suggests that the permanence or temporariness of brain drain varies based on the country, profession, gender, and other factors (Elveren ve Toksöz, 2018). Similarly, the study's results align with the literature, indicating that individuals who engage in brain drain are typically highly educated, skilled individuals, often comprising doctors, engineers, scientists in academia, and legal professionals (Gökbayrak, 2012). Upon examining the causes of brain drain, the study's findings resonate with those of Aksoy and Gürsoy (2018), who categorized the causes of brain drain into attractive and push factors. Regarding the consequences of brain drain, findings parallel those of Tanrısevdi et al. (2019), which highlighted both positive contributions, such as economic benefits and scientific/professional advancements, and negative impacts, such as difficulties in personal adaptation and limitations in group interaction. Finally, the reasons for individuals' decisions to remain abroad or not return, particularly students, as noted by Tansel ve Güngör (2003), include political instability, low wages, lack of job opportunities upon completing their education in the home country, preferences for living abroad, the absence of a national research and development strategy, distortions in the education system, and shortcomings in foreign language education, thereby supporting the findings of this study.

CONCLUSION

In conclusion, the most effective solution to prevent brain drain will involve reviewing the push and pull factors and implementing persuasive methods through reverse brain drain initiatives. Rather than viewing the migration of skilled labor to other countries as a loss, it is essential to maintain their connection to the country while encouraging their return through various policies, strategies, and projects that highlight the added value they can provide. Additionally, a thorough analysis of the push and pull factors influencing brain drain in the context of globalization, inter-country competition, and the impact of evolving technologies is crucial for developing strategies and policies aimed at retaining qualified labor within the country and promoting return migration through reverse brain drain initiatives, thereby gradually reducing the phenomenon of brain drain.

KAYNAKÇA

- Akar, S., and Wolff, A. R. (2024). Sürdürülebilirlik kalkınma ve Türkiye enerji sektörü. In 32. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (Giresun 2024).
- Aksoy, B., ve Gürsoy, S. (2018). Beyin göçü: Nedenleri, etkileri ve Türkiye. M. K. Namal (Ed.), *Sosyal politika ve çalışma yaşamında güncel sorunlar* İçinde (pp. 55-71). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Altheide, D. (1996). Process of qualitative document analysis. D. Altheide (Ed.), *Qualitative media analysis* In (pp. 23-43). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avcu, G., ve Bal, C. G. (2024). Sürdürülebilir kalkınma amaçları ve kurumsal sürdürülebilirlik çerçevesinde “sürdürülebilirlik zirvesi: Değer odaklı yaklaşım paneli” doküman analizi. *Çevre İklim ve Sürdürülebilirlik*, 25(1), 1-14. <https://doi.org/10.12345/ces2024>
- Baş, H. (2023). Türkiye’de sanal beyin göçü: uzaktan yurtdışına çalışanların deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72(2), 915-951.
- Beşel, F., ve Yardımcıoğlu, F. (2017). Maliye Dergisi’nin bibliyometrik analizi: 2007-2016 dönemi. *Maliye Dergisi*, 172, 133-151.
- Bogdan, R. C., and Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*. California: Pearson.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Corbin, J., and Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The Qualitative Report*, 21(5), 811-831. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2337>.
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research: Purposeful and theoretical sampling; Merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1997.tb00565.x>
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). (5. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, N. (2016). Yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 29-42.
- Çelik, B. (2021). Türkiye’den Kanada’ya yönelen nitelikli emek göçü (Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demir, R., ve Kargın, T. (2020). Çocuk YouTuberlar ve paylaştıkları videolar üzerine bir doküman analizi. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 15(6), 123-145.
- Docquier, F., and Marfouk, A. (2004). Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000): Release 1.0. *World Bank Policy Research Working Paper*, (3381). <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3381>

- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Healthcare for Women International*, 13(3), 313-321. <https://doi.org/10.1080/07399339209516006>.
- Dukes, S. (1984). Phenomenological methodology in the human sciences. *Journal of Religion and Health*, 23(3), 197-203.
- Elveren, A. Y., Toksöz, G., Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları, Ö., ve Akpınar, T. (2018). *Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., and Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Publishing.
- Gökbayrak, Ş. (2012). Skilled labour migration and positive externality: The case of Turkish engineers working abroad. *International Migration*, 50(2), 132-150. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2011.00755.x>
- Gürak, H. (2006). *Ekonomik büyüme ve küresel ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Güzel, Ş. (2021). Ruhsal liderlik bağlamında "Gandi" filminin doküman analizi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(3), 123-142.
- Kahya, Y. (2022). Göçün değişen yeni yüzü: Fiziksel emek göçünden beyin göçüne. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 15(39), 819-833.
- Kaya, M. (2005). Beyin bolluğu/saçılması/taşması. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 6(2). <https://turk-internet.com/beyin-bollugu-sacilmasi-tasmasi/>.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To wonder and search for meanings. *Nurse Researcher*, 11(4), 7-19. <https://doi.org/10.7748/nr2004.07.11.4.7.c6211>.
- Mogalakwe, M. (2006). The use of documentary research methods in social research. *African Sociological Review*, 10(1), 221-230.
- Mukhtarov, S., Dinçer, H., Baş, H., & Yüksel, S. (2022). Policy recommendations for handling brain drains to provide sustainability in emerging economies. *Sustainability*, 14(23), 16244.
- OECD. (1997). *Trends in international migration: Continuous reporting system on migration annual report 1996*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2024). *International Migration Outlook 2024*. https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html . Erişim Tarihi: [14.05.2025].
- O'Leary, Z. (2017). *The essential guide to doing your research project*. London: SAGE Publications Inc.
- Özer Topaloğlu, E., ve Işık, Ö. (2024). Tarihsel süreç içerisinde kooperatif üstörgütlenmesinin örgütsel değişimi: Gülbirlik örneği. In 32. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (Giresun 2024).
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. *Qualitative Studies in Education*, 8(1), 5-23. <https://doi.org/10.1080/0951839950080103>.
- Sağbaş, S. M. (2009). Beyin göçünün ekonomik ve sosyal etkileri: Türkiye örneği (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).

- Sak, R., Sak, İ. T. Ş., Şendil, Ç. Ö., ve Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Sarcan, E. (2022). Yüksek vasıflı işgücünün göçü: Beyin göçü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 69-75.
- Silver, C., and Lewins, A. (2018). *Nitel araştırmalarda yazılım kullanımı adım adım* (M. Tekindal, Çev.). Ankara: Nika Yayınevi.
- Starks, H., and Trinidad, S. B. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380. <https://doi.org/10.1177/1049732307307031>.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). *Kalkınma planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>
- Strauss, A., and Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications. <https://doi.org/10.5072/genderopen-develop-7>.
- Tanrısevdi, F., Durdu, İ., ve Tanrısevdi, A. (2019). Beyin göçü mü? Beyin gücü mü? *Journal of Travel and Tourism Research*, 15(15), 133-158.
- Tansel, A., ve Güngör, N. D. (2003). "Brain drain" from Turkey: Survey evidence of student non-return. *Career Development International*, 8(2), 52-69. <https://doi.org/10.1108/13620430310411766>.
- Tuncer, A. T., Karasu, N., Altunay, B., ve Güler, Ö. (2011). Türkçe ilköğretim kitaplarında engel ve engellilik: Bir doküman analizi örneği. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 439-457.
- Taşcı, C. (2024). Sosyal Problemler Sosyolojisi Perspektifinden Türkiye’de Beyin Göçü. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD), (41), 187-213.
- TÜBİTAK. (2015). TÜBİTAK’ın “tersine beyin göçü programı” başarıya ulaştı. <https://tubitak.geoperformans.com/tr/haber/tubitakin-tersine-beyin-gocu-programi-basariya-ulasti>
- TÜİK. (2023). *Uluslararası göç istatistikleri 2021*. <https://tuik.gov.tr/>
- TÜİK (2024). *Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleri, 2021-2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Beyin-Gocu-Istatistikleri-2021-2023-53839>
- Uzun, S. U., ve Mut, A. N. U. (2019, September). Youtube’daki aşılarda ilgili Türkçe videolar neler söylüyor? Bir içerik analizi. In 3. *International 21. National Public Health Congress*.
- Wild, P. J., McMahon, C., Darlington, M., Liu, S., and Culley, S. (2009). A diary study of information needs and document usage in the engineering domain. *Design Studies*, 31(1), 46-73. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2009.06.001>.
- Wilson, A. (2015). A guide to phenomenological research. *Nursing Standard*, 29(34), 38-43. <https://doi.org/10.7748/ns.29.34.38.e8821>.
- Yalçinkaya, H., ve Dülger, S. (2017). Küreselleşmenin beyin göçü üzerindeki etkisi: Türkiye. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 4(14), 1646-1654.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, V. (2022). Türkiye’de beyin göçü olgusunun analitik bir incelemesi. *Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi*, 2(2), 1-44.

Zorluoğlu, S. L., Kızılaslan, A., ve Sözbilir, M. (2016). Ortaöğretim kimya dersi öğretim programı kazanımlarının yapılandırılmış Bloom taksonomisine göre analizi ve değerlendirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 10(1), 260-279.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Şerife UĞUZ ARSU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Şerife UĞUZ ARSU

-DERLEME MAKALE-

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAPAY ZEKA: UYGULAMALAR VE GELECEK YÖNELİMLERİ ÜZERİNE KAPSAMLI BİR ÇALIŞMA

Fatma Zehra YILDIZ¹

Öz

Yapay zeka uygulamaları, işe alım, çalışan ödüllendirme, yetenek yönetimi, çalışan geliştirme, performans değerlendirme ve insan kaynakları analitiği gibi fonksiyonlarda iyileştirme sunarak insan kaynakları profesyonellerine destek olmaktadır ve insan kaynakları yönetimi süreçlerini dönüştürmektedir. Bu çalışmada, “İnsan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zeka uygulamaları nelerdir?” sorusuna kavramsal bir zeminde cevap aranmıştır. Çalışmanın amacı, yapay zekanın insan kaynakları yönetimi alanındaki uygulamalarını incelemek ve bu teknolojinin avantajlarını, dezavantajlarını ve gelecek yönelimlerini ortaya koymaktadır. Bu anlatı derlemesinde ilgili alanyazın taranarak insan kaynakları yönetimi alanındaki güncel yapay zeka uygulamaları ve tartışmaları önermelerle birlikte ele alınmıştır. İnsan kaynakları yönetimi süreçlerinde zaman tasarrufu sağlama, maliyetlerin azaltılması, tekrarlayan görevlerin otomatikleştirilmesi, verimliliğin artması gibi pek çok alanda yapay zeka uygulamalarının yarar sağladığı görülmektedir. Yapay zeka ile birlikte dönüşen iş süreçleri, insan kaynakları profesyonellerinin stratejik konulara daha fazla odaklanmasını kolaylaştırmaktadır. İşe alım başta olmak üzere yapay zekanın insan kaynakları yönetimi uygulamalarındaki oluşturduğu dönüşümlere paralel olarak insan kaynakları profesyonelleri için karşılaşılan zorlukların da artarak çeşitlendiği görülmüştür. Çalışmada, yapay zekanın insan kaynakları yönetimi uygulamalarında pek çok avantajının olduğu ancak etik ilkelere dikkat edilmesi gerektiği ve yapay zeka uygulamalarında insan faktörüyle etkileşimin önemi vurgulanmıştır. Bununla birlikte, yapay zeka uygulamaları umut verici görünse de işletmeler açısından uygulanabilirlikleri sorgulanmalıdır. Bu çalışma birkaç teorik katkıya sahiptir. Çalışmada, insan kaynakları yönetimi fonksiyonları ele alınarak yapay zeka uygulamalarının mevcut uygulamaları nasıl dönüştürdüğü incelenerek yapay zekanın insan kaynakları yönetimi uygulamalarındaki etkisine yönelik önermeler geliştirilmiştir. Yapay zeka uygulamalarının insan kaynakları yönetimi açısından sadece yararları değil olası endişeler de tartışmaya dahil edilmiştir. Gelecek yönelimleri ve insan kaynakları profesyonellerini nelerin beklediği tartışılarak alana ve uygulayıcılara katkı sağlanması umulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Yapay Zeka, Anlatı Derlemesi.

JEL Kodları: M12, M53.

Başvuru: 18.10.2024 **Kabul:** 14.05.2025

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Mersin, Türkiye, zehrayildiz@tarsus.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-0631-6589

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A COMPREHENSIVE STUDY ON PRACTICES AND FUTURE DIRECTIONS²

Abstract

Artificial intelligence applications support human resources professionals and transform human resources management processes by offering improvements in functions such as recruitment, employee rewarding, talent management, employee development, performance evaluation and human resources analytics. In this study, the question 'What are the artificial intelligence applications used in human resources management?' is sought to be answered on a conceptual basis. The aim of the study is to examine the applications of artificial intelligence in the field of human resource management and to reveal the advantages, disadvantages and future directions of this technology. In this narrative review, the relevant literature is reviewed and current artificial intelligence applications and discussions in the field of human resource management are discussed together with propositions. It is seen that artificial intelligence applications are beneficial in many areas such as saving time, reducing costs, automating repetitive tasks and increasing productivity in human resources management processes. Business processes transformed with artificial intelligence facilitate human resources professionals to focus more on strategic issues. In parallel with the transformations created by artificial intelligence in human resources management practices, especially recruitment, it has been observed that the challenges faced by human resources professionals have increased and diversified. In the study, it is emphasised that artificial intelligence has many advantages in human resource management applications, but ethical principles should be considered and the importance of interaction with the human factor in artificial intelligence applications is emphasised. However, although artificial intelligence applications seem promising, their applicability for businesses should be questioned. This study has several theoretical contributions. In the study, human resource management functions are analysed and how artificial intelligence applications transform existing applications are examined and propositions are developed for the impact of artificial intelligence on human resource management applications. Not only the benefits of artificial intelligence applications in terms of human resource management, but also possible concerns are included in the discussion. It is hoped to contribute to the field and practitioners by discussing future directions and what awaits human resources professionals.

Keywords: *Human Resource Management, Artificial Intelligence, Narrative Review.*

JEL Codes: *M12, M53.*

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

“Yapay zeka, insani, etik çerçevelere uyumlaştırıldığı zaman en güçlü halini alır. Karar verme konusunda son söz hâlâ bize ait.” (Gulliford ve Dixon, 2019: 53).

Yapay zeka kavramının tarihi, Alan Turing’in “Computing Machinery and Intelligence” adlı makalesini yayımladığı ve “Makineler düşünebilir mi?” sorusunu ortaya koyduğu İkinci Dünya Savaşı dönemine dayandırılmaktadır. John McCarthy (1958) ise yapay zeka kavramını kullanarak yeniliği başlatmıştır. Günümüzde ise yapay zeka, insan zekasını taklit eden yazılım ve robotları ifade etmektedir (Hmoud ve Laszlo, 2019). Singh ve Shaurya (2021), yapay zekayı “bir sistemin dış perspektifi doğru bir şekilde özümseme, bu verilerden öğrenme ve esnek adaptasyon yoluyla belirli hedefleri ve görevleri yerine getirmek için bu öğrenmeleri kullanma yeteneği” olarak tanımlamıştır.

Toplumumuzda, giderek artan yapay zeka uygulamaları söz konusudur. Hastalıkların teşhis edilmesinde, finansal planların geliştirilmesinde, araçların sürülmesinde, karmaşık toplumsal sorunların çözümünde ve insan kaynakları yönetimi (İKY) dahil pek çok iş sürecinde yapay zeka araçları kullanılabilmektedir. Örneğin, İnsan Kaynakları Derneği tarafından yakın zamanda yapılan bir ankete göre, büyük kuruluşların %79’ unun artık İKY uygulamalarını yönetmek için yapay zekayı kullandığı ortaya çıkmıştır (Stone vd., 2024). Human Resources Observatory (2018) kurumuna göre, işletmeler İKY süreçlerinde yapay zeka kullanarak üretkenliklerini klasik işe alım süreçlerine kıyasla yaklaşık %300 artırmışlardır (Arias vd., 2023: 3).

Dijital teknolojiler, pasif olan ancak iş değiştirme tekliflerine de açık olan bireylere de ulaşmayı mümkün kılmaktadır. İşletmeler, yetenekli bireyleri mezun olmadan önce işe alan ilk kurum olmak, ekiplerine uyumlaştırmak ve daha iyi şartlar sunan işletmelerin önüne geçmek gibi pek çok alanda mücadele etmektedirler. Yetenekli bireyleri işletmeye çekmek ve elde tutmak isteyen işletmeler, çalışanların tatmin düzeylerini geliştirici uygulamalara yönelmektedirler (Sivertzen vd., 2013). Dolayısıyla yapay zeka uygulamaları, yeteneğin cezbedilmesinde işletmelerin marka imajını olumlu etkileyebilmektedir.

Kaynak temelli görüş, işletme performansını belirleyen temel kaynakların önemli olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre, değerli, nadir, taklit edilemez ve yerine konulamaz kaynaklar, değer yaratmak ve işletme performansını iyileştirmek suretiyle rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Barney, 1991). Yapay zeka yeteneği, işletme performansını iletmede giderek daha kritik ve soyut bir kaynak haline gelmektedir (Mikalef ve Gupta, 2021). Dolayısıyla yapay zekanın işletmelere rekabet avantajı sağlayabileceğini öne sürülmektedir (Chaudhuri ve diğ., 2021). Pek çok insan yeteneğinin yerini akıllı makinelerin alacağı düşünülse de (Pannu, 2015: 79) yapay zeka uygulamaları işletmelere İKY alanında çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Yapay zeka, işletmelerin yetenekli çalışanları çekme, motive etme ve elde tutma konusunda rekabetçi avantaj sağlamasını desteklemektedir. Yapay zeka uygulamaları işlem sürelerinin kısaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, çalışan hizmetlerinin iyileştirilmesi

ve kolaylaştırılması gibi pek çok konuda işletmelere yararlı olmaktadır (Varma vd., 2024). Kassa ve Worku (2025) çalışmasında bu ifadelerle paralel şekilde, çalışanların yapay zekayı benimsemelerinin üretkenliği teşvik ettiğini ve işletmelerin dijital çağda performansını büyük ölçüde artırabileceğini ortaya koymuştur. Tüm bunlar, İKY uygulamalarında yapay zekayı daha da önemli hale getirmektedir.

İKY alanında yapay zeka ile ilgili yapılan çalışmaların fırsatlar (Lukacik vd., 2022; Volini vd., 2019), zorluklar (Buengeler vd., 2018), etik konular (Dastin, 2022; Varma vd., 2023) olmak üzere farklı yönleri odaklandığı görülmüştür (Sohani vd., 2025: 2-3). Bu çalışmada “İnsan kaynakları yönetiminde kullanılan yapay zeka uygulamaları nelerdir?” sorusuna kavramsal zeminde bir cevap aranmıştır. Çalışmanın amacı, yapay zekanın İKY alanındaki uygulamalarını incelemek ve bu teknolojinin avantajlarını, dezavantajlarını ve gelecek yönelimlerini ortaya koymaktadır. Anlatı türündeki bu derleme kapsamında, ilgili alanyazın taranarak İKY alanındaki güncel yapay zeka uygulamaları ve tartışmaları önermelerle birlikte ele alınmıştır. Anlatı derlemesi, özellikle yapay zekâ gibi hızla gelişen ve henüz teorik çerçevesi tam oturmamış alanlarda, mevcut bilgiyi bütüncül bir şekilde derleyerek alana katkı sağlama potansiyeline sahiptir. Anlatı derlemesi, belirli bir konuda mevcut literatürü sistematik olmayan fakat yapılandırılmış bir şekilde incelemeyi ve derinlemesine analiz etmeyi amaçlayan bir yöntemdir. Bu yöntemde, belirli bir araştırma sorusu çerçevesinde literatürden elde edilen bulgular bağlamsal ve yorumsal bir bakış açısıyla sentezlenmektedir. Literatür taraması Web of Science, Scopus, ScienceDirect veri tabanlarında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 2019-2025 yılları arasındaki güncel çalışmalar dahil edilmiştir. “Yapay zeka, İKY, işe alım, eğitim, ödüllendirme, performans değerlendirme (Artificial intelligence, human resources management, recruitment, training, rewarding, performance evaluation) anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Bu çalışma birkaç teorik katkıya sahiptir. İlk olarak araştırma sorusuna cevap olarak İKY fonksiyonları ele alınarak yapay zeka uygulamalarının mevcut uygulamaları nasıl dönüştürdüğü incelenmiştir. İkinci olarak yapay zekanın İKY uygulamalarındaki etkisine yönelik önermeler geliştirilmiştir. Yapay zeka uygulamalarının İKY açısından sadece yararları değil olası endişeler de tartışmaya dahil edilmiştir. Sonuç ve değerlendirme kısmında ise özellikle İKY profesyonellerini nelerin beklediği tartışılarak alana katkı sunulması umulmuştur. Ayrıca, gelecekteki olası eğilimler ve araştırma yönelimleri hakkında da içgörüler sunulmuştur.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Yapay zeka; “bilgiyi toplayabilen, öğrenen, sorgulayabilen, nesneleri algılayabilen ve manipüle edebilen yazılım ve akıllı makinelerin gelişimi” olarak tanımlanmaktadır (Pannu, 2015: 79).

Yapay zekanın alanları şu şekilde ifade edilmektedir (Pannu, 2015: 80):

- Dil anlama: Doğal dili anlama ve cevap verme becerisi

- Öğrenme ve uyum sağlama sistemleri: Önceki deneyimlere dayanan davranışları uyarlama becerisi
- Problem çözme: Bir problemin çözümü için plan yapma becerisi
- Algı (görsel): Algılanan bir sahneyi, algılayan organizmanın "dünya bilgisini" temsil eden bir iç modelle ilişkilendirerek analiz etme becerisi
- Modelleme: Bir dizi gerçek dünya nesnesi veya varlığı arasındaki davranış ve ilişkiyi tahmin etmek için kullanılabilecek dahili bir temsil ve bir dizi dönüşüm kuralı geliştirme becerisi
- Robotlar: Arazi üzerinde hareket etme ve nesneleri manipüle etme yeteneği ile yukarıdaki yeteneklerin çoğunun veya hepsinin bileşimi
- Oyunlar: Satranç, Dama vb. oyunlar için resmi bir kurallar dizisini kabul etme ve bu kuralları, yeterli bir performans düzeyine ulaşmada problem çözme ve öğrenme yeteneklerinin kullanılmasına olanak tanıyan bir temsile veya yapıya dönüştürme becerisi

İşletme uygulamalarında çok fazla kullanılan yapay zeka araçlarından biri sohbet robotlarıdır. Sohbet robotları, insanlarla ve diğer sohbet robotlarıyla konuşabilen akıllı, sanal unsurlardır. Bu robotlar, gerçek veya sanal müşteri ve çalışanların ihtiyaçlarını analiz edebilmekte, onlara cevap, bilgi, rehberlik ve hizmet sağlayabilmektedir (Cherif vd., 2021). Oyunlaştırma uygulamaları da işletme süreçlerinde çok fazla tercih edilmektedir. Örneğin Unilever, geleceğin liderleri programı kapsamında oyunlaştırma ve diğer yapay zeka araçlarını içeren yetenek çekme ve işe almayı birleştiren bir sistem geliştirmiştir (Feloni, 2017). Yapay zeka uygulamaları, çalışan ödüllendirme, işe alım, yetenek yönetimi, çalışan geliştirme performans değerlendirme ve İKY analitiği gibi fonksiyonlarda iyileştirmeler sunarak İKY profesyonellerine destek olmakta ve İKY süreçlerini dönüştürmektedir (Liu vd., 2022; Shahzad vd., 2023).

Çalışmanın sonraki bölümünde işe alım, çalışan geliştirme, performans değerlendirme ve çalışan ödüllendirme olmak üzere İKY fonksiyonlarında yapay zeka uygulamaları incelenerek önermeler geliştirilmiştir.

1.1.1. İşe Alımda Yapay Zeka Uygulamaları

İşe alım, “örgütte boş olan ve boş olacağı tahmin edilen pozisyonlara potansiyel aday bulma” olarak ifade edilmektedir (DeCenzo vd., 2017: 128). Etkili işe alım teknolojilerinin daha önemli olduğu rekabetçi iş çevrelerinde uygun çalışanların seçilmesi ve elde tutulması daha zor hale gelmektedir (Cherif vd., 2021). İşe alımda yapay zeka uygulamaları ve son gelişmeler, işe alım verimliliğini artırarak yapay zeka destekli sistemleri “olması güzel” olmaktan çıkıp bir gerekliliğe dönüştürmektedir (Black ve van Esch, 2020). İşletmeler giderek daha fazla şekilde, yapay zekânın yetenek kazanımı üzerindeki dönüştürücü potansiyelini fark etmekte ve iş süreçlerinde yapay zeka destekli yöntemlere yönelmektedirler (Fabris vd., 2025). Yapay zeka uygulamaları, işe alım uzmanlarının yerine veri yığınlarını işletmekte ve en uygun adayı bulabilmektedir. Yapay zeka uygulamaları, işe alım sürecindeki sıkıcı, rutin işleri üstlenerek İKY profesyonellerinin stratejik konulara odaklanabilmesini

desteklemektedir (Upadhyay ve Khandelwal, 2018). Örneğin, otomatik tarama algoritmaları, insan bir işe alım uzmanının harcayacağı zamanın çok küçük bir kısmında, büyük özgeçmiş havuzlarını hızla tarayarak en nitelikli adayları belirleyebilmektedir (Allal-Chérif vd., 2021). Yapay zeka araçları, yeni işe başlayan çalışanların etkileşime girmesinde, istihdam, kurumsal prosedürler hakkında bilgilendirilmesinde ve sorularının cevaplandırılmasında İK profesyonellerine destek olarak iş süreçlerini hızlandırmaktadır (Anderson vd., 2018).

Önerme 1: Yapay zeka uygulamalarının rutin işleri üstlenmesiyle birlikte işe alım profesyonellerinin iş yüklerinin azalacağı düşünülmektedir.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi diğer kavramlarla birlikte, adalet kavramı, önyargı ve ayrımcılığın belirli savunmasız grupları orantısız şekilde etkileyebileceği potansiyeli nedeniyle yapay zekâ destekli işe alım tartışmalarında merkezi bir unsur haline gelmiştir (Rigotti ve Fosch-Villaronga, 2024). Çeşitli araştırmalara göre, yapay zeka uygulamaları işe alım ve seçim süreçlerini doğrudan insan müdahalesi olmadan yürüttüğü için, bu kararların daha az önyargılı olduğu ve adaleti daha iyi sağlayabileceği düşünülmektedir (Horodyski, 2023; Allal-Ch'érif vd., 2021). Yapay zeka uygulamaları, önyargısız ve adil bir şekilde özgeçmişleri elemekte, tüm adayları eşit olarak değerlendirebilmektedir (Upadhyay ve Khandelwal, 2018). Yapay zeka alanında, belirli bir iş için en uygun adayın kim olduğunu tahmin edebilen ve aynı zamanda sonuçların adillliğini kontrol edebilen algoritmalar geliştirerek adayların eşit olarak değerlendirilmesi sağlanabilmektedir (Delecraz vd., 2022). Ancak işe alım süreçlerinde önyargıyı ortadan kaldırdığı için kullanılan yapay zeka uygulamaları, İKY profesyonellerini aynı konuda endişeye düşürebilmektedir. İşe alım profesyonellerinin yapay zekanın işe alım sürecinde nihai karar verici olacak yeterlilikte olmadığı düşünülmektedir (Şenkul, 2022: 158). İşe alım süreci başından sonuna kadar insan odaklı faaliyetleri içermektedir. Adayların ve işverenlerin işe alım profesyonelleriyle etkileşimi, güven duygusu ile bağlılık makinelerle kurulamamaktadır (Vardarlier ve Zafer, 2020). Mirowska ve Mesnet (2022) tarafından yapılan karma yöntemli araştırmada adayların yapay zeka tarafından değerlendirilen mülakatlarda şeffaflık ve güven eksikliği hissettiği ortaya çıkmıştır. Adaylar, tanıdık ve geleneksel mülakat yöntemlerini tercih etme eğilimindedirler. Bu durum, “tanıdık şeyin daha iyi olduğu” anlayışını yansıtmaktadır. Araştırmacılar bu durumu “tanıdıkları şeytan” olarak metafor haline getirmişlerdir (Mirowska ve Mesnet, 2022). İşe alım sürecindeki bir başka endişe ise bazı adayların bir makine ile etkileşime girmekten çekinmesine ilişkindir. Buna çözüm olarak kullanıcı dostu bir arayüz, rehberlik ve adayların işe alım profesyonelleri ile de iletişim kurabilmeleri önerilmektedir (Strazzulla, 2024).

Önerme 2: İşe alım sürecinde yapay zeka uygulamalarının, adayları adil olarak değerlendirdiği düşünülmektedir.

Önerme 3: İşe alım süreçlerindeki kararlarda yapay zeka uygulamalarıyla birlikte işe alım profesyonellerinin de sürece dahil edilmesinin aday deneyimi ve işe alım kalitesi açısından daha etkili olacağı düşünülmektedir.

Yapay zeka uygulamaları, işe alım sürecinde zamandan tasarruf edilmesini sağlamakta ve süreci daha hızlı hale getirebilmektedir (Şenkul, 2022: 158). Bu uygulamalarla birlikte aday eleme süreci daha hızlı bir şekilde gerçekleşmekte, boş pozisyonlar hızlı bir şekilde doldurulabilmekte ve dolayısıyla işgücü maliyetleri azalmaktadır (Can, 2018; Vardarlier ve Zafer, 2020; Liv vd., 2023). Yapay zekanın adayın özgeçmişi veya başvurusu üzerinden yaptığı ilk eleme sistemleri, başvuru sahiplerinin niteliklerini değerlendirmede çok daha hızlıdır ve daha az maliyetlidir (Stone vd., 2024).

Önerme 4: Yapay zeka uygulamalarıyla birlikte işe alımda işgücü maliyetlerinin azalması beklenmektedir.

İşe alım mülakatlarında en uygun adayı bulmayı amaçlayan yapay zeka araçları, bu mülakatları kayıt altına alarak adayların mülakat sürecindeki jestlerini, mimiklerini, ses tonlarındaki değişimlerini algoritmalarıyla analiz edebilmektedir. Örneğin mülakatta adayın göz bebeklerinin büyüüp küçülmesinden yalan söylediği sonucunu çıkarabilmektedir (Cerebro, 2018). Yapay zeka uygulamaları oyunlaştırılmış testler, durumsal yargı testleri, video mülakatları, sosyal medya ile adayların iş başarısı hakkında işletmeye tahminler sunmaktadır (Stone vd., 2024). İşe alım uzmanları, ciddi oyunları kullanarak adayların durumları analiz etme, hızlı bir şekilde seçim yapabilme, uyum sağlama, öngörülemeyen olaylara karşı önlem alma, becerileri koordine etme gibi davranışlarını değerlendirebilmektedir (Cherif vd., 2021: 3).

Önerme 5: Yapay zeka uygulamaları, aday değerlendirme sürecinde ve iş mülakatlarında en uygun adayların bulunmasını desteklemektedir.

Bazı adaylar, iş başvurusundan sonra başvurduğu kurumdaki geri bildirim alamamaktan şikâyet etmektedirler. Bu tarz iletişim kopuklukları, işletmelerin yetenekli adayları cezbetmesini ve bu adayların iş tekliflerini kabul etme oranlarını düşürmektedir. Yapay zeka destekli sohbet robotları (chatbot) adaylarla sürekli iletişim halinde kalarak anlık, doğru geri bildirimler vermektedir. Yine sohbet robotlarının sesleri bir insanın sesine benzeyecek şekilde programlanabildiğinden dolayı adaylar genellikle gerçek bir insanla konuştuklarına inanabilmektedirler (Stone vd., 2024).

Önerme 6: Yapay zeka destekli sohbet robotlarının adaylarla sürekli iletişim halinde kalarak anlık geri bildirimler vermesinin aday memnuniyetini artırdığı ve işletmenin yetenekleri cezbetmesini desteklediği düşünülmektedir.

İşe alım sürecinde sohbet robotlarının kullanımı şu şekilde özetlenebilir: 1) potansiyel adaylara mail, SMS, WhatsApp yoluyla mesaj göndererek onlarla iletişime geçmek 2) basit kriterler kullanarak ön eleme yapmak için bu adaylarla sohbet 3) adayların ilgili iş ve işletmeyle ilgili sorularına cevap vermek 4) asıl mülakatı planlamak ve hazırlamak 5) adaylara işe alım sürecindeki sonraki adımlarla ilgili bilgi vermek (Cherif vd., 2021: 4).

İşe alım sürecinde kullanılan bazı yapay zeka uygulamaları Tablo 1’de ifade edilebilmiştir (İbrahim ve Hassan, 2019); (Strazzulla, 2024):

Tablo 1. İşe Alımda Kullanılan Yapay Zeka Uygulamaları

○ Xor (https://xor.ai/): WhatsApp, Messenger, Viber ve Telegram’da adaylarla iletişim kuran sohbet robotu işe alım asistanıdır.
○ Jane ChatBot (http://www.loka.com/jane/): İK ekiplerinin daha iyi iletişim biçimleri geliştirmesine yardımcı olmak için tasarlanmış sohbet robotudur.
○ Arya by leoforce (https://goarya.com/): Otomatik yapay zeka kaynak kullanımı sunmaktadır, web sayfalarını tarayarak adayları seçmekte ve mülakatlar düzenlemektedir.
○ EngageTalent (https://www.engagetalent.com/): ENGAGE platformu, işe alım uzmanlarının 100 milyondan fazla adaydan oluşan dinamik bir akışı kullanarak pasif yetenekleri bulmasına, izlemesine ve onlarla etkileşim kurmasına olanak tanımaktadır.
○ GoHire (https://gohire.com/): Şirketin, iş ilanlarını içe aktarabilen, özelleştirilmiş ön eleme soruları aracılığıyla adayları ön elemekten geçirebilen ve adayları işe özel işe alım uzmanlarına, şirketinizin kariyer sitesine veya başvuru takip sisteminize yönlendirebilen bir işe alım sohbet robotudur.
○ Impress (https://impress.ai/): Adayların taranmasına ve aday etkileşimine yardımcı olan robotlardır.
○ JobPal (https://pal.chat/): İşe alım sürecinde adayların işletmeyle 7/24 etkileşim kurmasına izin vermektedir ve özel sohbet robotları oluşturmaktadır.
○ AmazingHiring (https://amazinghiring.com/): Teknik adayların profesyonel geçmişlerini bir araya getirmektedir. Yapay zeka, adayları profillerindeki konsolide bir derecelendirmeye göre sıralamaktadır ve bu listeyi aday kriterlerine göre hizalamaktadır. Daha sonra adaylar yıllara, cinsiyete, geçmiş iş unvanlarına/şirketlere, kıdem seviyelerine vb. göre filtrelenebilir.
○ HireVue (https://www.hirevue.com/): İş akışlarını otomatikleştiren yapay zeka odaklı bir işe alım platformudur. Video mülakatı, değerlendirmeler, zamanlama ve kısa mesajla işe alım çözümlerine sahiptir. Teknolojisi, insan önyargısını azaltmak ve çeşitliliği artırmak için tasarlanmıştır. Sanal işe alım asistanı, adayları verimli bir şekilde taramaktadır, onları ilgili iş ilanlarına yönlendirmektedir, mülakatları planlamaktadır, etkinlikleri yönetmektedir ve işe alım görevlileri adına adaylarla koordinasyon sağlamaktadır.
○ Pymetrics Review (https://www.g2.com/products/pymetrics/reviews): Bu araç, işletmelerin potansiyel çalışanları incelemek için yapay zekayı kullanmasına olanak tanımaktadır. Mevcut çalışanlar, bir dizi teste girmektedir (video oyunlarını taklit eden) ve algoritmaları bu role uyum sağlayan kişilerin bir kişiliğini oluşturmaktadır. Daha sonra adayların uygun olup olmadıklarını görmek için benzer testlere girmelerini sağlamaktadır.

Görüldüğü gibi işe alım süreçlerinde çok sayıda yapay zeka uygulaması bulunmaktadır. Özetle yapay zeka araçları, potansiyel adayların taranması, mülakatların düzenlenmesi gibi görevlerde işe alım uzmanlarını desteklemektedir. Böylece işletmeler, en iyi adayları bulabilmekte, yetenekleri doğru bir şekilde haritalandırmakta, önyargılardan kaçınmakta, para ve zamandan tasarruf

sağlayabilmektedir ve adayların sorularını hızlı şekilde cevaplandırabilmektedir (Duan, 2019).

Burada bu uygulamaların özellikle işe alımda adalet açısından da incelenmesi gerekmektedir. Eğer bir algoritma, mevcut çalışanların niteliklerine ve iş performansına dayandırılırsa yeni işe alınanlar da bu çalışanlara benzeyecektir. Örneğin, bir işletme daha az kadın çalışan alındığını fark ederek bunu kaldırmıştır (Meyer, 2018). Bir başka konu ise adayların işe alımda kullanılan yapay zeka uygulamalarına ilişkin görüş ve deneyimlerinin ne olduğudur. Horodyski (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, adayların yanıt süresinin kısa olmasını, kullanım kolaylığını, sürecin objektifliğini olumlu olarak değerlendirdiğini ve insan etkileşimi eksikliğini ve düşük güvenilirliği olumsuz olarak algıladığını ortaya çıkarmıştır (2023: 1).

1.1.2. Eğitim ve Geliştirmede Yapay Zeka Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetiminde eğitim, çalışanların işe yönelik eylemleri, bilgi ve becerileri öğrenebilmelerini kolaylaştırma amacıyla işletmelerin yürüttükleri planlanmış çabaları ifade etmektedir (Wexley ve Latham, 1991: 3). Geliştirme ise işletmenin gelecekte ihtiyaç duyacağı becerileri çalışanlara kazandırma süreci olarak açıklanmaktadır (Gomez-Mejia vd., 2016: 265). Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde genel olarak, eğitim programlarında yer verilen bilgi, beceri ve davranışların çalışanlara kazandırılması amaçlanmaktadır (Noe, 2009: 4).

Yapay zeka uygulamaları, çalışanların eğitim ve geliştirilmesinde gerçekçi simülasyonlar ile yarar sağlamaktadır. Yapay zeka, bir çalışanın rolü, ana dili, öğrenme tarzı ve diğer kişisel özelliklerine göre işletmelerin kişiselleştirilmiş eğitim programları düzenlemesine olanak tanımaktadır (Stone vd., 2024: 4). Yine bu uygulamalar, çalışanların bireysel eğitim ihtiyacını tespit ederek buna yönelik eğitim programlarının hazırlanmasını sağlayabilmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarına yönelik sanal kişisel mentorluk uygulaması da sunabilmektedir (Maity, 2019).

Önerme 7: Yapay zeka uygulamalarının sunduğu kişiselleştirilmiş eğitim programlarının eğitilenlerin öğrenmesini daha etkili hale getirmesi beklenmektedir.

Eğitimler boyunca yapay zeka destekli sohbet robotları, “akıllı eğitimler” veya “dijital arkadaşlar” olarak öğrenme sürecini geliştiren sosyal etkileşim ortamı kurmaktadır. İnsan benzeri bir dil kullanan bu sohbet robotları, eğitilenlerin sorularına cevap vermekte, sanal koçluk yapabilmektedir (Stone vd., 2024: 4).

Önerme 8: Eğitim süresi boyunca eğitilenlerle etkileşim halinde olan sohbet robotlarının, öğrenmeyi daha etkili hale getirmesi beklenmektedir.

Bunların yanı sıra ChatGPT ve Bard gibi yapay zeka araçları, çalışanlara çevrimiçi eğitim ve beceri gelişimi için kişiselleştirilmiş geri bildirim sağlamakta, kariyer

gelişimine destek olabilmektedir ve İKY profesyonellerine rehberlik yapabilmektedir (Raman, 2024: 2).

1.1.3. Performans Değerlendirmede Yapay Zeka Uygulamaları

Dinamik bir süreç olan performans yönetimi sistemi, çalışanların performanslarının planlanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla oluşturulmaktadır (Uyargil, 2017: 2-3). Bu dinamik sürecin bir parçası olarak performans değerlendirme, çalışanın performansının önceden belirlenen standartlara göre değerlendirildiği bir aracı ifade etmektedir (Dessler, 2016: 274). Performans değerlendirmeleri ile çalışanlara amaçlara ilişkin kaydettikleri gelişim ile ilgili geri bildirimler verilmektedir (DeCenzo vd., 2017: 213).

İş performansını artırmanın en önemli yöntemlerinden biri, hedefleri özetleyen ve sonuçları analiz etmek için destek olabilecek bir çalışma planı oluşturmaktır. Yapay zeka, başlangıç hedefleriyle hızlı bir şekilde performans karşılaştırmaları yapabilmektedir (He, 2018). İK yöneticileri, yapay zekayı kullanarak daha hedefli bir şekilde performans değerlendirmeleri analiz edebilmektedir (Strohmeier ve Piazza, 2015). Yapay zeka ile birlikte işletme performansının ve performans yönetimi fonksiyonunun gelişimine yönelik fırsatlar sunulmaktadır (Khaled vd., 2023: 2). Yapay zeka uygulamaları çalışanlar için spesifik, ölçülebilir, başarılabılır, ilgili ve zamana bağlı hedefler oluşturabilmektedir. Spesifik hedefleri oluştururken geçmiş performansa, işletme ihtiyaçlarına ve akran performansına bakabilmektedir (Varma vd., 2024).

Önerme 9: Yapay zeka uygulamalarıyla çalışanlara özel ve kişiselleştirilmiş performans kriterlerinin oluşturulması beklenmektedir.

Bunlara ek olarak, yöneticiler ChatGPT gibi yapay zeka araçlarını kullanarak müşteri geri bildirimini, akran değerlendirmesi gibi çeşitli kaynaklardan gelen verileri toplayabilmekte ve özetleyebilmektedir (Varma vd., 2024: 3). Yapay zeka uygulamaları, pek çok kaynaktan veri toplayarak performans değerlendirmede kolaylık sağlamaktadır. Sohbet robotları aracılığıyla çalışanların performans geri bildirimleri hızlı ve anlık olarak verilebilmektedir ve bu da işletmeye maliyet avantajı sağlamakta, İKY profesyonellerinin iş yükünü azalmaktadır (Stone vd., 2024: 4). Kişiselleştirilmiş performans yönetimi uygulamaları sürekli ve gerçek zamanlı geri bildirimlerle çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemektedir (Tambe vd., 2019: 603). Yapay zeka destekli performans geri bildirimleriyle çalışanlar anlık geri bildirimler alabilmektedir. Bu geri bildirimler öznelliği ve önyargıyı da ortadan kaldırmaktadır (Varma vd., 2024: 3).

Önerme 10: Yapay zeka uygulamalarının sürekli ve gerçek zamanlı geri bildirimler sunarak çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemesi, öznellik ve önyargıları ortadan kaldırarak daha adil ve veriye dayalı bir değerlendirme süreci sağlaması beklenmektedir.

Yapay zeka destekli sanal koçluk platformları, geri bildirim senaryosu simülasyonu sunabilmekte ve yöneticilere etkileşimli koçluk oturumları sağlamaktadır. Bu platformlar, yapıcı geri bildirim verme, zor konuşmaların üstesinden gelme, çalışanın tercihlerine göre kişiselleştirilmiş geri bildirimlerin formüle edilmesi gibi konularda yöneticilere rehberlik yapmaktadır (Varma vd., 2024: 3).

Önerme 11: Yapay zeka uygulamalarının, performans geri bildirimi konusunda yöneticilerin becerilerini geliştirmesi beklenmektedir.

Tüm bunların yanında çalışan performansını etkileyen fiziksel, sosyal ve ekonomik çevresel faktörleri göz önünde bulundurarak, tarafsız bir yapay zeka algoritması çözümü ile gelecekteki çalışan performansını tahmin edebilen yapay zeka araçları geliştirilmektedir. Bu adil performans değerlendirme modeli, karar vericilerin çalışan terfileri, kariyer gelişimi ve eğitim ihtiyaçları gibi konularda daha adil ve etik seçimler yapmalarına yardımcı olabilmektedir (Nayem ve Uddin, 2024).

1.1.4. Çalışan Ödüllendirmede Yapay Zeka Uygulamaları

İşletmeler, İKY fonksiyonlarından biri olan ödüllendirme uygulamaları ile çalışanları motive edebilmeyi ve geliştirmeyi amaçlamaktadırlar (Güngör, 2011: 1511). Ödül yönetimi, işletmenin ve paydaşların ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ödül sisteminin tasarlanması ve uygulanmasını açıklamaktadır. Çalışanların yüksek performanslarının ve katkılarının ödüllendirilmesi için adil bir ödül yönetimi sistemi inşa edilmelidir (Armstrong, 2010: 6-7). İçsel ödüller, çalışanın işinden duyduğu tatmini ifade ederken dışsal ödüller, çalışanın elde ettiği ücret, terfi ve yan haklar gibi maddi ve maddi olmayan bileşenleri içermektedir (DeCenzo vd., 2017: 240-241).

Yapay zeka, çalışan ödüllendirme uygulamalarında İKY profesyonellerine karar verme sürecinde çeşitli kaynaklardan veriler sunabilmektedir. Çalışan performans oranları, önceki artışlar gibi içsel verilerin yanında piyasa ve sektördeki eğilimlerle ilgili de verileri ortaya koymaktadır (Varma vd., 2024: 2). Örneğin IBM, çalışanların yüksek performansını ve kurumsal hedeflere ulaşmasını ödüllendiren maaş zamlarını geliştirme amacıyla yapay zeka uygulamaları kullanmaktadır. Yıllık değerlendirmeler yerine güncel performans değerlendirmelerine dayalı verilerle maaş zammı yaparak yetenekli çalışanların elde tutulmasını da kolaylaştırmaktadır (Stone vd., 2024: 7). OpenComp, benzer işler ile maaş anketlerindeki iş unvanlarını %95 doğrulukla eşleştiren yapay zeka destekli bir algoritma geliştirmiştir. Bu teknoloji, şirketlerin benzer işlerin piyasa maaşlarını doğru şekilde karşılaştırmasını sağlayarak, dışsal ücret dengesi kurmalarına yardımcı olmaktadır. Böylece manuel iş eşleştirme süreci otomatikleşmekte, daha hızlı ve veri temelli ücretlendirme kararları alınabilmektedir (Marler, 2024: 4).

Önerme 12: Yapay zeka uygulamalarının hem içsel veriler hem de piyasa eğilimlerini analiz ederek İKY profesyonellerinin daha veri odaklı kararlar almayı sağlaması ve bu sayede yetenekli çalışanların elde tutulmasını ve performanslarının ödüllendirilmesini desteklemesi beklenmektedir.

Bu ölçümlere dayalı kararlar, daha doğru olarak algılanmaktadır ve çalışan önyargısını azaltmada önemli unsurlardır (Varma vd., 2024: 2). Yapay zeka uygulamaları, yüksek performanslı oluşturan davranışları tanımlayarak ücret artışlarıyla ilişkilendirmektedir. Bu durum, çalışanların ücret artışlarıyla ilgili önyargılarını azaltmakta ve ücret sisteminin daha adil olarak algılanmasını kolaylaştırmaktadır (Stone vd., 2024: 7). Yapay zeka uygulamalarıyla birlikte yaşanan bir diğer dönüşüm de bu uygulamaların çalışanlara kişiselleştirilmiş yan haklar sunulabilmesidir. Ancak bu durum maliyet avantajı yerine daha fazla maliyet anlamına da gelebilir. Örneğin, esnek sosyal haklar gibi kişiselleştirilmiş eğitim ve ödül planları herkese uyan tek tip İK programlarından elde edilen maliyetlerle karşılaştırıldığında genellikle daha yüksek kullanım oranları ve belki de daha yüksek maliyetleri beraberinde getirebilir (Huang vd., 2023: 607).

2. TARTIŞMA

İKY'nin yeni rolü, yapay zekayı kullanarak işletme yeteneklerinin artırılmasında rekabetçi avantaj sağlanmasını desteklemek olacaktır. Bu süreçte İKY profesyonellerinin de bu yeni role uyum becerilerini geliştirmesi gerekecektir (Li vd., 2023: 6). Radonjic vd. (2024) tarafından İKY profesyonellerine yönelik yapılan çalışmada da yapay zeka uygulamalarının yönetimi ve kullanımı için yeni becerilerin edinilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır (2024: 65). Dijital teknolojilere hakimiyet İKY çalışanları için bir performans kriteri olurken bu alandaki adaylar için ise seçim kriteri haline gelmektedir (Cherif vd., 2021: 3); Kristina vd., 2021). Yapay zeka, içinde bulunduğumuz çağın en önemli teknolojik eğilimlerinden biri olarak kabul edilmektedir ve İKY'nin geleceğinde önemli bir itici güçtür (Stone vd., 2024).

Bu çalışma, İKY analitiği ve yapay zeka ile birlikte İKY uygulamalarının kişiselleştirildiğini vurgulamaktadır. Huang vd. (2024) tarafından yapılan çalışmaya göre kişiselleştirilmiş İKY, bir işletmedeki çalışanlar arasında farklılık gösteren İKY programları olarak tanımlanmaktadır. Kişiselleştirilmiş İKY uygulamaları üç türde gruplandırılmaktadır: 1) kariyer planlama, ödüller ve öğrenme tavsiyeleri gibi kişiselleştirilmiş İK önerileri 2) esnek çalışma düzenlemeleri gibi kişilerin tercihlerine göre düzenlenen kişiselleştirilmiş İK seçenekleri 3) kişiselleştirilmiş işe alım, öğrenme, yetenek yönetimi gibi İK programları (2024, s.598). Yukarıda da bahsedildiği gibi örneğin çalışana özel kişiselleştirilmiş eğitim programlarından bahsedilebilir (Tambe vd., 2019).

İnsan kaynakları yönetimi süreçlerinde zaman tasarrufu sağlama, maliyetlerin azaltılması, tekrarlayan görevlerin otomatikleştirilmesi, verimliliğin artması gibi pek çok alanda yapay zeka uygulamalarının yararı görülmektedir. Yapay zeka ile birlikte dönüşen iş süreçleri, İKY profesyonellerinin stratejik konulara daha fazla odaklanmasını kolaylaştırmaktadır (Nawaz vd., 2024: 7). Öte yandan mevcut durumda İKY profesyonelleri, çalışan ilişkileri, şikayetler ve anlaşmazlıklarla ilgilenme, disiplin cezalarının uygulanması, işten çıkarma gibi sezgisel ve empatiye dayalı görevleri yapmaktadırlar. Yapay zekanın bu sezgisel ve empatiye dayalı

görevleri bu profesyoneller kalitesinde ne zaman yetkin şekilde yapabileceği konusu belirsizdir. Örneğin sezgisel zeka, çalışanların neden düşük performans gösterdiğini anlama ve buna yönelik etkili çözüm üretilmesinde önem taşımaktadır (Huang vd., 2023: 605).

İşe alım başta olmak üzere yapay zekanın İKY uygulamalarındaki oluşturduğu dönüşümlere paralel olarak İKY profesyonelleri için karşılaşılan zorluklar da artarak çeşitlenmektedir. Bilgi, veri girişi ve gereksinimlerin tanımlanması, hukuki ve etik konular, iş istikrarı ve güvenliği, sistemler, süreçler ve teknoloji arasındaki uyum, küresel eğilim gibi sorunlar bunlardan bazılarıdır (Ali ve Kallach, 2024: 3273). İnsan kaynakları profesyonelleri, yapay zekanın yararları ve tehlikelerini belirgin şekilde ortaya koyarak, veri güvenliğini sağlama ve güven ortamının teşvik edilmesinde rol oynamalıdır (Shahzad vd., 2023).

Yapay zekânın işveren tarafında entegrasyonunun ortaya çıkışı daha belirsizdir ve istihdam ilişkisinin güvenilirliği nedeniyle etik sorunları gündeme getirmektedir. Yapay zeka, işyerinde giderek daha fazla çalışan faaliyetlerini izlemek, performansı ölçmek ve değerlendirmek için kullanılmaktadır (Mélypataki vd., 2021: 79). İşe alım süreçlerinde ve çalışanların haklarını etkileyen senaryolarda yapay zeka uygulamalarının kullanımı yüksek riskli olarak görülebilmektedir. Uzaktan biyometrik kimlik tespiti ve diğer müdahaleci gözetim teknolojileri için kullanılan yapay zeka uygulamaları riskli olarak nitelendirilmektedir ve konuya ilişkin yasal düzenlemeler yapılmalıdır (European Commission, 2020).

Dijital teknolojiler, işverenlerin çalışanların eylemlerini, iletişim davranışlarını ve hatta içsel durumlarını gözetleme yeteneğini genişletmektedir. Çeşitli sensör teknolojileri, işverenlerin çalışanların fiziksel konumlarını sürekli olarak takip etmelerine olanak tanırken, giderek artan sayıda giyilebilir teknoloji, çalışanların kalp atış hızı ve uyku düzeni gibi faktörleri izleyebilmektedir. Ayrıca, bazı iş yerlerinde yapay zeka destekli “duygu analizi” teknolojisi, çalışanların metin, ses veya yüz ifadelerinden yorgunluk veya ruh hali gibi durumlarını belirlemek için kullanılmaktadır (Moore vd., 2018). Yapay zeka ile birlikte çalışan gizliliği ve istihdam ilişkisinin meşru sınırları ile ilgili sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Çalışan verilerinin toplanması ve işlenmesi, bu sınırları bulanıklaştırmaktadır. Çalışan verilerinin yapay zeka destekli İKY karar süreçlerinde kullanılması iş hukukuyla ilgili konuları gündeme getirmektedir. Bunlar arasında çalışanların hangi verilerin toplandığı, bu verilerin nasıl kullanıldığı konusunda bilgilendirilmesi ve çalışanların ya da iş ilişkilerindeki kolektif tarafların veri toplama ve kullanımı konusunda müzakere edebilme hakkına sahip olup olmadığı gibi konular yer almaktadır. (Kritikos, 2021: 39).

Sosyal medya ve web sitesi nitelikleri arasındaki tutarlılıklar, geçerlilik ve güvenilirliğin sağlanması, kurum kültürü, strateji, hedefler, değerler ile işlevlerin uyumlaştırılması da İKY profesyonellerinin karşılaşılabileceği diğer zorluklar arasında sayılabilir (Ali ve Kallach, 2024: 3274). Sonuç olarak, yapay zeka ve İKY uygulamaları ilişkisi zorunlu olarak temkinli ve tartışmalı olacaktır. Yapay zeka, veri

analitiği ve insanlar için seçenekler sunma konusunda işletmelere fayda sağlamaktadır ancak İKY yöneticileri karar verme sürecinde çalışanlar ve diğer paydaşlar açısından etik sonuçlarını dikkatli bir şekilde göz önünde bulundurmalarıdır (Varma vd., 2023: 9). İşletmelerin, yapay zekanın sunduğu güç ve potansiyeli tam olarak kullanabilmeleri için etik İKY sistemlerinin tasarlanması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Rodgers vd. 2023: 1).

SONUÇ VE KATKILAR

Bu çalışmanın amacı, İKY süreçlerinde yapay zeka uygulamalarının incelenmesidir. Bu anlatı derlemesinde, ilgili alan yazın taranarak İKY alanındaki güncel yapay zeka uygulamaları ve tartışmaları önermelerle birlikte ele alınmıştır. Bu çalışmayla, yapay zekanın İK uygulamalarındaki kullanım alanları, avantajları, dezavantajları ve olası etkileri birlikte sunularak yaşanan teknolojik dönüşüm mercek altına alınmıştır. Çalışmanın en önemli vurgusu, yapay zekanın İKY uygulamalarında pek çok avantajının olduğu ancak etik ilkelere dikkat edilmesi gerektiğidir ve İK süreçlerinde insan faktörüyle etkileşimin önemine ilişkindir. Bununla birlikte, yapay zeka uygulamaları umut verici görünse de işletmeler açısından uygulanabilirlikleri sorgulanmalıdır. Bu çalışmada, İKY uygulamalarından hangilerinin yapay zeka müdahaleleriyle daha yüksek katma değer sağlama potansiyeline sahip olduğu örneklerle açıklanmıştır. Yapay zeka yatırımları önemli maliyetler gerektirdiğinden, karar alma sürecinde kapsamlı bir durum analizi yapılması büyük önem taşımaktadır. Tablo 2, İKY fonksiyonlarında yapay zeka uygulamalarının nasıl kullanıldığını ve her bir uygulamanın sağladığı temel kullanım amaçlarını özetlemektedir.

Tablo 2. İKY Fonksiyonlarında Yapay Zeka Uygulamaları ve Kullanım Amaçları

<i>İKY Fonksiyonları</i>	<i>Yapay Zeka Uygulamaları</i>	<i>Kullanım Amaçları</i>
İşe Alım	Otomatik tarama algoritmaları	Büyük özgeçmiş havuzlarını hızla tarayarak en nitelikli adayları belirleyebilmektedir
	Yapay zeka destekli asenkron video mülakatları	Adayların sözel ve sözsüz iletişim ipuçlarını değerlendirmek için akustik ve görüntü tanıma ile makine öğrenimini birleştirmektedir. Bu, işverenlerin personel seçiminin ilk aşamasında iş başvuru sahiplerini taramalarına yardımcı olmaktadır
	Sohbet robotları	Adaylarla sürekli iletişim halinde kalarak anlık, doğru geri bildirimler vererek aday deneyimini iyileştirmek
Eğitim ve Geliştirme	ChatGPT ve Bard-Üretken Yapay Zeka Araçları	Çalışanlara çevrimiçi eğitim ve beceri gelişimi süreçlerinde kişiselleştirilmiş geri bildirim sunmakta, kariyer ilerlemelerine katkı sağlamaktadır

	Sohbet robotları	Çalışanların sorularına cevap vermekte, sanal koçluk yapabilmektedir
Performans Değerlendirme ve Kariyer	Yapay zeka destekli sanal koçluk platformları	Bu platformlar, yapıcı geri bildirim verme, zor konuşmaların üstesinden gelme, çalışanın tercihlerine göre kişiselleştirilmiş geri bildirimlerin formüle edilmesi gibi konularda yöneticilere rehberlik yapmaktadır
	Sohbet robotları	Çalışanların performans geri bildirimleri, hızlı ve anlık olarak verilebilmektedir
Ödüllendirme	Makine öğrenmesi temelli algoritmalar	Dışsal ücret karşılaştırmasını daha veri temelli ve otomatik hale getirmektedir

Kaynak: (Allal-Chérif vd., 2021; Hickman vd., 2022; Stone vd., 2024; Raman, 2024: 2; Stone vd., 2024: 4; Varma vd., 2024: 3; Marler, 2024: 4).

Doğru insan kaynağını bulmak, bir işletmenin performansını önemli ölçüde etkileyebilmekte ve taklit edilemez bir rekabet avantajı oluşturabilmektedir. Yapay zeka, doğru yeteneklere erişim sağlayarak bir farklılaştırıcı olarak hareket edebilmekte ve böylece işletmelerin aynı süreci diğer organizasyonlardan farklı şekilde yürütmesine olanak tanıyarak bu işletmelerin yetkinlik pozisyonlarını geliştirmelerine yardımcı olabilmektedir (Sohani vd., 2025: 4).

Dijital dönüşüm, işin yerini almamakta işi değiştirmekte ve işin merkezini kaydırmaktadır. Rutin ve tekrara dayalı işleri yapay zekanın üstlenmesiyle birlikte işletmeler, “3C” (merak, yaratıcılık ve eleştirel düşünme) adı verilen farklı beceri setlerine yönelmektedir (Gulliford ve Dixon, 2019: 53). Wang vd. (2024) tarafından yapılan ampirik çalışmada, çalışanların önceki iş deneyimlerinden kazandıkları beceriler, eğitim düzeyleri (lisans veya yüksek lisans), üst düzey liderlik deneyimi ve toplam çalışma yılı deneyimi gibi faktörlerin, yapay zekanın işlerini devralma riskini azalttığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, daha yüksek eğitim seviyelerine ve iş deneyimine sahip çalışanların yapay zekanın onları işlerinden etme ihtimali konusunda daha az endişe duymaları gerektiğini göstermektedir (2024: 12). Dolayısıyla İK departmanlarının, çalışanların gelişimini desteklemek için eğitim ve kariyer planlaması gibi alanlarda daha fazla yatırım yapmaları gerekmektedir.

Yapay zekanın iş süreçlerine entegrasyonu, liderlik dinamiklerini köklü bir şekilde değiştirmekte ve liderleri, akıllı sistemleri etkin bir şekilde yönetme ve bu sistemlerin yeteneklerinden yararlanma konusunda yetkin hale gelmeye zorlamaktadır. Eğitim programları, liderlerin yapay zeka destekli karar alma süreçlerini yönetme becerilerini geliştirmelerine odaklanmalı, kritik kararlar üzerinde insan denetiminin gerekliliğini vurgulamalıdır (Sposato, 2024: 4).

Yadav ve Kapoor (2024), 296 işletmeden anket ile veri toplayarak yaptıkları çalışmada, işletmelerin yapay zekanın karmaşıklığına ilişkin algılarının yapay zeka

uygulamalarında engel olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın teknolojik yeterlilik ve düzenleyici destekler yapay zeka kullanımını artıran faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla İK uygulamalarına yapay zeka kullanımının geliştirilmesi için işletmelerin teknolojik yeterliliklerini artırması ve çalışanlara buna yönelik eğitimler vermesinin önemi açıktır.

Yapay zeka araçlarıyla sadece işe alım, eğitim, performans ve ücret gibi temel İK fonksiyonları değil günümüzde önemi gittikçe artan İK analitiği uygulamalarının da dönüşümü söz konusu olmaktadır. Anahtar yeteneklerin bağlılık, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi konularda başarılı yönetimi yapay zeka teknolojileriyle daha verimli hale gelmektedir. İK bu dönüşüme canlı ve yaratıcı şekilde yanıt verebilirse, yapay zeka ve insan uyumu işletmeleri daha verimli hale getirecektir (Gulliford ve Dixon, 2019: 55). Daha fazla işletme yapay zeka teknolojisini kullanmaya yönedikçe en iyi çalışanların işe alınmasının zorlaşacağı öngörülmektedir. Bir işletmenin dijital yetenekleri ve adaylara mümkün olan en iyi deneyimi sunma kapasitesi, yetenekli adayların cezbedilmesinde önemli rol oynayacaktır. Yapay zeka ve büyük verinin sağladığı avantajlardan yararlanmak için çalışanlarını en iyi şekilde geliştiren işletmeler, daha ön plana çıkacaklardır (Jain vd., 2022).

Yapay zekanın etkin olabilmesi için İKY süreçlerinin aşamalı olarak iyileştirilmesi gerektiğini vurgulanmaktadır. Yapay zeka, programlandıkları verilerin kendisinde önyargılar bulunuyorsa önyargılı hale gelebilmektedir. Önyargılı bir algoritma, iş yerinde ayrımcı istihdam uygulamalarına yol açarak zarar verebilmektedir. Gelecekteki araştırmalar, bu tür önyargılı yapay zeka müdahalelerinin İK karar alma süreçleri üzerindeki etkilerini ve örgütsel düzeyde yaratacağı örtük sonuçları anlamaya odaklanabilir (Sohani vd., 2025: 2, 6).

İKY profesyonelleri ve yöneticiler yapay zeka uygulamalarında, uygulama süreci hakkında şeffaflık sağlama, çalışanlarla adil iletişim, hesap verebilirlik, üretilen verinin gizliliğini ve güvenliğini sağlama gibi çeşitli etik unsurları göz önünde bulundurmalıdır (Kulkarni vd., 2024: 6). Liderlik eğitimine uyumlaştırılmış önyargı azaltma, veri gizliliği ve yapay zekanın benimsenmesinin toplumsal etkileri gibi konuları ele alan kapsamlı bir etik program geliştirilmelidir (Sposato, 2024: 6).

Yapay zeka iş sağlığı ve güvenliği alanında da işletmelere destek olabilmektedir. Ancak yapay zeka ile donatılmış robotların iş gücü sağlamak için kullanılmasının, işyeri ortamında daha önce bilinmeyen yeni riskler oluşturabileceği de göz ardı edilmemelidir (Çerka vd., 2017). Bu robotların iş sürecinde kullanılmasının bir yönü, bu robotların çalışanlarla düzgün iletişim kurma sorununu içerebilmekte ve bu iş kazaları riski oluşturabilmektedir (Jarota, 2021). Çalışanın gerçek çalışma temposu, robotla iletişimde yaşanan zorluklar, yapay zekanın işleyişine insan etkisi ve değiştirilebilme imkanı ile dış bir otorite tarafından kontrol edilebilme potansiyeli dikkate alınmalıdır. Çalışanlar ise yapay zeka ile ilgili riskler konusunda tam olarak bilgilendirilmelidir (Jarota, 2023: 10). Yapay zeka teknolojileri, İKY'nin çeşitli fonksiyonlarında hızla yaygınlaşmasına rağmen, bu teknolojilerin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) üzerindeki etkilerine dair akademik çalışmalar sınırlıdır. Mevcut

literatürde, yapay zekanın iş güvenliği uygulamalarını nasıl şekillendirdiğine, çalışanların sağlığı üzerindeki olası etkilerine ve bu teknolojilere yönelik düzenleyici çerçevelere dair kapsamlı araştırmaların eksik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu alanda yapay zekanın İSG uygulamalarına etkisi, düzenleyici çerçeveler gibi çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Çalışan sağlığını ve sürdürülebilirliği teşvik ederek, organizasyonlar daha olumlu ve üretken bir iş yeri kültürü oluşturabilmektedir. Yapay zeka, çalışanlar arasında yeşil davranışları izlemek ve ödüllendirmek için kullanılabilir. Örneğin, kağıt israfını azaltmak ve doğal kaynakları sorumlu bir şekilde kullanmak gibi davranışlar ödüllendirilebilir. Bu, sürdürülebilirlik kültürünün oluşturulmasına yardımcı olabilmekte ve çalışanları çevresel koruma çabalarına aktif bir şekilde katılmaya teşvik edebilmektedir. Yapay zekayı yeşil İK ile entegre ederek, işletmeler daha sürdürülebilir ve çevreye duyarlı bir iş yeri kültürü yaratabilirken, aynı zamanda rekabet avantajlarını da koruyabilmektedir. Bu alanda da daha fazla uygulama ve çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Ruoxing vd., 2025: 4).

Huang ve Gursoy (2024), yapay zeka teknolojisi entegrasyonunun, çalışanların onu işte başarılı olmalarına yardımcı olabilecek olumlu bir meydan okuma olarak görüp görmediklerine ya da işleri için değerini azaltan ve dolayısıyla iş güvencesizliği algılarına yol açan bir engel olarak görüp görmediklerine bağlı olarak, çalışanların proaktif hizmet davranışlarını ya teşvik edebilecek ya da engelleyebilecek çift taraflı bir kılıç olarak açıklamışlardır. Zhao vd. (2024) de çalışmalarında çalışanların yapay zekaya karşı duyduğu teknolojik endişenin, yanlış davranışlara yol açabileceğini ve bunun da iş sonuçlarını olumsuz etkileyebileceğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla İKY uygulamalarında yapay zekadan faydalanırken çalışanların yapay zekaya karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecek eğitimlerin önemi açıktır.

Yukarıda bahsedildiği gibi yapay zeka, İKY'nin farklı alanlarında incelenmiştir. Bu çalışmada kullanılan anlatımlı derleme yöntemi, tüm ilgili literatürü kapsamamaktadır ve ele alınan konuya ilişkin tüm çalışmaların dahil edilmesi amacı güdülmemiştir. Sonraki çalışmalar için ilgili alanda saha araştırmalarının yapılması önerilmektedir. Yapılacak çalışmalarda adayların ve çalışanların yapay zeka deneyimleri ve algısına da yer verilmesi daha bütüncül bir yaklaşım sunacaktır. Gelecekteki İKY uygulamaları, yeşil İKY, İSG, iş hukuku, yapay zekayı etkili kullanabilmek için gereken yetkinlikler, yasal prosedürler, finansal sonuçlar üzerine daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A COMPREHENSIVE STUDY ON PRACTICES AND FUTURE DIRECTIONS

1. INTRODUCTION

Although it is thought that many human skills will be replaced by smart machines (Pannu, 2015: 79), artificial intelligence applications offer businesses various opportunities in the field of human resource management. Artificial intelligence supports organisations to gain competitive advantage in attracting, motivating and retaining talented employees. Artificial intelligence applications are beneficial to businesses in many areas such as shortening transaction times, reducing costs, improving and facilitating employee services (Varma et al., 2024).

In this study, an answer to the question “What are the artificial intelligence applications used in human resources management?” was sought on a conceptual basis. The aim of the study is to examine the applications of artificial intelligence in the field of human resources and to reveal the advantages, disadvantages and future directions of this technology. In this narrative review, the relevant literature is reviewed and current artificial intelligence applications and discussions in the field of human resource management are discussed together with propositions. Firstly, in response to the research question, human resource management functions are analysed and it is examined how artificial intelligence applications transform current practices. Secondly, propositions have been developed for the impact of artificial intelligence on human resource management practices. Not only the benefits of artificial intelligence applications in terms of human resources management, but also possible concerns are included in the discussion. In the conclusion and evaluation section, it is hoped to contribute to the field by discussing what awaits human resources professionals.

2. DISCUSSION

The new role of human resource management will be to support the competitive advantage in enhancing business capabilities by utilising artificial intelligence. In this process, human resources professionals will need to develop their skills to adapt to this new role (Li et al., 2023: 6). While mastery of digital technologies is a performance criterion for human resources employees, it becomes a selection criterion for candidates in this field (Cherif et al., 2021: 3); (Kristina et al., 2021). Artificial intelligence is recognised as one of the most important technological trends of the current era and is an important driving force in the future of human resource management (Stone et al., 2024).

This study emphasises the personalisation of human resource management practices with human resource analytics and artificial intelligence. According to Huang et al. (2024), personalised HRM is defined as HRM programmes that differ among employees in a business. Personalised HRM practices are grouped into three types: 1)

personalised HR recommendations such as career planning, rewards and learning advice 2) personalised HR options tailored to people's preferences such as flexible working arrangements 3) HR programmes such as personalised recruitment, learning and talent management (2024, p.598). As mentioned above, for example, personalised training programmes tailored to the employee can be mentioned (Tambe et al., 2019).

Artificial intelligence applications are beneficial in many areas such as saving time in human resources management processes, reducing costs, automating repetitive tasks, and increasing productivity. Business processes transformed with artificial intelligence facilitate human resources professionals to focus more on strategic issues (Nawaz et al., 2024: 7). On the other hand, human resources professionals currently perform tasks that constitute an important part of the human resources department based on intuition and empathy, such as employee relations, dealing with complaints and disputes, applying disciplinary penalties, and dismissal. It is unclear when artificial intelligence will be able to perform these intuitive and empathetic tasks competently at the quality of these professionals. For example, intuitive intelligence is important in understanding why employees underperform and producing effective solutions (Huang et al., 2023: 605).

In parallel with the transformations of artificial intelligence in human resources management practices, especially recruitment, the challenges faced by human resources professionals are increasingly diversifying. Some of these challenges include defining information, data entry and requirements, legal and ethical issues, job stability and security, harmonisation between systems, processes and technology, and global trends (Ali and Kallach, 2024: 3273). Human resources professionals should play a role in ensuring data security and fostering an environment of trust by clearly presenting the benefits and dangers of AI (Shahzad et al., 2023).

CONCLUSION

The aim of this study is to examine artificial intelligence applications in human resource management processes. Within the framework of this purpose, current artificial intelligence applications and discussions in the field of human resource management are discussed together with propositions by reviewing the relevant literature. In this study, the usage areas, advantages, disadvantages and possible effects of artificial intelligence in HR applications are presented together and the technological transformation is scrutinised. The most important emphasis of the study is that artificial intelligence has many advantages in HRM applications, but ethical principles should be considered and the importance of interaction with the human factor in HR processes.

The most important limitation of this study is the inclusion of a certain number of current studies. It is recommended to conduct field research in the relevant field for future studies. Including the AI experiences and perceptions of candidates and employees in future studies will provide a more holistic approach. It is thought that

more studies are needed on future HR practices, competencies required to use artificial intelligence effectively, legal procedures, financial results.

KAYNAKÇA

- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A. ve Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Ali, O. ve Kallach, L. (2024). Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities: A Scoping Review. *Procedia Computer Science*, 232, 3268–3277.
- Arias, M. M., Carlos, A. P. R. ve Márquez, O. C. (2023). Artificial Intelligence To Manage Workplace Bullying. *Journal of Business Research*, 160, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113813>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. London: Kogan Page.
- Anderson, J., Rainie, L. ve Luchsinger, A. (2018). Artificial Intelligence and the Future of Humans. *Pew Research Center*, 10.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *J. Manag.* 17, 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Black, J. S. ve van Esch, P. (2020). AI-enabled Recruiting: What is it and How Should a Manager Use It? *Business Horizons*, 63, 215–226.
- Can, A. (2018). Önce Yapay Zekayı Geçmeniz Gerekiyor. Erişim: 1 Mart 2024, <https://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/once-yapay-zekayi-gecmeniz-gerekiyor-41007016>
- Cerebro. (2018). Yapay Zeka Dokunuşu ile İnsan Kaynakları. Erişim: 1 Mart 2024, <https://medium.com/@cerebro.tech/yapay-zeka-dokunu%C5%9Fu-ile-i%C7%87nsan kaynaklar%C4%B1-152eebdc23a>
- Čerka, P., Grigienė, J., & Širbikytė, G. (2017). Is it possible to grant legal personality to artificial intelligence software systems? *Computer Law & Security Review*, 33(5), 685–699. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2017.03.022>
- Cherif, O. A., Aregena, A. Y. ve Sanchez, R. C. (2021). Recruitment: How to Identify, Select and Retain Talents From Around the World Using Artificial Intelligence. *Technological Forecasting & Social Change*, 169, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D., et al. (2024). Adoption of robust business analytics for product innovation and organizational performance: The mediating role of organizational data-driven culture. *Annals of Operations Research*, 339, 1757–1791. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04407-3>
- Dastin, J. (2022). *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed Bias against Women*. In *Ethics of Data and Analytics*: Auerbach Publications.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P. ve Verhulst, S. L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*. Canan Çetin ve M. Lütfi Arslan (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*, London: Pearson.
- Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N. ve Oullier, O. (2022). Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An Innovative Inclusive and Fair by Design Matching Algorithm for Job Recruitment Purposes. *Journal of Responsible Technology*, 11, <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2022.100041>
- Dianna, L. S., Lukaszewski, K. M. ve Johnson, R. D. (2024). Will Artificial Intelligence Radically Change Human Resource Management Processes? *Organizational Dynamics*, 53(1), <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101034> 2024
- Duan, Y., Edwards, J. S. ve Dwivedi, Y. K. (2019). Artificial Intelligence for decision Making in the era of Big Data–evolution, Challenges and Research Agenda. *International Journal of Information Management*, 48, 63-71.
- European Commission. *White Paper: On Artificial Intelligence - A European Approach to Excellence and Trust*. Brussels, 19.2.2020. Erişim tarihi: 27 Mart 2025 https://commission.europa.eu/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en
- Fabris, A., Baranowska, N., Dennis, M. J., Graus, D., Hacker, P., Saldivar, J., Zuiderveen Borgesius, F. ve Biega, A. J. (2025). Fairness and bias in algorithmic hiring: A multidisciplinary survey. *ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology*, 16(1), 1-54. <https://doi.org/10.1145/3696457>
- Feloni, R. (2017). Consumer Goods Giant Unilever has Been Hiring Employees Using Brain Games and Artificial Intelligence – and it’s a Huge Success. *Business Insider*, 28.
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235. <https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>
- Güngör, P. (2011). The Relationship Between Reward Management System and Employee Performance with The Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510-1520.
- Gomez-Mejia, Luls, R., Balkin, D. B. ve Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. London: Pearson.
- Gulliford, F. ve Parker Dixon, A. (2019). AI: the HR Revolution. *Strategic HR Review*, 18(2), 52-55. <https://doi.org/10.1108/SHR-12-2018-0104>
- He, E. (2018). Can Artificial Intelligence Make Work More Human? *Strategic HR Review*, 17(5), 263–264.
- Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L. ve Woo, S.E. (2022). Automated video interview personality assessments: reliability, validity, and generalizability investigations. *J. Appl. Psychol.* 107, 1323–1351. <https://doi.org/10.1037/apl0000695>
- Hmoud, B. ve Laszlo, V. (2019). Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection? *Network Intelligence Studies*, 7(13), 21-30.

- Horodyski, P. (2023). Applicants' Perception of Artificial Intelligence in The Recruitment Process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- Huang, Y. ve Gursay, D. (2024). How does AI technology integration affect employees' proactive service behaviors? A transactional theory of stress perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 77, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103700> [Get rights and content](#)
- Ibrahim, W. M. R. W. ve Hassan, R. (2019). Recruitment Trends in the era of Industry 4.0 using Artificial Intelligence: Pro and Cons. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 1(1), 16-21.
- Jain, E., Chopra, T., ve Sharma, S. K. (2023). Reinventing human resource management in the era of artificial intelligence. Proceedings of the International Conference on Application of AI and Statistical Decision Making for the Business World, ICASDMBW 2022, 16-17 December 2022, Rukmini Devi Institute of Advanced Studies, Delhi, India. <https://doi.org/10.4108/cai.16-12-2022.2326241>
- Jarota, M. (2021). Artificial intelligence and robotisation in the EU - should we change OHS law? *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16, 18. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00301-7>
- Jarota, M. (2023). Artificial intelligence in the work process: A reflection on the proposed European Union regulations on artificial intelligence from an occupational health and safety perspective. *Computer Law & Security Review*, 49. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2023.105825>
- Kassa, B. Y. ve Worku, E. K. (2025). The impact of artificial intelligence on organizational performance: The mediating role of employee productivity. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(1). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100474>
- Khaled, A. S. D., Sharma, D. K., Yashwanth, T., Reddy, V. M. K., Iqbal doewes R., ve Naved, M. (2023). Evaluating the role of robotics. S. Yadav, A. Haleem, P. K. Arora, ve H. Kumar (Ed.), *Machine Learning and Artificial Intelligence in the Field of Performance Management* içinde, (285–293). Singapore: Springer Nature.
- Kritikos, M. (2021). *Work in the era of AI: Time for a digital social contract*. European Parliamentary Research Service. Erişim tarihi: 27 Mart 2025. <https://epthinktank.eu/2021/02/10/work-in-the-era-of-ai-time-for-a-digital-social-contract/>
- Kulkarni, A. V., Joseph, S. ve Patil, K. P. (2024). Artificial intelligence technology readiness for social sustainability and business ethics: Evidence from MSMEs in developing nations. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2024.100250>
- Lukacik, E. R., Bourdage, J. S. ve Roulin, N. (2022). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. *Human Resource Management Review*, 32(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100789>

- Maity, S. (2019). Identifying Opportunities for artificial intelligence in the evolution of training and development practices. *Journal of Management Development*, 38(8), 651–663. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0069>
- Marler, J. H. (2024). Artificial intelligence, algorithms, and compensation strategy: Challenges and opportunities. *Organizational Dynamics*, 53(1). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101039>
- Mélyptaki, G., Riczu, Z., Máté, D. ve Ningrum, P. K. (2021). The role of the artificial intelligence in the labour law relations in European and Asian aspect. *İnsan ve İnsan*, 8(30), 69-83. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.976915>
- Mirowska, A. ve Mesnet, L. (2022). Preferring the devil you know: Potential applicant reactions to artificial intelligence evaluation of interviews. *Human Resource Management Journal*, 32(2), 364–383. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12393>
- Meyer, D. (2018). Amazon Reportedly Killed an AI Recruitment System Because it couldn't Stop the Tool From Discriminating Against Women, *Fortune*.
- Mikalef, P. ve Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3) <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.). (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Palgrave Macmillan.
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K. ve Gajenderan, V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100208>
- Nayem, Z. ve Uddin, M. A. (2024). Unbiased employee performance evaluation using machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100243>
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. Canan Çetin (Çev.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Peigong, L., Bastoneb, A., Mohamad, T. A. ve Schiavone, F. (2023). How does Artificial Intelligence Impact Human Resources Performance. Evidence From A Healthcare Institution in The United Arab Emirates. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8, 1-8, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100340>
- Pannu, A. (2015). Artificial intelligence and its application in different areas. *Artificial Intelligence*, 4(10), 79-84.
- Potočník, K., Anderson, N., Born, M., Kleinmann, M. ve Nikolaou, I. (2021). Paving the Way for Research in Recruitment and Selection: Recent Developments, Challenges and Future Opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 159-174.
- Raman, R., Venugopalan, M. ve Kamal, A. (2024). Evaluating Human Resources Management Literacy: A Performance Analysis of ChatGPT and Bard. *Heliyon*, 10, 1-26.

- Radonjić, A., Duarte, H. ve Pereira, N. (2024). Artificial intelligence and HRM: HR managers' perspective on decisiveness and challenges. *European Management Journal*, 42(1), 57-66. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.07.001>
- Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y. ve Tarba, S. Y. (2023). An artificial intelligence algorithmic approach to ethical decision-making in human resource management processes. *Human Resource Management Review*, 33(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100925>
- Ruoxing, C., Jianning, W., Basem, A., Hussein, R. A., Salahshour, S. ve Baghaei, S. (2025). Examining the application of strategic management and artificial intelligence, with a focus on artificial neural network modeling to enhance human resource optimization with advertising and brand campaigns. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 143. <https://doi.org/10.1016/j.engappai.2025.110029>
- Rigotti, C. ve Fosch-Villaronga, E. (2024). Fairness, AI & recruitment. *Computer Law & Security Review*, 53, 105966. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966>
- Singh, A. ve Shaurya, A. (2021). Impact of Artificial Intelligence on HR practices in the UAE. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27026>
- Shahzad, M. F., Xu, S., Naveed, W., Nusrat, S. ve Zahid, I. (2023). Investigating the Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Functions in the Health Sector of China: A Mediated Moderation Model. *Heliyon*, 9, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21818>
- Sposato, M. (2024). Leadership training and development in the age of artificial intelligence. *Development and Learning in Organizations*, 38(4), 4-7. <https://doi.org/10.1108/DLO-12-2023-0256>
- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M. ve Johnson, R. D. (2024). Will Artificial Intelligence Radically Change Human Resource Management Processes?, *Organizational Dynamics*, 53(1), <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101034>
- Sivertzen, A.M., Nilsen, E.R. ve Olafsen, A.H. (2013). Employer Branding: Employer Attractiveness and the Use of Social Media. *J. of Prod. & Br. Manage.* 22 (7), 473-483.
- Sohani, S. S., Pandey, J., Varma, A. ve Ray, P. (2025). Is it necessary? A framework for assessing the utility of A.I. in HRM practices. *Acta Psychologica*, 254. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104816>
- Strazzulla, P. (2024). 11 Best AI Recruiting Software Tools in 2024. Erişim: 1 Mart 2024, <https://www.selectsoftwarereviews.com/buyer-guide/ai-recruiting>
- Strohmeier, S. ve Piazza, F. (2015). Artificial Intelligence Techniques in Human Resource Management—a Conceptual Exploration. *Intelligent Techniques in Engineering Management* içinde (s.149-172). Springer: Cham.
- Şenkul, G. 2022. İş Etiğinin İşe Alım Sürecine Etkisi: Yapay Zekâ Uygulamalarının Rolü. Yayımlanmamış doktora tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Upadhyay, A. K. ve Khandelwal, K. (2018). Applying Artificial Intelligence: Implications for Recruitment. *Strategic Hr Review*, 17, 225-258.
- Uyargil, C. (2017). *Performans Yönetimi Sistemi: Bireysel Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*. İstanbul: Beta.

- Wang, Q., Liu, X. ve Huang, K.-W. (2024). Investigating employees' occupational risks and benefits resulting from artificial intelligence: An empirical analysis. *Information & Management*, 61(8). <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.104036>
- Wexley, K. N. ve Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. New York: HarperCollins Publishers.
- Vardarli, P. ve Zafer, C. (2020). Use of Artificial Intelligence as Business Strategy in Recruitment Process and Social Perspective. Ümit Hacıoğlu (Ed.), *Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems Transformational Design and Future of Global Business* içinde (s. 355-373). Switzerland: Springer, Cham.
- Varma, A., Dawkins, C. ve Chaudhuri, K. (2023). Artificial Intelligence and People Management: A Critical Assessment through the Ethical Lens. *Human Resource Management Review*, 33, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100923>
- Varma, A., Pereira, P. ve Patel, P. 2024. Artificial Intelligence and Performance Management. *Organizational Dynamics*, <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101037>
- Volini, E., Schwartz, J., Roy, I., Hauptmann, M., Van Durme, Y., Denny, B. ve Bersin, J. (2019). Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. In *Deloitte global human capital trends* (p. 106).
- Yadav, S. ve Kapoor, S. (2024). Adopting Artificial Intelligence (AI) For Employee Recruitment: The Influence of Contextual Factors. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 15(5), 1828-1840. <https://doi.org/10.1007/s13198-023-02163-0>
- Zhao, H., Yuan, B. ve Song, Y. (2024). Employees' perception of generative artificial intelligence and the dark side of work outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 61, 191-199. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2024.10.007>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Fatma Zehra YILDIZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Fatma Zehra YILDIZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Fatma Zehra YILDIZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Fatma Zehra YILDIZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Fatma Zehra YILDIZ

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÖRGÜTSEL LİDERLİK ÇALIŞMALARI: BİBLİYOMETRİK ANALİZ İLE KÜRESEL EĞİLİMLER VE ARAŞTIRMA ALANLARININ GELİŞİMİ

Önder GÜRSEL¹

Öz

Liderlik, toplulukların ve kurumların gelişiminde, stratejik karar alma süreçlerinde ve örgütsel etkinliklerin artırılmasında önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu çalışma, liderlik ve örgütsel liderlik konularında yapılan akademik araştırmaların bibliyometrik analizi ile liderlik kavramının evrimi ve mevcut eğilimler üzerine kapsamlı bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. Liderlik, tarihsel süreç içerisinde sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklerle şekillenmiş ve farklı disiplinlerde incelenmiştir. Literatürde, liderlik stilleri davranışsal, durumsal, özellik temelli, karizmatik, transformasyonel, transaksiyonel ve hizmetkar liderlik gibi çeşitli kategorilerde ele alınmaktadır. Bu yaklaşımlar, liderlerin etkili iletişim ve ilişki yönetimi yeteneklerinin yanı sıra, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırma konusundaki rollerine de dikkat çekmektedir. Transformasyonel liderlik, özellikle hızla değişen pazar koşullarında kültürel değişimleri benimseyerek örgütlerin rekabetçi kalmasını sağlarken, transaksiyonel liderlik daha çok ödül-ceza ilişkilerine odaklanmaktadır. Otantik liderlik ise dürüstlük ve içsel etik değerlere bağlılık üzerinden çalışanların güvenini kazanmayı hedeflemektedir. Çalışmanın bibliyometrik analizi için, 2014-2024 yılları arasında "örgütsel liderlik" yazar anahtar kelimesiyle yapılan incelemede, yönetim, iş ve davranış bilimleri alanları filtrelendiğinde toplamda 1.608 yayın tespit edilmiştir; bunlar arasında 1.429 makale, 145 bildiri, 7 editör materyali ve 27 kitap bölümü yer almaktadır. Web of Science veri tabanı kullanılarak yapılan bu araştırma, liderlik literatürünün yapısını, eğilimlerini ve en çok atıf alan çalışmaları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, en fazla yayının yönetim alanında olduğu tespit edilmiş, bu alandaki akademik eğilimler, anahtar kelimeler ve en etkili yazarlar incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, liderlik teorilerinin ve uygulamalarının günümüzde dijital dönüşüm ve küreselleşme gibi makro ölçekli değişimlerden etkilendiği belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasında liderlik tarzlarının etkisi vurgulanmıştır. Bibliyometrik analizler, belirli bir araştırma alanının gelişimini ve gelecekteki yönelimlerini anlamada önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışma, örgütsel liderlik literatüründeki araştırma boşluklarının belirlenmesine ve gelecekteki akademik çalışmalara yönelik ipuçları sunmaktadır. Elde edilen bulgular, liderlik alanında yapılan araştırmaların hangi yönlere odaklandığını ve hangi konuların potansiyel taşıdığına dair önemli bilgiler sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Liderlik, Bibliyometrik Analiz, Liderlik Teorileri, Araştırma Eğilimleri.

JEL Kodları: M12, M14

Başvuru: 31.10.2024 **Kabul:** 25.03.2025

¹Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bozüyük Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü; Bilecik, Türkiye, onder.gursel@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1180-8094

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP STUDIES: GLOBAL TRENDS AND THE EVOLUTION OF RESEARCH FIELDS THROUGH A BIBLIOMETRIC ANALYSIS ²

Abstract

Leadership is critical in shaping societies, guiding strategic decision-making processes and increasing organisational effectiveness.

This study evaluates the development of these concepts and identifies current trends by conducting a bibliometric analysis of academic research on leadership and organisational leadership. Leadership has historically been influenced by social, cultural and economic dynamics and has been studied by various disciplines.

Different theories classify leadership styles under approaches such as behavioural, situational, trait-based, charismatic, transformational, transactional and servant leadership. These frameworks emphasise the importance of leaders' effective communication and relationship management skills as well as their impact on employees' job satisfaction and organisational commitment. For example, transformational leadership promotes competitiveness through cultural adaptation in rapidly changing markets, while transactional leadership focuses more on reward and punishment dynamics. Authentic leadership aims to build trust through honesty and commitment to ethical values. In the bibliometric analysis, publications related to the keyword 'organisational leadership' between 2014 and 2024 were examined using the Web of Science database and filtered for management, business and behavioural sciences. As a result of the analysis, 1,608 publications, including articles, conference proceedings, editorial materials and book chapters, were identified and the dominance of publications in the field of management was revealed.

The findings suggest that contemporary leadership theory and practice are affected by macro-scale changes such as digital transformation, globalisation and pandemic conditions. The study also highlights the role of leadership styles in enhancing employee satisfaction and engagement. Bibliometric analyses serve as valuable tools for understanding research developments and future directions, identifying gaps in the organisational leadership literature, and suggesting areas for future exploration.

Keywords: *Organizational Leadership, Bibliometric Analysis, Leadership Theories, Research Trends.*

JEL Codes: *M12,M14*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Liderlik, tarih boyunca toplulukların şekillenmesi, kurumların yönlendirilmesi ve stratejik kararların alınmasında merkezi rol oynayan farklı disiplinlerde geniş bir inceleme alanı bulmuş bir kavramdır (Erer vd., 2018). Hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde liderlik, bireylerin ve grupların davranışlarını şekillendiren, örgütsel etkinliği artıran ve belirlenen hedeflere ulaşmayı sağlayan mekanizma olarak düşünülebilir (Boeske, 2023). Liderliğin kavramsal çerçevesi, sosyal, kültürel ve ekonomik dinamiklere bağlı zamanla değişim göstererek olarak evrilmiştir. Liderlik stilleri, özellikleri ve sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalar ile farklı liderlik türleri ve yaklaşımları geliştirilmiştir (Delice vd., 2013; Keleş, 2022). Farklı disiplinlerde liderlik teorileri geniş bir yelpazede incelenmekte ve bu teoriler, liderlik kavramını farklı perspektiflerden ele almaktadır (Dwi Suharyani vd., 2024; Bagherian vd., 2023).

Liderlik türleri, liderlik davranışları, liderin takipçileriyle etkileşim tarzı, karar alma süreçleri, liderlik durumlarının doğası ve liderin kişisel özellikleri gibi kriterler göz önünde bulundurularak sınıflandırılmaktadır (Lundqvist vd., 2023; Hadzhahmetovic vd., 2023). Davranışsal liderlik teorileri, liderlerin belirli davranış kalıplarına göre sınıflandırır, liderlerin otoriter (Pizzolitto vd., 2023), demokratik (Koirala vd., 2024) veya liberal (Indiati vd., 2024) gibi farklı liderlik stillerini benimseyebileceğini öne sürer. Durumsal liderlik teorileri ise liderin esnekliğini ve belirli bir duruma uygun liderlik tarzını benimseme yeteneğini vurgular (Owusu vd., 2023). Özellik teorileri, liderlerin doğuştan gelen kişisel özelliklerine odaklanır ve başarılı liderlerin belirli karakteristiklere sahip olduğunu savunur. (Matthews vd., 2024; Lianidou vd., 2023) Bunun yanı sıra, karizmatik liderlik ve transformasyonel liderlik gibi yaklaşımlar, liderin kişisel karizması ve vizyoner yetenekleri ile örgütü ve takipçilerini nasıl etkilediğini incelerken, transaksiyonel liderlik daha çok lider ile takipçiler arasındaki ödül-ceza ilişkisi üzerine odaklanır. Transformasyonel liderlik, hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlamak için gerekli olan kültürel değişimleri benimseyerek. Özellikle teknoloji sektöründe, hızlı inovasyon gerektiren ortamlarda örgütlerin rekabetçi kalabilmesini sağlar (Greimel vd., 2023; Lawrason vd., 2023). Transaksiyonel liderlik ise standartların korunması ve prosedürlerin sıkı takibi ile genellikle üretim hatlarında veya kalite kontrol süreçlerinde etkili olur (Febrian vd., 2023; Dong, 2023). Hizmetkar liderlik ise liderin hizmet etme, diğerlerinin ihtiyaçlarını karşılama ve empati gösterme gibi değerler üzerine kurulu bir liderlik tarzını ifade eder (Kaında vd., 2023; Demeke vd., 2024). Otantik liderlik de son yıllarda dikkat çeken bir yaklaşımdır; otantik liderler, dürüstlük, açıklık ve içsel etik değerlere bağlılık üzerine kuruludur (Ahmed, 2023). Bu liderler, kişisel değerleri ile örgütsel hedefleri uyumlu hale getirir ve takipçilerine ilham verir (Obuba vd., 2023). Yüksek düzeyde otantik liderliğin sergilendiği örgütlerde, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir (Hoang vd., 2024). Özellikle çalışanların güven duyduğu, açık iletişimin teşvik edildiği ve etik değerlerin ön planda tutulduğu örgütlerde etkilidir (Toding vd., 2024).

Örgütsel liderlik, liderlik türleri ile yaklaşımlarının kurumlar içindeki uygulanabilirliğini ve etkilerini geliştirmektedir (İnan vd., 2020). Örgütsel liderlik,

liderin sadece bireysel becerilerine değil, aynı zamanda örgüt içindeki ilişkileri yönetme ve stratejik hedeflere ulaşma yeteneğini ön plana çıkarır. Kurumların vizyonunu hayata geçirme, çalışanları motive etme ve örgütsel değişimi yönetme gibi süreçleri geliştirir (Cankurtaran, 2023). Kurumun yapısı, kültürü ve süreçleri ile etkileşim içinde bulunur ve bu unsurların bir araya gelmesiyle ortaya çıkan liderlik dinamiklerini analiz eder (Canbolat, 2019). Karmaşık ve belirsiz ortamlarda, liderlerin karar alma süreçlerini yönlendirmesi ve bu süreçlerde esneklik göstermesi ile örgütsel adaptasyonu sağlar. Yani liderlik sadece yönetsel bir beceri olarak değil, aynı zamanda bireyler arası ilişkilerin yönetimidir (Rony vd., 2023). Liderlik tarzlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkileri, liderliğin sadece yönetsel bir fonksiyon değil, aynı zamanda örgütsel sağlığı ve sürdürülebilirliği de doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır (Gazi vd., 2021).

Liderlik kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar, liderlik teorilerinin çeşitlenmesine ve örgütsel liderliğe dair yeni perspektiflerin gelişerek ortaya çıkarmaktadır. Dijital dönüşüm, küreselleşme ve pandemi gibi makro ölçekli değişimlerin liderlik üzerine etkileri, konu hakkındaki çalışmaların genişlemesine sebep olmaktadır (Gürsel, 2018; Kasaroğlu, 2021). Liderlik konusundaki araştırmaların bibliyometrik analizi, bu alandaki akademik çalışmaların yapısını, eğilimlerini ve odak noktalarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bibliyometrik analizler, belirli bir alanın gelişimini, en çok atıf alan çalışmaları, öncü yazarları ve etkili yayınları belirleyerek, bu alanın gelecekteki yönelimlerini öngörmeye önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, liderlik ve örgütsel liderlik konularında yapılan akademik çalışmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilecektir. Çalışmada, bu alanda yapılan yayınların sayısal dağılımları, en çok atıf alan makaleler, anahtar kelimeler, çalışmaların yapıldığı ülkeler, organizasyonlar ve etkili yazarlar incelenecektir. Böylelikle, örgütsel liderlik alanında hangi konuların ön plana çıktığı, hangi teorik yaklaşımların daha fazla ilgi gördüğü ve bu alandaki araştırma boşluklarının neler olduğu konusunda kapsamlı bir değerlendirme sunulacaktır. Bu değerlendirme, hem mevcut literatürün derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacak hem de gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli ipuçları sunacaktır.

2. YÖNTEM

Bibliyometrik analiz, belirli bir araştırma alanındaki yayınların sayısal ve istatistiksel yöntemlerle incelenmesini sağlayan ve bilimsel literatürün yapısını, gelişimini, eğilimlerini ve araştırma boşluklarını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. Bibliyometrik analizler, bir alandaki en etkili yazarları, en çok atıf alan makaleleri, öne çıkan anahtar kelimeleri ve yayınların gelişimi amacıyla yapılır. Aynı zamanda, bu analizler, belirli bir konudaki bilimsel üretimin coğrafi dağılımını, kurumsal iş birliklerini ve araştırma alanlarının değişimini inceleyebilir. Akademik alanda literatürün belirlenen konuyla alakalı görünümünü sunarak, araştırmacılara hangi konuların daha fazla incelendiği, hangi teorik yaklaşımların ön planda olduğu ve hangi konularda araştırma yapılması gerektiği konusunda yönlendirme sağlar.

Bibliyometrik analiz genellikle iki ana yaklaşıma dayanır: performans analizi ve bilimsel haritalama. Performans analizi, yayın sayıları, atıf sayıları, yazarlar, kurumlar

ve ülkeler gibi metriklerle ilgilenirken; bilimsel haritalama, literatürün kavramsal, entelektüel ve sosyal yapısını görselleştirmeye odaklanır. Bu bağlamda, veri toplama sürecinde sıklıkla kullanılan veri tabanları arasında Web of Science, Scopus ve Google Scholar yer alır. Bu veri tabanları, bilimsel yayınlara, atıflara ve diğer bibliyometrik verilerine geniş erişim sunarak, araştırmacıların analizlerini yapmalarına olanak tanır.

Bu çalışmada, örgütsel liderlik konusundaki akademik literatürün bibliyometrik analizi yapılmıştır. Veri kaynağı olarak, Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılmıştır. Web of Science, bilimsel yayınlar için kapsamlı bir veri tabanı olup, özellikle atıf analizleri ve bilimsel performans ölçümleri için yaygın olarak tercih edilmektedir. Analiz, "örgütsel liderlik" anahtar kelimesi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde, "management" (yönetim), "business" (işletme) ve "behavioral science" (davranış bilimleri) alanlarında yer alan yayınlar dikkate alınmıştır.

Araştırmada, son on yıl (2014-2024) içinde yayımlanan makaleler, derlemeler, konferans bildirileri ve diğer bilimsel dokümanlar filtrelenmiştir. Bu süreçte, örgütsel liderlik alanındaki akademik eğilimleri, en çok atıf alan çalışmaları, önde gelen yazarları ve en etkili dergileri belirlemek için bibliyometrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Özellikle, yazarların kullandığı anahtar kelimeler, atıf ağırlıklı indeksler ve ortak yazar ilişkileri gibi veriler analiz edilmiştir. Veri analizi sürecinde, VOSviewer bibliyometrik analiz yazılımı bilimsel haritaların oluşturulması, yazar ve atıf ağlarının görselleştirilmesi ve literatürdeki tematik kümelerin belirlenmesi için kullanılmıştır. Elde edilen veriler, örgütsel liderlik konusundaki literatürün genel yapısını anlamamıza ve bu alandaki akademik eğilimleri tespit etmemize yardımcı olmuştur. Bu kapsamda, çalışmanın bulguları, örgütsel liderlik alanında yapılan araştırmaların hangi yönleri odaklandığını ve gelecekteki araştırmalar için hangi alanların potansiyel taşıdığını ortaya koymaktadır.

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında, Web of Science (WoS) veri tabanında, yazar anahtar kelimelerinde "örgütsel liderlik" anahtar kelimesini kullanan 2014-2024 yıllarında yayınlan 3498 farklı yayın bulunmaktadır. Yayınların ağaç haritası şekil 1'de verilmektedir. Harita incelendiğinde en fazla yayının 1269 adet ile Yönetim alanında ve 551 adet ile İş alanında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. 2014-2024 Yıllarında En Çok Atıf Alan “örgütsel liderlik” anahtar kelimesini kullanan yayınlar

Yayın Başlığı	Yazarlar	Kaynak Başlığı	Yıl	Top. Atıf
Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy	Kim, Andrea; Kim, Youngsang; Han, Kyongji; Jackson, Susan E.; Ployhart, Robert E.	Journal Of Management	2017	347
How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality	Newman, A.; Schwarz, G.; Cooper, B.; Sendjaya, S.	Journal Of Business Ethics	2017	276
Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support	Le, Phong Ba; Lei, Hui	Journal Of Knowledge Management	2019	255
Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels	Mittal, Swati; Dhar, Rajib Lochan	Tourism Management	2016	232
Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety	Javed, Basharat; Naqvi, Sayyed Muhammad Mehdi Raza; Khan, Abdul Karim; Arjoon, Surendra; Tayyeb, Hafiz Habib	Journal Of Management & Organization	2019	202
Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors	De Roeck, Kenneth; Farooq, Omer	Journal Of Business Ethics	2018	202
Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation	Lee, Allan; Willis, Sara; Tian, Amy Wei	Journal Of Organizational Behavior	2018	202
Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors	Naseer, Saima; Raja, Usman; Syed, Fauzia; Donia, Magda B. L.; Darr, Wendy	Leadership Quarterly	2016	189
Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment	Amundsen, Stein; Martinsen, Oyvind L.	Journal Of Leadership & Organizational Studies	2015	186
Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy	AlNuaimi, Bader K.; Singh, Sanjay Kumar; Ren, Shuang; Budhwar, Pawan; Vorobyev, Dmitry	Journal Of Business Research	2022	182

Tablo1 de verilen son 10 yılda yapılan, en çok atıf alan yayınlar incelendiğinde;

Kim, Andrea ve arkadaşları (2017) gönüllü işyeri yeşil davranışları üzerine yaptıkları araştırmada, bu tür davranışların nedenlerini açıklamak için çok seviyeli bir motivasyon modelini geliştirmiş ve test etmişlerdir. Çalışma, ofis çalışanı ve iş grubundan oluşan bir örneklem kullanarak, çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmalarını etkileyen kişisel ve sosyal faktörleri incelemiştir. Araştırmanın bulguları, sorumluluk duygusu ve ahlaki düşünme gibi kişisel özelliklerin, grup liderlerinin ve üyelerinin gönüllü yeşil davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, liderin yeşil davranışlarının, grup üyelerinin yeşil davranışlarını doğrudan etkilediği ve grup içindeki yeşil savunuculuk aracılığıyla dolaylı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışmanın teorisi ve bulguları, işyerinde gönüllü yeşil davranışları şekillendiren psikolojik ve sosyal koşulları aydınlatmakta ve bu davranışları desteklemek isteyen organizasyonlar için pratik öneriler sunmaktadır. Çalışma, liderlerin ve grup üyelerinin yeşil davranışlarındaki ilişkiyi inceleyerek, grup içi sosyal etkilerin gönüllü yeşil davranışları nasıl teşvik edebileceğini ortaya koymaktadır. Liderlerin gönüllü yeşil davranışları, grup üyelerinin bu davranışları benimsemelerine ve savunmalarına yol açarak, çevresel sorumluluk ve sürdürülebilirlik açısından organizasyonel performansı iyileştirmeye katkı sağlar. Ayrıca, çalışmanın bulguları, kişilik özellikleri ve ahlaki düşünmenin, gönüllü yeşil davranışların temel belirleyicileri olabileceğini ve bu özelliklerin çevre dostu davranışları teşvik etmekte önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu yayınlarına son 10 yılda toplamda 347, yıllık ortalamada 43.5 atıf yapılmış ve en fazla atıf 2023 yılında 79 iken, 2021 ve 2022 yıllarında ise 64 atıf olarak bulunmuştur (Kim vd.,2017).

Newman, Alexander ve arkadaşları (2017), hizmetkar liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, lider-üye değişiminin bu ilişkide aracı olduğu, ancak psikolojik güçlendirmenin ek bir katkı sağlamadığı bulunmuştur. Ayrıca, proaktif kişiliğin bu süreci etkilediği saptanmıştır. Çalışmaları sonucunda, hizmetkar liderliğin sosyal değişim teorisi bağlamında çalışanlarla güçlü ilişkiler kurarak ÖVD'yi teşvik ettiğini ortaya koymakta ve liderlerin, çalışanlarla kaliteli ilişkiler geliştirmeye odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışma, hizmetkar liderliğin etkilerinin kültürel bağlamlara göre farklılaşabileceğine ve bireysel farklılıkların bu ilişkilerde belirleyici bir rol oynayabileceğine dikkat çekmektedir. Bu yayınları toplamda 276 atıf almıştır. En fazla atıf 2021 yılında 62 olarak belirlenmiştir (Newman vd., 2017).

Phong Ba Le ve Hui Lei'nin 2019 yılında gerçekleştirdiği çalışma, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımı ve inovasyon kapasiteleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımını teşvik ederek ürün ve süreç inovasyonunu artırdığını ve bu ilişkide bilgi paylaşımının önemli bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma, algılanan örgütsel desteğin bu ilişkiyi güçlendiren bir faktör olduğunu ve çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olduğu durumlarda liderliğin bilgi paylaşımı ve inovasyon üzerindeki etkilerinin daha güçlü olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgular, bilgi paylaşımının örgütlerin

stratejik bir kaynağı olduğunu ve bu kaynağın etkili bir liderlik tarzı ile birleştiğinde inovasyon kapasitesini artırdığını vurgulamıştır. Çalışma, yöneticilere bilgi paylaşımını teşvik etmek ve çalışanların inovasyona katkılarını artırmak için dönüşümcü liderlik uygulamalarını benimsemeleri ve çalışanlara gerekli kaynakları sağlamaları gerektiğini önermektedir. Bu kapsamda, yöneticilerin inovasyon kapasitelerini geliştirmek için bir güven kültürü oluşturmaları, bilgi paylaşımını teşvik etmesi ve çalışanların kariyer hedeflerini destekleyecek politikalar uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Yayın yıllık ortalamada 42.8, en fazla atıf 2023 yılında 64 ve toplamda ise 255 atıf almıştır (Le vd., 2019).

Mittal, Swati ve Rajib Lochan Dhar (2016), yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil örgütsel kimlik aracılığıyla yeşil yaratıcılığı teşvik etmedeki rolünü incelemişlerdir. Hindistan'daki otel çalışanlarından toplanan verilerle yapılan çalışma, yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil örgütsel kimliği güçlendirdiğini ve bunun da yeşil yaratıcılığı artırdığını göstermiştir. Çalışmanın temel bulguları, yeşil dönüşümcü liderliğin çalışanları çevresel hedeflere ulaşmaları için motive ettiğini ve onları beklentilerin ötesinde bir performans sergilemeye teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yeşil yaratıcılık, çevre dostu ürünler, süreçler ve hizmetlerin geliştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Araştırma, turizm sektöründeki otellerin çevre dostu hizmet davranışlarını teşvik etmek için çalışanları eğitmesi ve bir "yeşil kimlik" oluşturmaları gerektiğini öne sürmektedir. Liderlerin hem kendilerini hem de ekiplerini çevresel performanslarını artıracak şekilde eğitmeleri gerektiği belirtilmiştir. Gelecekteki çalışmaların kültürel faktörleri ve uzunlamasına araştırma tasarımlarını içermesi önerilmektedir. Ayrıca, kaynak taahhüdünün bu ilişkiyi güçlendirdiği bulunmuştur. Bu çalışma, yeşil dönüşümcü liderliğin otel çalışanları arasında yeşil yaratıcılığı teşvik etmedeki kritik rolünü vurgulamaktadır. Bu tür liderlik uygulamaları, otellerin hem çevreyi korumasına hem de rekabetçi bir marka imajı oluşturmaya olanak tanımaktadır. Bu yayınları 2022 yılında 55, yıllık ortalamada 26.2 olmak üzere toplamda 232 atıf almıştır (Mittal vd., 2016).

Javed, Basharat ve arkadaşları (2019), kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışlarını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Çalışma, psikolojik güvenliğin bu ilişkinin aracılık rolünü üstlendiğini öne sürmektedir. Veriler, Pakistan'daki tekstil sektöründe çalışan yönetici-çalışan çiftlerinden toplanmıştır. Bulgular, kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışlarıyla pozitif bir ilişki içinde olduğunu ve psikolojik güvenliğin, kapsayıcı liderliğin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini aracılık ettiğini göstermektedir. Araştırmacılar, lider-üye etkileşim teorisini kullanarak teorik modellerini oluşturmuşlardır. Çalışmada, kapsayıcı liderliğin çalışanların yenilikçi faaliyetlere katılmalarını sağladığı, bunun da liderle kurulan kaliteli ilişkiler sayesinde mümkün olduğu ileri sürülmüştür. Çalışanların yenilikçi riskler alma motivasyonlarının, psikolojik güvenlik algılayarak artacağı vurgulanmıştır. Ayrıca, kapsayıcı liderliğin sosyal değişim perspektifiyle, çalışanlara sağladığı ekonomik ve sosyo-kültürel sonuçların, iş yerinde daha fazla katılım ve yaratıcılık sağladığı bulunmuştur. Yazarlar, gelecekteki araştırmalar için farklı aracı faktörler ve bağlamsal etmenlerin incelenmesini önermektedir. Toplamda 202 atıf alan yayın, en fazla 2022 yılında 47 ve yıllık ortalamada ise 34 atıf almıştır (Javed vd., 2019).

De Roeck, Kenneth ve Omer Farooq (2018), kurumsal sosyal sorumluluk ve etik liderlik arasındaki bağlantının, çalışanların sosyal sorumluluk davranışlarını teşvik etmedeki rolünü incelemişlerdir. Çalışma, Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerinin organizasyonel kimlik ve bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu, bu bağlamda çalışanların yeşil davranışlar ve toplumsal katkıların yanı sıra, organizasyonun sürdürülebilirlik hedeflerine daha fazla odaklanmalarını sağladığını vurgulamaktadır. Çalışanların etik liderlik algılarının, kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel özdeşleşme ile sosyal sorumluluk davranışları arasındaki ilişkide aracılık ettiğini göstermiştir. Bulgular, kurumsal sosyal sorumluluk ve etik liderlik algıları arasında tutarlılığın, çalışanların toplumsal iyiliği artırma eğilimlerini desteklediğini vurgulamaktadır. Yayın ortalama yıllık 29, 2023 yılında 49 ve toplamda ise 202 atıf almıştır (De Roeck vd., 2018).

Lee, Allan ve arkadaşları (2018), güçlendirici liderliğin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen kapsamlı bir meta-analiz gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, güçlendirici liderliğin çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaratıcılık üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Yapılan analizler, güçlendirici liderliğin hem bireysel hem de ekip düzeyinde bu davranışları teşvik ettiğini göstermektedir. Ayrıca, güçlendirici liderliğin, dönüşümcü liderlik ve lider-üye değişim ile karşılaştırıldığında, çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yaratıcılık gibi iş davranışları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bireysel düzeyde güven ve psikolojik güçlendirme gibi faktörlerin, güçlendirici liderliğin bu davranışları olumlu yönde etkilemesindeki rolünü de incelemiş ve bu etkileşimlerin önemli birer aracılık mekanizması olduğunu vurgulamıştır. Ekip düzeyinde ise, güçlendirici liderliğin ekip performansını artırmada etkin olduğu, ancak bilgi paylaşımının bu etkileşimde belirleyici bir aracılık rolü oynamadığı bulunmuştur. Bu araştırma, güçlendirici liderliğin özellikle çalışanların yaratıcı ve proaktif davranışlarını artırmadaki rolüne dair önemli teorik ve pratik katkılar sunmuş ve gelecekteki araştırmalar için de bazı alanlar belirlemiştir. Bu yayınları 2022 yılında 59 yıllık ortalamada 28.8 toplamda 202 atıf almıştır (Lee vd., 2018).

Naseer, Saima ve arkadaşları (2016), otoriter liderlik tarzının çalışanların iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yaratıcılığı üzerindeki olumsuz etkilerini araştırmıştır. Araştırma, otoriter liderliğin bu üç çalışan sonucunu negatif yönde etkilediğini ve bu etkilerin, yüksek lider-üye etkileşimi ve yüksek algılanan örgütsel politika koşullarında daha da güçlendiğini bulmuştur. Özellikle, yüksek lider-üye etkileşimi ve yüksek algılanan örgütsel politika ortamlarında, otoriter liderliğin olumsuz etkileri en belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır. Çalışma, lider-üye etkileşiminin genellikle olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülse de otoriter liderlik altında yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin bu olumsuz etkileri daha da şiddetlendirebileceğini göstermektedir. Bu bulgular, liderlik tarzlarının bağlama bağlı olarak farklı etkiler yaratabileceğini ve otoriter liderliğin iş yerindeki davranışları nasıl şekillendirdiğini anlamak için bağlamın önemini vurgulamaktadır. Toplamda 189, yıllık ortalamada 21.1 ve en fazla 2022 yılında 35 atıf almıştır (Naseer vd., 2016).

Amundsen, Stein ve Øyvind L. Martinsen (2015), güçlendirici liderliğin iş tatmini, iş çabası ve yaratıcılık üzerindeki etkilerini öz liderlik ve psikolojik güçlendirmenin rolü bağlamında iki çalışmanın sonuçlarıyla incelemiştir. Sonuçlar, güçlendirici liderliğin öz liderlik aracılığıyla psikolojik güçlendirmeyi olumlu yönde etkilediğini, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve iş çabasını etkilediğini ancak yaratıcılığı etkilemediğini, öz liderliğin ise iş çabasını ve yaratıcılığı etkilediğini göstermiştir. Bu yayınları ile toplamda 186, yıllık ortalamada 18.7 ve 2021 yılında 40 atf almışlardır (Amundsen vd., 2015).

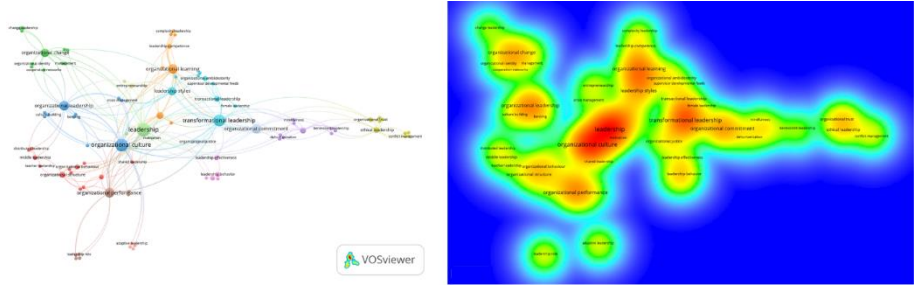
AlNuaimi, Bader K ve arkadaşları (2022), dijital dönüşüm liderliği ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm üzerindeki etkilerini araştırmış ve dijital stratejiyi moderatör olarak kullanarak bir model geliştirmiştir. Bulgular, dijital dönüşüm liderliğinin ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşümü olumlu yönde etkilediğini, örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm liderliği ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışma, liderlik tarzının ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşümü nasıl artırabileceğine dair önemli çıkarımlar sunmaktadır. Yayın yıllık ortalama 61.3, 2023 yılında 77 ve toplamda ise 182 atf almıştır (AlNuaimi vd., 2022).

Tablo 2. Yıllara göre yayın ve yayınların atf sayıları

Yayın Yılı	Yayın Sayısı	Atf Sayısı
2024	117	4851
2023	172	6872
2022	167	6368
2021	200	5069
2020	186	3453
2019	172	2170
2018	140	1215
2017	130	652
2016	132	338
2015	111	110
2014	81	14
Toplam	1608	31112

Toplamda 1.608 yayının yıllara göre dağılımına Tablo 2 de bakıldığında 2014 yılında 81 yayın ile en düşük yayın sayısı ve 2021 yılında 200 yayın ile en yüksek yayın sayısı ve yıllık ortalama 146 yayın yapıldığı tespit edilmiştir. Tüm yayınların atıfları incelendiğinde ise en fazla 2023 yılında 6872 atf, ortalama yıllık 2592 ve toplamda 31112 atf yapıldığı tespit edilmiştir.

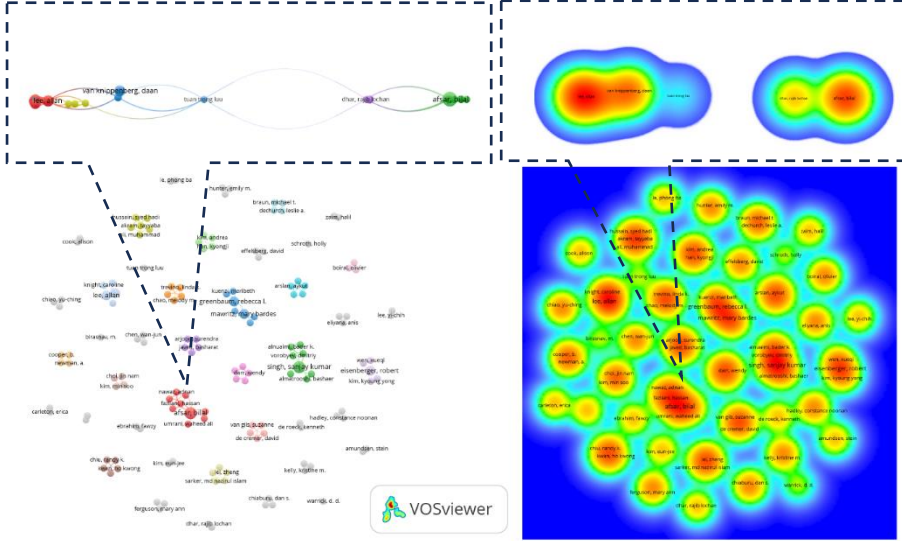
Şekil 2. Anahtar kelimeye göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası



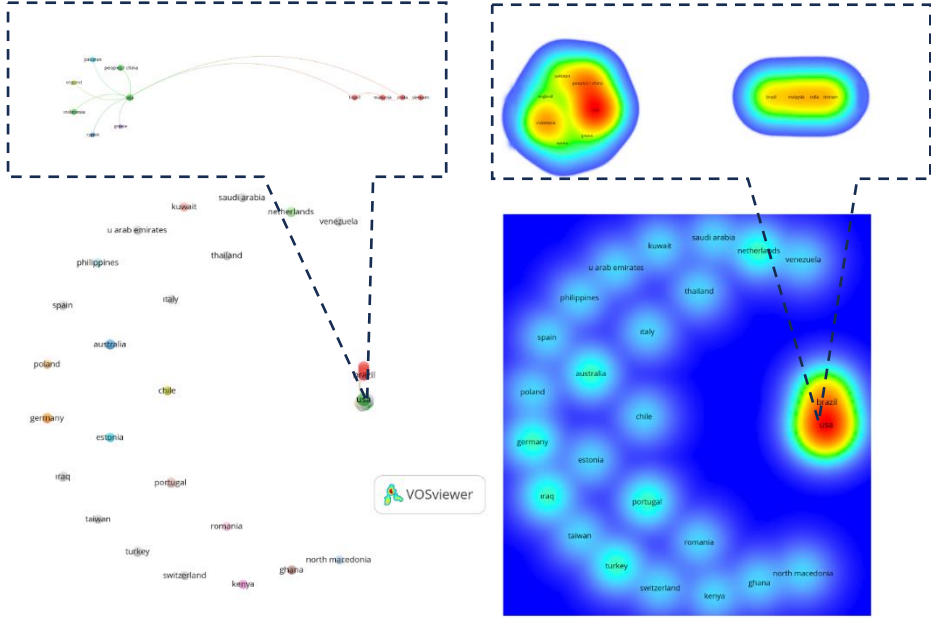
Şekil 2 de verilen akademik yayınlarda anahtar kelimeye göre oluşturulan bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası incelendiğinde en çok kullanılan anahtar kelimeleri ve bunların kullanım sıklıkları tespit edilmiştir. Yapılan yayınlarda 100 farklı anahtar kelime kullandığı ve bunlardan 95 inin birbirleri ile bağlantı kurulduğu belirlenmiştir.

İlk sırada yer alan 14 bağlantı ile "organizational culture" ve 12 bağlantı ile "transformational leadership" anahtar kelimeleri, yayınlarda örgütsel dinamikler ve liderlik yaklaşımları üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele alan çalışmalara yoğunlaştığını göstermektedir. Diğer önemli anahtar kelimeler arasında 8 bağlantı ile "organizational commitment", "organizational learning" ve "organizational performance" bulunmaktadır; bu anahtar kelimeler ise bağlılık, öğrenme süreçleri ve performans değerlendirmeleri üzerine de çalışmaların yoğunlaştığını belirtmektedir. Ayrıca, 16 bağlantı ile "leadership", genel liderlik kavramının geniş bir alanda incelendiğini, 3 bağlantı ile "ethical leadership" ve "transactional leadership" ise etik ve işlemci liderlik yaklaşımlarının farklı odak noktaları olarak araştırıldığını göstermektedir. Farklı anahtar kelimelerin, kelimeler arası bağlantılar incelendiğinde, liderlik ve örgütsel yönetim alanındaki araştırma eğilimleri ve bu konuların literatürdeki önemi görülmektedir.

Şekil 3. Yazarlara göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası

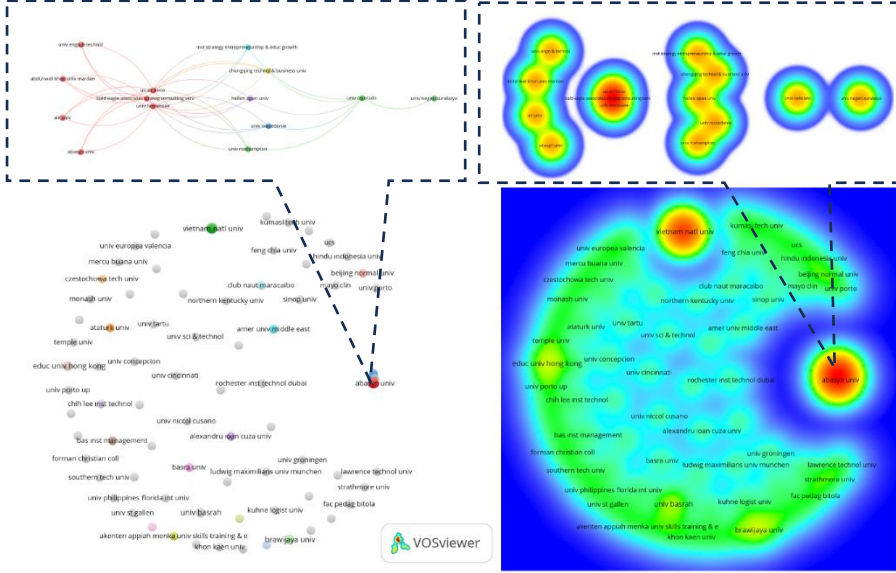


Bağlantı gücü, yazarların bilimsel iş birlikleri ve çalışmalarının literatürdeki yaygın kullanımını gösterir. Şekil 3 deki yazarlara göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası incelendiğinde, en yüksek bağlantı gücüne sahip yazarlar arasında, 2018, 2020 yıllarında yaptığı 3 yayın ile Bilal Afsar 462 atıf ile, Sanjay Kumar Singh ise 2016, 2017, 2022 yıllarında 3 yayınlı 420 atıf ile çalışmaları geniş bir akademik referans alınmaktadır. 2018, 2020 yıllarında 2 yayın yapan Allan Lee ve Amy Wei Tian 375 atıf ile, Olivier Boiral 2015 yılındaki yayını, 142 atıf ile liderlik teorisi ve pratiği üzerine yaptıkları çalışmalarla önemli atıflar almışlardır. Öne çıkan isimler arasında M. Schwarz, S. Sendjaya ve A. Newman, 2017 yılında yaptıkları yayınları ile her biri 277 atıf alarak liderlik ve yönetim konusunda etkili olmuşlardır. Yüksek atıf sayıları ile bu yazarlar akademik olarak, liderlik ve örgütsel davranış konularındaki araştırma alanın gelişimine katkı sağlamaktadır.

Şekil 4. Ülkelere göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası

Ülkelere göre bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası Şekil 4 de incelendiğinde, çeşitli ülkelerin akademik yayınlarının sayısını, bu yayınların aldığı atıfları ve ülkeler arasındaki akademik iş birliği düzeyini belirlenmektedir. ABD 11 yayın ve 473 atıf ile en çok katkıda bulunan ülke olarak öne çıkmaktadır. Malezya da 3 yayın ve 193 atıf ile dikkat çekerken, Çin 6 yayın ile 42 atıf alarak etkili olmaktadır. Buna karşın, Brezilya, Kuveyt ve Kuzey Makedonya gibi bazı ülkeler yayın yapmış olmalarına rağmen atıf almadıkları görülmektedir. Ülkeler arasında akademik bağlantı ve iş birliği düzeylerinin de farklılık gösterdiği görülmektedir; ABD, Malezya ve Çin, toplam bağlantı gücü açısından en güçlü konumda olan ülkeler arasındadır.

Şekil 5. Üniversiteler ve organizasyonların bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası



Çeşitli üniversiteler ve organizasyonların akademik yayın katkıları, bu yayınların aldığı atıf sayıları ve kurumlar arasındaki iş birliği düzeyleri şekil 5 de bibliyometrik ağ ve yoğunluk haritası ile gösterilmektedir. Nova Southeastern Üniversitesi ve Sultan İdris Eğitim Üniversitesi, sırasıyla 169 atıf ile en fazla atıf alan kurumlardır. ABD'deki Florida International Üniversitesi ve Safaricom gibi organizasyonlar ise 21 atıf ile etkili olmaktadır. Atatürk Üniversitesi de 23 atıfla Türkiye’den dikkat çeken bir diğer kurumdur. Bunun yanı sıra, Abasyn Üniversitesi, ABD Hava Kuvvetleri, Tennessee Üniversitesi ve Sinop Üniversitesi gibi kurumlar da akademik yayınlar ve iş birlikleri ile öne çıkmaktadır. Abasyn Üniversitesi, Abdul Wali Khan Üniversitesi ve Mardan Üniversitesi gibi kurumlar, yayınlarıyla dikkat çekerken, Colorado Üniversitesi 110 atıfla, ABD Hava Kuvvetleri ve Tennessee Üniversitesi ise 84 atıfla yüksek bir etki göstermektedir. Sinop Üniversitesi ise 15 atıf ile Türkiye’den önemli katkılarda bulunan bir diğer kurumdur.

4. TARTIŞMA

Genel olarak örgütsel liderlik konusunda son on yılda yapılan yayınların değerlendirmesi yapıldığında, gelişerek devam ettiği görülmektedir. Çalışmanın ağaç haritası incelendiğinde, yönetim ve iş disiplinlerinin 3498 yayının önemli bir kısmını oluşturduğu, aynı zamanda davranış bilimleri gibi disiplinlerin de bu alanda önemli katkılar sunduğu gözlemlenmektedir. Web of Science veri tabanında, 2014-2024 yılları arasında “örgütsel liderlik” anahtar kelimesiyle yapılan Yönetim, iş ve davranış bilimleri alanında 1.608 yayının olduğu bulunmuştur. Yayınların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, özellikle 2021 yılında 200 makale ile en yüksek yayın sayısına ulaşılmıştır. Atıf analizine göre ise, en fazla 6.872 atıf ile 2023 yılında alındığı ve yapılan çalışmaların literatüre olan etkisinin hızla arttığı görülmektedir. Yayın türleri açısından incelendiğinde, ağırlıklı olarak makalelerin 1429 adet ile yer aldığı ve bu makalelerin önemli bir kısmının yönetim alanında toplandığı, bununla birlikte, bildiriler ve kitap bölümleri gibi farklı türlerdeki yayınlar da alandaki çeşitliliği ortaya koyduğu gözlemlenmiştir.

Atıf analizine göre, örgütsel liderlik üzerine yapılan çalışmaların özellikle yeşil davranış, hizmetkar liderlik, güçlendirici liderlik ve dönüşümsel liderlik gibi konular etrafında yoğunlaştığı ve bu çalışmaların iş tatmini, yaratıcılık ve örgütsel performans gibi kritik değişkenler üzerinde etkili olduğu görülmektedir

SONUÇ

Anahtar kelime analizi sonuçları, literatürde en çok kullanılan terimlerin “organizational culture” (örgüt kültürü), “transformational leadership” (dönüşümcü liderlik), “organizational commitment” (örgütsel bağlılık) ve “leadership” (liderlik) olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, örgütsel liderlik alanında yapılan çalışmaların büyük ölçüde örgütsel dinamikler, liderlik yaklaşımları, bağlılık ve performans gibi temel konulara odaklandığını göstermektedir. Ayrıca, literatürde “ethical leadership” (etik liderlik) ve “transactional leadership” (işlemsel liderlik) gibi daha spesifik liderlik yaklaşımlarının da sıkça araştırıldığı ve bu alanların giderek önem kazandığı gözlemlenmiştir.

Ülkelere göre yapılan bibliyometrik analiz ise, örgütsel liderlik literatüründe ABD, Çin ve Malezya’nın ön plana çıktığını ortaya koymaktadır. Bu ülkelerin hem yayın sayısında hem de aldıkları atıf sayılarında yüksek oranlara sahip olması, araştırma alanına katkılarının büyüklüğünü vurgulamaktadır. Ayrıca, ABD ve Çin arasındaki güçlü akademik iş birliği, örgütsel liderlik çalışmalarının küresel ölçekte gelişimini desteklemekte ve bu alanda yeni araştırmaların oluşmasına katkı sağlamaktadır. Üniversiteler ve araştırma kurumları düzeyinde yapılan analizlerde ise Nova Southeastern Üniversitesi ve Sultan İdris Eğitim Üniversitesi gibi kurumların, örgütsel liderlik alanındaki etkili araştırmalarından dolayı yüksek atıf alarak literatürde öne çıktıkları görülmektedir.

Bu bulgular örgütsel liderlik çalışmalarının yönetim bilimlerinin ötesine geçerek disiplinler arası bir yapıya sahip olduğunu ve farklı bilim dallarına yayıldığını ortaya koymaktadır. Literatürde, yeşil liderlik, dijital dönüşüm liderliği ve etik liderlik gibi yeni ve popüler konulara artan bir ilgi olduğu tespit edilmiştir. Bu alanların hem teorik hem de uygulamalı olarak genişleyen araştırma konuları arasında yer alması, gelecekte de akademik ilgiyi çekmeye devam edeceğine işaret etmektedir. Örgütsel liderlik literatürü genişlemeye devam ederken, bu alandaki çalışmaların yönetim uygulamalarına ve akademik gelişmelere katkı sağlayarak küresel düzeyde önem kazanmaya devam edeceği düşünülmektedir.

ORGANIZATIONAL LEADERSHIP STUDIES: GLOBAL TRENDS AND THE EVOLUTION OF RESEARCH FIELDS THROUGH A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

1. INTRODUCTION

Leadership is fundamental to guiding organizations, shaping behaviors, and achieving strategic goals, making it a central focus of research across disciplines. Theories of leadership cover diverse perspectives, including styles, behaviors, and situational approaches, reflecting changes in social, cultural, and economic contexts. Behavioral leadership theories, for instance, categorize leaders as authoritarian, democratic, or laissez-faire, while trait theories emphasize personality traits associated with effective leadership. Meanwhile, transformational leadership fosters adaptability and innovation, while transactional leadership prioritizes consistency and adherence to organizational standards.

In the context of organizations, leadership significantly impacts job satisfaction, commitment, and performance, particularly as global changes, like digital transformation and economic challenges, continue to redefine organizational needs. Understanding trends in organizational leadership research provides valuable insights for addressing emerging challenges in business environments.

This study employs bibliometric analysis to explore trends in organizational leadership research, identifying publication trends, influential studies, and research gaps. The results aim to guide future research directions in the field

2. METHODS

Bibliometric analysis, a quantitative approach to evaluating academic literature, identifies trends, key authors, and research gaps within a field. This study conducted a bibliometric analysis of publications indexed in the Web of Science (WoS) database, specifically those focused on "organizational leadership" within the management, business, and behavioral sciences categories.

Publications from 2014 to 2024, including journal articles, reviews, conference proceedings, and book chapters, were analyzed. The methods applied included performance analysis, which examines publication and citation metrics, and scientific mapping, which visualizes the relationships among key terms, authors, and topics. VOSviewer, a software tool for bibliometric mapping, was used to generate visualizations of keyword clusters and author networks.

The dataset and software tools enabled a structured overview of the leading themes and influential works in organizational leadership research.

3. RESULTS

In total, 1,608 relevant publications were identified in the WoS database between 2014 and 2024, including 1,429 articles, 145 conference papers, 7 editorials, and 27 book

chapters. The annual publication rate averaged 146 per year, with the highest output in 2021 (200 publications) and the lowest in 2014 (81 publications). Total citations peaked in 2023, indicating significant academic interest and recognition of the relevance of leadership studies in organizational settings.

Influential Publications:

The most cited works explored the impact of leadership styles on organizational behaviors. Kim vd. (2017), examining leaders' influence on green workplace behavior, received 347 citations, while Newman vd. (2017) on servant leadership and organizational citizenship behavior was cited 276 times. Other notable studies focused on transformational leadership's role in fostering innovation (Le & Lei, 2019) and inclusive leadership's impact on innovative behaviors (Javed vd., 2019).

Keyword Analysis:

The keyword analysis, visualized in Figure 2, highlights popular research themes, including transformational leadership, servant leadership, and digital transformation, emphasizing a focus on leadership's adaptability to organizational changes and technology.

4. DISCUSSION

This bibliometric analysis reveals significant trends in organizational leadership research, showing a strong focus on leadership's role in fostering adaptive, inclusive, and environmentally responsible behaviors. The prominence of transformational and servant leadership suggests a need for responsive and engaging leaders in today's complex environments. Studies on leadership's role in promoting innovation and green behaviors indicate a growing emphasis on sustainability and corporate social responsibility.

The keyword analysis reflects increasing interest in digital transformation and leadership's role in adapting organizations to technological advancements. As industries become more digital and globalized, leaders must promote agility and responsiveness within their teams to remain competitive. This study's findings emphasize the importance of leadership in driving organizational adaptability and fostering a positive, innovation-friendly culture.

CONCLUSION

This study offers a comprehensive view of organizational leadership research, identifying dominant themes and influential studies over the past decade. The results underscore the importance of adaptive leadership styles, such as transformational and servant leadership, in fostering organizational responsiveness and employee engagement. Emerging themes in digital transformation, sustainability, and inclusiveness highlight the evolving role of leadership in addressing contemporary organizational challenges.

Future research should continue exploring leadership's role in digital transformation and sustainability to address the dynamic needs of organizations. This focus will support a deeper understanding of leadership's impact on organizational adaptability and provide insights for managing future challenges effectively.

KAYNAKÇA

- Ahmed, E. I. (2024). A systematic review of authentic leadership literature in educational research from 1997 to 2021. *Educational Management Administration and Leadership*, 52(6), 1276-1314.
- Amundsen, S., and Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of leadership and organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- Bagherian, A., Gershon, M., and Kumar, S. (2023). Scrutinizing the types of leadership traits that contribute to the success of Six Sigma implementation: An empirical study. *Quality and Reliability Engineering International*, 39(6), 2608–2636.
- Boeske, J. (2023). Leadership towards Sustainability: A Review of Sustainable, Sustainability, and Environmental Leadership. *Sustainability 2023, Vol. 15, Page 12626*, 15(16), 12626.
- Canbolat, E. (2019). Kurumsal Yaklaşımlar Çerçevesinde Liderlik Teorisine Bakış. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(4), 108–126.
- Cankurtaran, Y. (2023). Üniversitelerde Örgütsel Davranış. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 114–131.
- Delice, M., ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(1), 209–239.
- Demeke, G. W., van Engen, M. L., and Markos, S. (2024). Servant Leadership in the Healthcare Literature: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 1–14.
- De Roeck, K., and Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151, 923-939.
- Dong, B. (2023). A Systematic Review of the Transactional Leadership Literature and Future Outlook. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 21–25.
- Dwi Suharyani, Y., Riyanto, S., Saluy, A. B., Elmi, F., and Suharyani, Y. D. (2024). Leadership Model in Improving Mine Inspector Performance: A Systematic Review. *ETDC: Indonesian Journal of Research and Educational Review*, 3(3), 50–61. d
- Erer, B., ve Demirel, E. (2018). Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bir Bakış.

- Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(13), 647–656.
- Febrian, W. D., Mulyati, Lily, Rajab, M., and AR, M. T. (2023). Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 1129–1142.
- Gazi, U., Latif, H., ve Şeneldir, O. (2021). Kriz ve Stres Sürecinde Liderlik Türleri Kurumsal Duygusal Zekâyı ve İnsan Kaynakları Motivasyonunu Nasıl Etkileyebilir? *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5819–5841.
- Greimel, N. S., Kanbach, D. K., and Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2), 100351.
- Gürsel, M. (2018). Liderlik etmenin temel ilkeleri. *Eğitim Yayınevi*.
- Hadziahmetovic, N., Tandir, N., and Dzambić, A. (2023). A Research Review of Leadership Styles. *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(1), 166–182.
- Hoang, G., Luu, T. T., and Yang, M. (2024). A Systematic Literature Review of Authentic Leadership in Tourism and Hospitality: A Call for Future Research. *Cornell Hospitality Quarterly*, 1–23.
- İnan, Ö. I., ve Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308–332.
- Indiati, I., Wahyudi, S., and Vanchapo, A. R. (2024). Nurse Leadership Style in Indonesia Hospitals: A Literature Review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 393–405.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., and Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136.
- Kainde, S. J. R., and Mandagi, D. W. (2023). A Systematic Review of Servant Leadership Outcomes in Education Context. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2563–2574.
- Kasaroğlu, K. (2021). Modern Liderlik Yaklaşımlarından Dönüşümcü Liderliğin Z Kuşağı ile Uyumu. *Journal of Business in The Digital Age*, 4(2), 106–121.
- Keleş, N. (2022). Liderlik, Liderlik Tarzları ve Türk Gümrük İdareleri Özelinde Kamu Yönetiminde Liderlik. *International Journal of Leadership Studies : Theory and Practice*, 5(2), 72–85.

- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., and Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of management*, 43(5), 1335-1358.
- Koirala, A., Danuwar, R. K., and Subedi, S. (2024). Democratic Leadership and Employee Performance: Moderating Role of Length of Employment. *International Research Journal of MMC (IRJMMC)*, 5(2), 104–118.
- Lawrason, S. V. C., Shaw, R. B., Turnnidge, J., and Côté, J. (2023). Characteristics of transformational leadership development programs: A scoping review. *Evaluation and Program Planning*, 101, 102354.
- Le, P. B., and Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*, 23(3), 527-547.
- Lee, A., Willis, S., and Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of organizational behavior*, 39(3), 306-325.
- Lianidou, T., and Zheng, W. (2023). Leader diffuse status and leadership outcomes: Towards an integrative framework. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 443–466.
- Lundqvist, D., Wallo, A., Coetzer, A., and Kock, H. (2023). Leadership and Learning at Work: A Systematic Literature Review of Learning-oriented Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 30(2), 205–238.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., and Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636-648.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B., and Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The leadership quarterly*, 27(1), 14-33.
- Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., and Sendjaya, S. (2017). How servant leadership influences organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of business ethics*, 145, 49-62.
- Matthews, S. H., Wang, D. (David), and Kelemen, T. K. (2024). No access? No problem! Taking stock of unobtrusive measures for executives' deep-level characteristics. *The Leadership Quarterly*, 35(1), 101754.
- Mittal, S., and Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism management*, 57, 118-127.

- Obuba, M. O., and Obuba, M. O. (2023). Evaluating the Moral Components of Authentic Leadership on Employees' Productivity. A Literature Review. *Open Journal of Leadership*, 12(1), 89–115.
- Owusu, D., and Aba Ochil, D. (2023). Project policy and project outcomes: The moderating role of project leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3).
- Pizzolitto, E., Verna, I., and Venditti, M. (2023). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(2), 841–871.
- Rony, Z. T., Mangkupradja, D. R., and Pramukty, R. (2023). The Role of Transformational Leadership in Employee Performance: A Systematic Literature Review at Xyz University. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342.
- Toding, B. I., and Putriekapuja, R. A. (2024). Systematic Literature Review: Peran Authentic Leadership Dalam Industri Penerbangan. *Aviation Business and Operations Journal*, 2(01), 57–66.

KATKI ORANI / <i>CONTRIBUTION RATE</i>	AÇIKLAMA / <i>EXPLANATION</i>	KATKIDA BULUNANLAR / <i>CONTRIBUTORS</i>
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Önder GÜRSEL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Önder GÜRSEL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Önder GÜRSEL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Önder GÜRSEL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Önder GÜRSEL

-RESEARCH ARTICLE-

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE
EFFECT OF GREEN ORGANIZATIONAL CLIMATE ON GREEN
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

Gazi KURNAZ¹

Abstract

Green organizational climate and green organizational behavior are becoming increasingly important for businesses that promote environmentally conscious production approaches. Especially in the manufacturing sector, sustainability-focused policies and practices are critical factors influencing employees' perceptions, motivations, and commitment to the organization. In this context, the adoption of a green climate within the organization and the encouragement of employees towards environmentally responsible behaviors can have a positive impact on the perception of justice. A green organizational climate contributes to employees feeling more valued and respected in the workplace by providing a fair, ethical, and environmentally responsible working environment for all stakeholders. Therefore, understanding the role of green organizational behavior and climate in organizational justice in manufacturing businesses is crucial for both employee satisfaction and long-term sustainability strategies. In this study, the mediating effect of organizational justice on the effect of green organizational climate on green organizational behavior was examined. The data obtained within the scope of the study were obtained from 285 employees selected through convenience sampling method using online questionnaire technique. In order to verify the validity of the scales used in the research, confirmatory factor analysis was performed with AMOS 24 software. Cronbach's Alpha coefficient values were calculated to test the reliability of the scales using SPSS 24.0 quantitative analysis program. The data obtained were analyzed with structural equation modeling techniques. According to the research findings, it was concluded that green organizational climate has a positive effect on green organizational behavior and organizational justice. In addition, it was concluded that organizational justice has a mediating role in the effect of green organizational climate on green organizational behavior.

Keywords: *Green Organizational Climate, Green Organizational Behavior, Organizational Justice, Green Organization, Environmental Sustainability*

JEL Codes: *D23, M10, M20, M1*

Başvuru: 14.11.2024 **Kabul:** 15.05.2025

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Mardin, Türkiye, gazikurnaz89@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-9871-5359.

YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

Öz

Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış, çevresel hassasiyeti yüksek üretim yaklaşımlarını teşvik eden işletmeler için giderek daha önemli hale gelmektedir. Özellikle üretim sektöründe, sürdürülebilirlik odaklı politikalar ve uygulamalar, çalışanların algılarını, motivasyonlarını ve örgüte olan bağlılıklarını etkileyen kritik unsurlardır. Bu bağlamda, örgüt içinde yeşil bir iklimin benimsenmesi ve çalışanların çevresel sorumluluk taşıyan davranışlara yönlendirilmesi, adalet algısında olumlu bir etki yaratabilmektedir. Yeşil örgüt iklimi, işletmenin tüm paydaşları için adil, etik ve çevresel açıdan sorumlu bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların iş yerinde kendilerini daha değerli ve saygı duyulan bireyler olarak hissetmelerine katkıda bulunur. Bu nedenle, üretim işletmelerinde yeşil örgütsel davranışların ve iklimin örgütsel adalet üzerindeki rolünün anlaşılması, hem çalışan memnuniyeti hem de uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejileri açısından önem arz etmektedir. İşletmelerde yeşil politika ve uygulamaların etkin bir şekilde benimsenmesi, örgütsel adaletin sağlanmasında kritik bir rol üstlenmektedir. Bu durum, çalışan memnuniyeti ile uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmada, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler, çevrimiçi anket tekniği kullanılarak kolayda örnekleme yöntemi yoluyla seçilen 285 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini doğrulamak için AMOS 24 programı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. SPSS 24.0 nicel analiz programı vasıtasıyla, ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısı değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen veriler, yapısal eşitlik modellemesi teknikleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış ve örgütsel adalet üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Örgüt İklimi, Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Adalet, Yeşil Örgüt, Çevresel Sürdürülebilirlik

JEL Kodları: D23, M10, M20, M1

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. INTRODUCTION

Nowadays, environmental sustainability has become a priority issue for focus businesses. Concepts such as green business practices, green human resource management, green entrepreneurship, green accounting, green management, and green organizational citizenship are increasingly associated with environmental sustainability (Arulrajah et al., 2016; Stringer, 2010). The ultimate goal of environmental sustainability practices is to reduce businesses' adverse impacts on the environment, enhance their positive effects on the environment, and contribute to the improvement of environmental performance (Veerasingam et al., 2024; Kumar and Tarkar, 2024). Environmentally conscious businesses aim not only to mitigate environmental impacts but also to establish a positive reputation among customers and stakeholders, thereby gaining a competitive advantage. These businesses typically place an emphasis on integrating social responsibility and environmental awareness into their business strategies (Stringer, 2010; Mishra, 2017; Salama et al., 2024; Kurnaz, 2025).

Environmental behaviors have been the focus of researchers for a long period. Changes in the perspective on the environment, influenced by the phenomenon of globalization, have reduced organizations' perception of environmental sensitivity as a cost factor. The evaluation of environmental behaviors as a competitive opportunity by organizations has led to an increase in both individual and organizational environmental practices. In particular, the scientific literature emphasizes the growing sincerity of consumers towards organizations that prioritize environmental concerns and exhibit a strong sense of environmental responsibility, leading to a preference for such organizations (Erbaşı, 2019). In this context, factors such as energy efficiency, waste management and the use of natural resources emerge as crucial considerations in assessing the environmental performance of organizations. The adoption of various strategies for environmental sustainability by organizations serves not only to protect the environment but also to meet societal expectations. As Teng (2011) points out, when organizations advocate for environmental protection and actively participate in environmental management, they not only exhibit behaviors consistent with corporate values, but also enhance their corporate image by fulfilling their social responsibility obligations (Özalp and Erbaşı 2021).

On the other hand, it is not sufficient for sustainable environmental policies to be successful if only organizations and organizational managers exhibit environmentalist behaviors. In addition to the environmental sensitivity of organizational managers, employees at all levels of the organization should also exhibit environmentalist behaviors. Such behaviors, which may seem small at the individual level, have a cumulative effect on an organization's environmental performance. Therefore, it is of paramount importance that every individual working in the organization exhibits environmentalist behaviors to enhance the environmental sustainability performance of organizations (Erbaşı, 2019; Coşkun, 2022).

This study is one of the few empirical investigations examining the mediating role of OJ in the relationship between GOC and GOB. (Chaudhary, 2020; Paillé and Mejía-

Morelos, 2020; Norton et al., 2015). While previous research has explored the direct link between green organizational climate and green behaviors (Norton et al., 2015; Yüksel et al., 2022; Stringer, 2010; Chen, 2010; Ones and Dilchert, 2012; Raja et al., 2019; Irge, 2022; Yeşiltaş ve Topaloğlu, 2021; Zientara and Zamojska, 2018; Dumont et al., 2017; Erbaşı, 2019), there is a noticeable gap concerning how perceptions of justice might influence this relationship. By addressing this gap, especially within the manufacturing sector context, this study offers a novel contribution to the literature. The findings demonstrate that both a strong green climate and perceptions of fairness jointly promote environmentally responsible behaviors among employees. Thus, the study provides original insights for researchers and practitioners aiming to design sustainability-focused organizational policies, enriching the theoretical understanding of how green practices and justice mechanisms intersect to foster pro-environmental behaviors. The theoretical section of the study discussed the concepts of GOC, GOB, and OJ. The research section presented quantitative analyses and findings.

2. THEORETICAL BACKGROUND AND HYPOTHESES

2.1. Green Organizational Behavior (GOB)

GOB is derived from theories such as the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) and Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), which explain the attitudes and behaviors of individuals and organizations regarding environmental sustainability. These theories provide a foundation, particularly in predicting environmental behaviors and understanding the roles of self-efficacy and social norms (Kaiser and Gutscher, 2003; Norton et al., 2015). The theoretical framework underpinning these dynamics frequently incorporates Social Exchange Theory, which posits that the relationships between employees and organisations are based on reciprocal rewards. Consequently, organisations that foster a supportive and environmentally friendly climate may yield higher levels of employee commitment and behaviours aligned with environmental values (Iqbal and Piwowar-Sulej, 2023). This notion is further substantiated by studies demonstrating how organisational green culture and identity act as key motivational frameworks that encourage employees to engage in pro-environmental actions through increased environmental awareness (Li et al., 2023; Liu et al., 2020; Afsar et al., 2016; Wang, 2019; Tsai et al., 2017).

In today's world, organizations have transitioned from a profit-centric model to an era where sustainability principles and environmentally conscious practices are embraced. Within this framework, GOB plays a significant role. GOB focuses on initiatives such as minimizing an organization's ecological impact, promoting the sustainable utilization of resources, and fostering environmental awareness among employees (Stringer, 2010; Esty and Winston, 2009). Within scholarly discourse, GOB has been defined using various terminologies such as green employee behavior, green management, and employee green behavior. However, this study specifically defines it as green organizational behavior. GOB is described as a set of voluntary environmental actions initiated by employees independently. The broad implementation of these behaviors throughout the organization is seen as a crucial

step towards fostering an environmentally conscious entity (Afsar et al., 2016; Kavaslar and Karavelioğlu, 2023). Environmental issues such as environmental sustainability, the advancement of energy efficiency, waste management, the encouragement of recycling, and intergenerational resource transfer are gaining prominence in contemporary discussions (Yiğit, 2023; Chen, 2011). Consequently, both individuals and corporations are compelled to engage in environmentally conscientious actions. Within the organizational context, this trend may result in a surge of green employee behaviors (Yiğit, 2022).

It has been argued that individuals' environmental sensitivity correlates positively with environmentally friendly behaviors within the organizational context (Zibarras and Ballinger, 2011). Organizations are mandated to adopt green purchasing management practices, which entail reducing pollution resulting from work-related operations, optimizing energy consumption, employing environmentally sustainable materials in production and service delivery, and fostering employee engagement in environmentally conscious practices (Aslan et al., 2023). Research has identified that individuals' attitudes towards green products, environmental concern, and perceived consumer effectiveness are among the factors directly and indirectly influencing green purchasing intentions (Aslan et al., 2023; Jaiswal and Kant, 2018: 60). In light of the growing awareness of environmental issues and sustainability concerns, it is anticipated that research on corporate green behavior will become more prevalent (Zibarras and Ballinger, 2011; Yiğit, 2023; Ones and Dilchert, 2012).

Green behaviors, as delineated, encompass entirely voluntary and discretionary actions that form a significant component of individual lifestyle choices (e.g., purchasing environmentally friendly vehicles, opting for organic cleaning products, reducing electricity consumption at home). These behaviors may be exhibited publicly (e.g., attending workshops on green home renovations, utilizing public transportation) or privately (e.g., refraining from using home air conditioners on hot days, maximizing reliance on natural lighting, taking shorter showers). Furthermore, employee engagement in green behaviors involves a certain degree of organizational influence, even if such behaviors are not explicitly prescribed by the organization or inherent in job responsibilities (Ones and Dilchert, 2012). Green behaviors are oriented towards safeguarding the natural environment for corporate sustainability through resource conservation and energy preservation (Kim et al., 2017). They are perceived as voluntary actions both within the workplace and at home. Green behavior entails individuals' environmentally sensitive actions aimed at benefiting the natural environment and mitigating harm to it (Yiğit, 2022; Norton et al., 2015). As defined by Norton et al. (2015), green behavior is any observable action that contributes to the achievement of sustainable organizational objectives.

The GOB construct is comprised of several sub-dimensions, including “environmental sensitivity, environmental involvement, economic sensitivity, green purchasing, and technological sensitivity”, which are closely interrelated. A change in one dimension can directly impact other dimensions. Within the realm of sub-dimensions of GOB, organizations have identified opportunities to attain competitive

advantage by prioritizing environmental management systems, eco-design, green purchasing, waste management, recycling, and energy conservation (Erbaşı, 2019). GOB is a relatively novel concept that has garnered attention in both domestic and international literature, particularly in recent years (Erbaşı, 2022). Given the limited number of studies on green behavior in the literature, the field of GOB is observed as an area of interest for researchers (Erbaşı, 2019; Erbaşı, 2022).

Manika et al. (2015) delineated three types of green-oriented behavior. The first involves recycling materials such as paper, aluminum, plastic, and glass into reusable products. The second pertains to behaviors aimed at reducing energy consumption, while the third encompasses actions aimed at minimizing waste outputs (Aslan et al., 2023). Environmental sustainability has emerged as a critical component of corporate identity in the 21st century. The role of individual contributions to advancing environmental sustainability within organizations has garnered significant attention in research, resulting in a notable increase in both the quantity and caliber of studies aimed at encouraging eco-friendly behaviors in workplaces. Within this framework, the environmental performance of an organization depends not only on its policies and financial accomplishments but also on the readiness of its employees to adopt environmentally conscious behaviors (Akin, 2023; Azhar and Yang, 2019).

The concept of a GOC provides a framework that supports and guides employees' green organisational behaviours. A review of the extant literature reveals a number of studies that demonstrate the relationship between GOC and GOB. Özalp and Erbaşı's (2022) study investigated the effect of GOC perception on GOB, and their findings indicated that the participants had a high level of GOC perception and a high level of GOB. In a further study, Yeşiltaş and Topaloğlu (2021) investigated the mediating effect of psychological ownership on the effect of GOC on GOB, finding significant positive relationships between GOC, GOB and psychological ownership. Zafar et al. (2022), present evidence that a strong GOC promotes a shared organizational identity among employees, which enhances voluntary pro-environmental behavior. This suggests that when employees identify strongly with their organization's green values, they are more inclined to act in alignment with those values. Tsai et al. (2017), who investigate the influence of GOC on employees' GOB in the context of the Eco Port of Kaohsiung. They argue that understanding the interplay between organizational climate and employees' green behaviors is essential for effective environmental management, further substantiating the idea that a well-managed GOC leads to a greater likelihood of employees exhibiting pro-environmental behaviors.

In another study, Norton et al. (2014), the influence of the perceived implementation of corporate sustainability policies on perceptions of green climate change and employees' environmentally conscious work behaviors was investigated. The findings indicated a positive correlation between employees' perceptions of sustainability policies and their engagement in green work behaviors, which was mediated by green climate perception. Moreover, the study emphasized the significance for organizations to consider perceptions of GOC to enhance the efficacy of sustainability policies and foster green work behaviors. Huang et al. (2019) examined the effects of OJ on the

GOC and organizational performance in environment-oriented industries. The study found that OJ has a direct impact on employees' perceptions of the work environment, and that a positive GOC enhances organizational performance. In line with the above information, the following hypothesis is proposed:

H1: GOC has a significant effect on GOB

2.2. Green Organizational Climate (GOC)

While organizations persist in their activities according to management decisions amid constantly changing environmental conditions, they gradually develop a distinctive personality. As a collective entity, a climate emerges through the interaction of this personality with the organizational structure and goals. The organizational climate encompasses all intra-organizational and extra-organizational entities that interact with the organization, along with the resultant arrangements (Çetinkaya and Güleç, 2023; Dumont et al., 2017). The roots of the organizational climate concept can be traced back to research conducted in organizational psychology and behavioral sciences during the 1960s and 1970s. The theoretical underpinnings of green organisational climate are closely associated with those of organisational climate and culture theories. This theoretical framework assists organisations in achieving their environmental sustainability objectives. Green organisational climate is predicated on a theoretical foundation that fosters environmental responsibility among employees and the organisation, thereby instilling it as a cultural norm (Mouro and Duarte, 2021; Piwowar-Sulej, 2020; Norton et al., 2015).

The extant research supports the theoretical foundations of a green organisational climate. For example, Norton et al. (2015) stated that pro-environmental organisational culture and climate are derived from general organisational climate and culture theories and affect the environmental behaviours of employees. Piwowar-Sulej (2020) showed that pro-environmental organisational culture plays an important role in achieving sustainability goals and that this culture can be considered as a measurable concept. Mouro and Duarte (2021) revealed that organizational climate encourages pro-environmental behaviours through personal norms and that this process increases environmental responsibility among employees.

Renato Tagiuri and George H. Litwin are widely recognized as the pioneers who introduced the concept of organizational climate. Organizational climate pertains to the prevailing atmosphere and norms of the work environment within an organization, as perceived by employees (Zientara and Zamojska, 2018; Raja et al., 2019). GOC, it is defined as quantifiable manifestations perceived by individuals in the work setting, influencing their motivation and behavior (Mert and Saltık, 2023). Building upon the organizational climate concept, GOC reflects shared perceptions regarding policies, practices, and procedures aligning with an organization's environmental values (Dumont et al., 2017).

Employees' collective perception of GOC encompasses various aspects, such as the degree to which organizations implement formal environmentally conscious policies across different facets of their operations, the existence of corporate protocols facilitating sustainable practices, and the alignment of daily organizational routines with the entity's environmentally friendly objectives and principles (Norton et al., 2012; Coşkun, 2022). Generally, the management and the organization as a whole tend to endorse issues pertinent to GOC. This endorsement fosters a shared understanding among employees regarding environmental sustainability, thus giving rise to what is commonly termed as GOC (Zientara and Zamojska, 2018; Özalp, 2021). GOC encompasses various elements such as corporate social responsibility, corporate environmentalism, the cultivation of a green organizational culture, and employees' collective perceptions of green initiatives (Chou, 2014).

The dimensions contributing to the establishment of a green climate within organizations typically involve environmental policies and the organizational stance towards sustainability (manifested through policy declarations, dissemination of information, provision of training, and the provision of fundamental environmental knowledge to employees), as well as the execution of specific environmental tasks (such as recycling initiatives, management of water resources, and control of chemical usage) (Zientara and Zamojska, 2018; Özalp and Erbaşı, 2021; Yeşiltaş and Topaloğlu, 2021). The relationship between GOC perception and OJ has garnered increasing attention in organizational behavior research. GOC can be perceived as the extent to which an organization actively promotes environmental sustainability, which involves fairness in treatment and opportunities related to eco-friendly practices. The alignment between these concepts can be explained through the lens of OJ, a multi-dimensional construct that encompasses distributive, procedural, interactional, and informational justice. Li et al. (2023) conducted a study investigating the impact of green innovation on the sustainable performance of enterprises. Their findings indicate that within the context of the influence of green product innovation on enterprise sustainability, employees' engagement in green behaviors exhibits a moderate effect.

OJ affects employees' perceptions of fairness not only in resource allocation (distributive justice) but also in how decisions are made (procedural justice) and the quality of interpersonal treatment (interactional justice) received from the organization (Adewoyin, 2022; Kumari, 2013; Patras et al., 2020). Higher levels of OJ are associated with increased organizational commitment and job satisfaction, which are critical components of a positive GOC. When employees perceive fairness in their organizations, they are more likely to engage in environmentally sustainable practices and promote a green culture (Novitasari et al., 2020; Norton et al., 2014; Zientara and Zamojska, 2018). In conclusion, the interconnections between GOC perception and OJ highlight the necessity of fostering an environment characterized by fairness and sustainability. Organizations that prioritize justice are likely to experience enhanced commitment from their employees, along with a greater propensity for engaging in environmentally responsible behaviors. According to Arici and Uysal (2020), a GOC fosters employees' perceptions of OJ by promoting fairness

in the distribution of environmental responsibilities. Norton et al. (2015) suggest that a supportive GOC can enhance employees' perceptions of OJ by signaling the organization's commitment to fairness and sustainability. In accordance with the explanations given above, the following hypothesis is proposed:

H2: GOC has a significant effect on OJ

2.3. Organizational Justice (OJ)

The concept of OJ was initially introduced by Greenberg to describe individuals' subjective perceptions of fairness. OJ is defined as the subjective assessment of the moral integrity of managerial conduct (Sabuncuoğlu and Tüz, 2016). It serves as a framework for understanding the impacts and outcomes of fairness within an organization. Essentially, OJ refers to how employees perceive that they are treated fairly in the organizational context. These perceptions of justice play a critical role in shaping employees' job satisfaction and in facilitating the effective functioning of the organization (Akbaba, 2019; İşcan and Sayın, 2010). When employees within an organization perceive unfair treatment from their managers, their commitment and loyalty towards their roles, managers, and the organization tend to diminish. Over time, these perceptions can exacerbate into negative emotions and attitudes (Eren, 2017; Akbaba, 2019; İşcan and Sayın, 2010). OJ yields significant benefits for both the organization and its employees. Ethical and moral judgments embedded within OJ perceptions greatly influence individuals' behaviors, impacting aspects such as job satisfaction, engagement in organizational citizenship behaviors, commitment to the organization, mitigation of counterproductive work behaviors, reduction of turnover intentions, and enhancement of performance. A heightened sense of justice within the organization is widely recognized as a fundamental prerequisite for facilitating organizational activities with effectiveness and efficiency (Macit and Aydoğan, 2023).

The perception of OJ is rooted in the theory of equality within organizational contexts. Equality theory posits that employees' high levels of job satisfaction, increased commitment to the organization, and development of trust in both the organization and their managers are contingent upon their being valued and rewarded fairly (Eren, 2017). OJ perception is commonly delineated across three dimensions within organizations: distributive, procedural, and interactional justice. Distributive justice, framed within equity theory, pertains to the honesty and impartiality demonstrated by managers in allocating resources within the organization. Procedural justice concerns the fairness of the processes employed to determine outcomes such as wages, rewards, and promotions for employees, as well as the perceived fairness of decision-making procedures and their implementation within the organization. Interactional justice, conversely, focuses on the fairness of interpersonal interactions occurring within the workplace (Greenberg, 1987). This section of the study reviews the literature regarding GOC, GOB, and OJ variables. GOC, GOB, and OJ are regarded as pivotal components for contemporary organizations seeking to transcend a sole focus on economic success and instead embrace a management approach rooted in

sustainability and ethical principles. GOC pertains to an organization's conscientious handling of its environmental responsibilities and the incorporation of sustainable practices. This climate encompasses the organization's endeavors to mitigate its environmental footprint, optimize the utilization of natural resources, and uphold its obligations to stakeholders (Zientara and Zamojska, 2018; Sabokro et al., 2021; Norton et al., 2014; Zafar et al., 2023; Norton et al., 2017; Dumont et al., 2017).

GOB entails the inclinations and endeavors of individuals to contribute towards environmental sustainability objectives within the workplace, often encompassing actions such as energy conservation, waste reduction, and engagement in environmentally friendly practices. Within this framework, OJ pertains to the just and equitable allocation of resources, rewards, and sanctions in the workplace, ensuring that environmental decisions and practices are administered fairly. These concepts underscore the endeavors of contemporary organizations to transition towards a more sustainable and justice-oriented business model, characterized by an approach that prioritizes not only economic success but also considers environmental and social impacts (Dumont et al., 2017; Zafar et al., 2023; Zientara and Zamojska, 2018; Sabokro et al., 2021; Stets and Biga, 2003). Xiao et al. (2020), examined employees' perceptions of GOC within the framework of individual-environment fit. Their study highlighted that organizational support fosters environmentally conscious behaviors. Biswas et al. (2021) identified that the psychological green climate influences voluntary environmental behaviors within the context of corporate environmental strategy. Chou (2014), examined the impact of personal and GOC factors on employees' GOB within the hotel industry, revealing that perceptions of GOC significantly influence GOB through personal environmental norms.

Yeşiltaş and Topaloğlu (2021) examined the mediating role of psychological ownership in the relationship between GOC and GOB. Their findings revealed a significant positive correlation between GOC, GOB, and psychological ownership, and indicated that psychological ownership partially mediates the influence of GOC on GOB. Mert and Saltık (2023), explored the effects of GOC and green behavior on job satisfaction within the hotel industry, finding that GOC influences both green behavior and job satisfaction. The relationship between GOC, OJ and GOB has become an increasingly important area of research, especially as organisations seek to increase their sustainability efforts (Iqbal and Piwovar-Sulej, 2023; Liu and Yu, 2023). GOC is defined as employees' collective perceptions of their organizations' environmentally oriented policies and practices (Ones and Dilchert, 2012). It is widely acknowledged that this construct plays a significant role in influencing employees' motivation for environmentally friendly behaviours and the GOC for the environment (Liu and Yu, 2023; Iqbal and Piwovar-Sulej, 2023).

Kim et al. (2019) found that perceived organizational support mediated the relationship between green human resource management practices and employee green behavior, indicating that justice perceptions may have an indirect effect on GOB. Moreover, Paillé et al. (2014) proposed that the organization's commitment to environmental sustainability exerts a significant influence on employees' pro-

environmental behaviours, thereby amplifying their sense of environmental responsibility. This assertion lends further credence to the notion that perceptions of environmental justice can serve as a catalyst for pro-environmental actions, particularly within the context of a GOC. To summarise, it can be concluded that the interrelated dynamics of a GOC and OJ play a critical mediating role in the adoption of GOB among employees. By fostering a positive green climate while ensuring justice in organisational processes, companies can effectively motivate their employees to engage in environmentally responsible actions that support the organization’s sustainability objectives. Considering the findings presented in the preceding literature review, the hypotheses proposed in this study are outlined below:

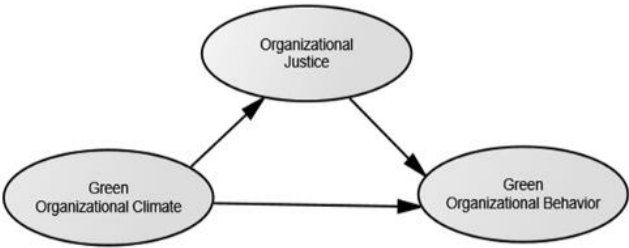
- H3:** OJ has a significant effect on GOB
- H4:** OJ has a mediating role in the effect of GOC on GOB

3. METHODOLOGY

3.1. Conceptual Framework for the Study

The research model comprises three main constructs: GOC, GOB, and OJ. In the model, GOC serves as the dependent variable, GOB as the independent variable, and OJ as the mediating variable. The model, developed within the framework of the research, is depicted in Figure 1. The author asserts that the study was conducted in accordance with the principles of scientific ethics. The research underwent review by the ethics committee. Subsequently, authorization was granted by the “Mardin Artuklu University Scientific Research and Publication Ethics Committee” (Date: 18/01/2024, Number: 2024/128594). Data collection in this study utilized a questionnaire. Moreover, participants voluntarily engaged in completing the questionnaires.

Figure 1. Research’s Model



3.2. Population and Sampling

The research population comprises employees from various sectors within the Mardin organized industrial zone. The research sample consists of employees who volunteered to participate, selected through convenience sampling. Questionnaires were distributed to participants via WhatsApp and email applications. For SEM, a

minimum sample size of 100 is required, with 200 considered sufficient if it demonstrates normal distribution (Gürbüz and Şahin, 2016). Requests for participation in the online study, conducted via Google Forms, were sent individually to each participant through private messages on the network, resulting in 300 responses. Among these, 285 completed questionnaires were deemed valid for analysis, while 15 were excluded due to incompleteness or inaccuracies.

To ascertain the demographic profile of the participants, characteristics including gender, marital status, age, education level, income, and work experience were examined. Among the questionnaire respondents, 76% identified as male and 24% as female. Regarding marital status, 62% reported being single, while 38% indicated being married. The predominant age group among participants falls within the range of 26-35 years. In terms of educational attainment, 25% of respondents are primary school graduates, 30% are high school graduates, 31% hold undergraduate degrees, and 12% possess associate degrees. Income levels among sector employees predominantly range between 15000-20000 Turkish Lira. Professional experience among employees typically spans between 1-7 years.

3.3. Measurement Tools and Analysis

In this study, the questionnaire method was employed as the primary tool for data acquisition, aligning with the objectives of the field research approach. Participants were solicited to voluntarily complete the questionnaires. The questionnaire devised for this study comprises 4 distinct sections. The initial segment encompasses 10 inquiries pertaining to the demographic characteristics of the participants. Subsequently, the GOB scale, developed by Erbaşı, was employed in the second section. This scale encompasses 27 statements delineated across 5-dimensions, namely 'environmental sensitivity (8-items), environmental participation (7-items), economic sensitivity (5-items), green purchasing (4-items), and 'technological sensitivity (3-items). The scale adopts a Likert-type format with a 5-point response scale. The reliability coefficient of the scale within the context of this study was determined to be 0.87 (Erbaşı, 2019).

The third section of the questionnaire employed the GOC scale, originally developed by Norton et al. with the Turkish version of the (8-items) scale obtained from Özalp and Erbaşı study (2021). The scale consists of 2 dimensions: organizational perception and perceptions of co-workers. The reliability coefficient of the scale within the scope of this study was determined to be 0.92. (Norton et al., 2014). In the fourth part of the questionnaire, the OJ scale, developed by Niehoff and Moorman, was utilized. This scale consists of three dimensions: interactive justice (9-items), distributive justice (5-items) and procedural justice (6-items). The reliability coefficient of the scale within the context of this study was calculated to be 0.85. (Niehoff and Moorman, 1993).

The data collected in the study were analyzed using the SPSS and AMOS software packages. SPSS was utilized for determining the descriptive characteristics of the participants, and correlation analysis was employed to examine the relationships between variables. A structural regression model was employed to investigate inter-variable effects and mediation effects. Confirmatory factor analyses (CFA) of the

scales were conducted using the AMOS program. The maximum likelihood method was employed for parameter estimation within the structural equation model developed in the study. In evaluating the tested models, “ χ^2/df , CFI, RMSEA, GFI, AGFI, and RMR” goodness-of-fit indices were utilized as benchmarks

3.4. Validity of the Scales

Confirmatory factor analysis was performed using the AMOS software to assess the validity of the scales utilized in the study. The results of the confirmatory factor analysis are presented in Table 1 below. Upon examination of Table 1, it is evident that the goodness-of-fit values of the scales meet acceptable standards (Cole, 1987). Consequently, within the context of this investigation, the unidimensional structure of the GOC scale and the multifactorial structures of the GOB and OJ scales were affirmed. To ascertain the reliability of the scales, Cronbach's alpha coefficients were computed using the SPSS software. The coefficients obtained were 0.87 for the GOC scale, 0.92 for the GOB scale, and 0.85 for the OJ scale. These coefficients indicate a high level of reliability for the scales utilized in the study (Gürbüz and Şahin, 2016; Kurnaz et al., 2024).

Table 1.CFA Results of the Scales

Scales	X ² /sd	RMR	GFI	CFI	AGFI	RMSEA	Alpha
Green Organizational Climate	1.708	0.022	0.985	0.945	0.941	0.053	0.87
Green Organizational Behavior	3.335	0.026	0.924	0.914	0.935	0.064	0.92
Organizational Justice	2.752	0.032	0.911	0.921	0.915	0.072	0.85

4. RESULTS

4.1. Descriptive Statistics of the Participants

Prior to proceeding with the measurement model analysis, the means and standard deviations of the variables and dimensions were computed. Following the presentation of these descriptive statistics, correlation analysis was conducted to elucidate the relationships among the variables. The outcomes of this analysis are outlined in Table 2. Within the GOC dimensions, the mean score for organizational perception was 3.77, while the mean score for perceptions of co-workers was 3.73. Regarding the GOB dimensions, the mean scores were as follows: environmental sensitivity, (3.58), environmental participation, (3.90), economic sensitivity, (3.10), green purchasing, (3.85), and technological sensitivity, (3.76), Concerning the OJ dimensions, the mean score for distributive justice was (2.77), procedural justice was (2.86), and interactive justice was (2.62). Inter-dimensional correlations were assessed to discern the associations between the scales. The correlation outcomes for the variables are delineated in Table 2. Upon scrutinizing the inter-dimensional correlations, it

becomes evident that GOC and its constituent dimensions (organizational perception, perceptions of co-workers), GOB dimensions (environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, technological sensitivity, green purchasing), and OJ dimensions (distributive justice, interactive justice, procedural justice) exhibit statistically significant and positive relationships.

Table 2. Mean (M), Standard Deviation (SD) and Correlation Values of Variables

Variables	M	S D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Organizational perception	3.77	.96										
2.Perceptions of co-workers	3.73	.98	.86*									
3.Environmental sensitivity	3.58	.89	.44*	.51*								
4.Environmental participation	3.90	.78	.55*	.57*	.67*							
5.Economic sensitivity	3.10	.96	.17*	.16*	.16*	.19*						
6.Green purchasing	3.85	.60	.65	.80	.89	.11*	.49*					
7.Technological sensitivity	3.76	.92	.27*	.25*	.16*	.26*	.16*	.26*				
8.Distributive Justice	2.77	.84	.15*	.15*	.38*	.25*	.16*	-.50	.50*			
9.Procedural Justice	2.86	.66	.29*	.32*	.36*	.29*	.22*	.15**	-.10	.53		
10.Interactive Justice	2.62	.57	.28*	.30*	.23*	.32*	.10*	.33	.26*	.28	.26*	

Notes: **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.2. Structural Models and Hypothesis Testing

In structural equation modeling (SEM) and regression analyses, there should be a causal succession of more than one independent and dependent variable to detect the mediation effect. This effect is often referred to as "partial and full mediation". If the effect of the independent variable on the dependent variable is fully supported by the mediating variable, this is the full mediation effect. If the effect of the independent variable on the dependent variable is partially supported by the mediating variable, this is called the partial mediation effect. Three conditions must be met for the mediation test to be conducted.

These conditions are presented below respectively (Baron & Kenny, 1986): In the first condition, the independent variable must have an effect on the dependent variable. In the second condition, the independent variables should have an effect on the mediator variable. In the third condition, the mediator variable must have an effect on the dependent variable. When the mediator variable is included in the model, a significant decrease in the effect of the independent variable on the dependent variable indicates partial mediation, while its complete disappearance indicates full mediation. In this

study, GOC (independent variable), GOB (dependent variable) and OJ (mediating variable) were considered. The SEM showing the direct effect of GOC on GOB is presented in Figure 2. When Figure 2 is examined, it is observed that the goodness of fit values “ $X^2/df=1.721$, $GFI=.98$, $AGFI=.94$, $CFI=.98$, $RMR=.28$, $RMSEA=.054$ ” of the structural model showing the effect of GOC on GOB are at acceptable standards. It was observed that GOC directly affects GOB ($\beta= 0.69$; $p<0.001$). The results of the SEM are presented in Table 3.

Figure 2. The Impact of GOC on GOB SEM Path Analysis Results

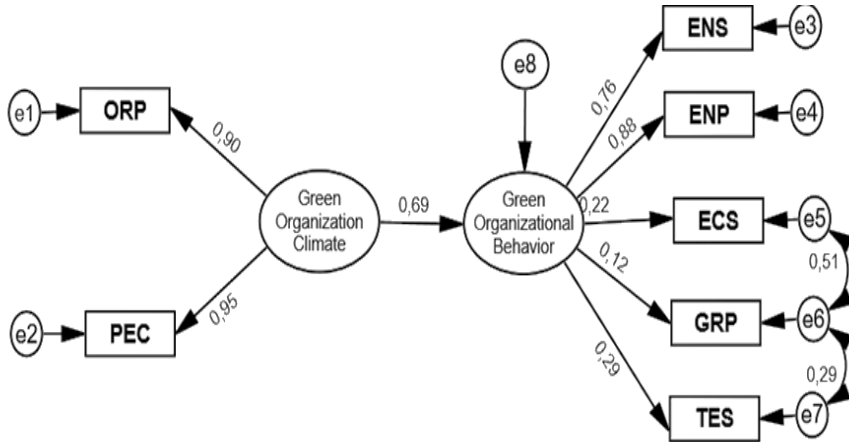


Table 3. Standardized Regression Weights for the Effect of GOC on GOB

Path	β	Estimate	S.E	t-values	p
GOC→GOB	0.69	0.47	0.43	10.890	0.000

Table 3 shows that the β effect of GOC on GOB is (0.69). In this case, GOC has a positively and significantly ($\beta=0.69$; $p<0.001$) positive effect on GOB. Based on these effects, hypothesis H1 is supported. This finding is congruent with the conclusions drawn in the relevant literature (Huang et al., 2019; Norton et al., 2014; Erbaşı, 2022). When the R^2 values in the model are examined, it is seen that 42% of the change in GOB is explained by GOC. The results of the SEM showing the mediating role of OJ in the effect of GOC on GOB are presented in Figure 3.

Figure 3. SEM Showing the Mediating Role of OJ in the Effect of GOC on GOB

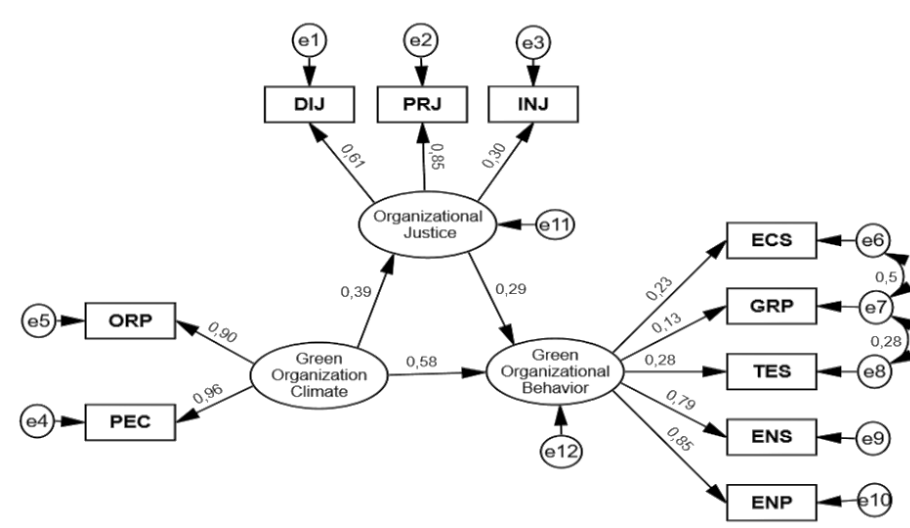


Figure 3 shows that the goodness of fit values “ $\chi^2/df=2.851$, $GFI=.93$, $AGFI=.91$, $CFI=.94$, $RMR=.021$, $RMSEA=.065$ ” of the SEM regarding the mediating role of OJ on GOC and GOB are within acceptable standards. The results of the SEM are presented in Table 4.

Table 4. Standardized Regression Weights for the Mediating Role of OJ in the Effect of GOC on GOB

Yol	β	Estimate	S.E	t-values	p
GOC→GOB	0.58	0.132	0.044	4.235	0.000
GOC→OJ	0.39	0.214	0.048	3.227	0.000
OJ→GOB	0.29	0.129	0.050	2.607	0.001

Table 4 shows that the β effect of OJ on GOB is (0.29) ($\beta=0.29$; $p<0.001$). Hence, hypothesis H2 is supported. This finding is congruent with the conclusions drawn in the relevant literature (Zientara and Zamojska, 2018; Norton et al., 2015; Arici and Uysal, 2020). When the R^2 values in the model are examined, it is observed that 58% of the change in the GOB variable is explained by OJ. The β effect of GOC on OJ is (0.39) ($\beta=0.39$; $p<0.001$). Hence, hypothesis H3 is supported. The findings of this study align with the conclusions that have been drawn in the relevant literature (Chaudhary, 2020; Akbaba, 2019; Kim et al., 2017). 35% change in OJ variable is explained by GOB. The examining variables in the model, it was observed that there were positive and significant relationships between GOC, GOB and OJ ($p<0.001$). When the OJ variable is added to the model, the β effect of GOC on GOB decreases from 0.69 to 0.58, which can be considered as a partial mediating effect. Thus, it is

understood that the second and third conditions for the mediation test are met. In light of these findings, since the third stage proposed by Baron & Kenny (1986) is met, hypothesis H4 is supported. These findings support the results of the literature (Chaudhary, 2020; Paillé and Mejía-Morelos, 2020; Luu, 2019; Iqbal and Piwowar-Sulej, 2023; Liu and Yu, 2023).

DISCUSSION

In this study, the mediating effect of organizational justice on the effect of green organizational climate on green organizational behavior was examined. Within this scope, this study holds significance in creating awareness among organizations regarding environmental sustainability, GOC, and GOB, and in providing insights that will contribute to the proliferation of environmentally friendly behaviors within organizations. Research findings, it was observed that employees' perception of GOC, GOB and OJ are positively and significantly related to each other. GOC has a positive and significant effect on GOB and OJ. In the literature, there are several studies with the same results. For example, Akbaba (2019) found that organizational justice affects green organizational behavior.

Zientara and Zamojska (2018) showed that green organizational climate in the hotel sector increases employees' environmentally friendly behavior. Chou (2014) stated that hotels' environmental policies affect employees' personal environmental beliefs. Firms have the capacity to develop and implement environmentally friendly policies, thereby engendering an improvement in the GOC. Furthermore, they can provide sustainability training and encourage employee participation. For instance, Esty and Winston (2009) discussed how environmental strategies can engender innovation and value. Norton et al. (2015) presented a theoretical framework for GOB, which in turn provides practical suggestions on how organisations can promote a GOC. In order to increase OJ, it is vital that organisations ensure fairness in resource allocation, transparency in decision-making processes and respectful communication with employees.

Greenberg (1987) presented a classification of theories of OJ, which can be helpful in understanding ways to increase perceptions of justice. These approaches both encourage green behaviours and increase employee engagement, which is a critical element for organisational sustainability (Akbaba, 2019; Zientara and Zamojska, 2018; Chou, 2014; Yeşiltaş and Topaloğlu, 2021; Özalp, 2021; Karabell and Cramer, 2010; Norton et al., 2015; Mert and Saltık, 2023; Norton et al., 2017; Coşkun, 2022; Wongsnuopparat and Chunyang, 2021; Dumont et al., 2017; Erbaş and Özalp, 2016; Jaiswal and Kant, 2018; Esty and Winston, 2009).

CONCLUSION

The findings of this study revealed that the GOC has a significant and positive effect on both GOB and OJ. Additionally, it was found that OJ plays a partial mediating role in the relationship between GOC and GOB. In other words, while GOC directly promotes GOB, it also indirectly enhances it through increased perceptions of justice among employees. When OJ was included as a mediator, the direct effect of GOC on GOB slightly decreased, confirming partial mediation. These findings suggest that creating a strong green climate within organizations and ensuring fairness in environmental initiatives are crucial strategies for encouraging employees to engage in environmentally responsible behaviors. Overall, the study contributes to the growing understanding of how green organizational practices, combined with fairness perceptions, can foster sustainable behaviors within organizations.

Suggestions for Researchers and Practitioners

Based on the findings of this study, several important suggestions can be made for both researchers and practitioners. For researchers, future studies should focus on examining the relationship between GOC, OJ, and GOB in different sectors and cultural contexts to increase the generalizability of the findings. Additionally, incorporating qualitative research methods such as interviews and focus groups could provide deeper insights into employees' perceptions of environmental justice and green climate. Researchers are also encouraged to investigate other potential mediating or moderating variables, such as leadership styles, organizational culture, or employees' environmental values.

Conducting longitudinal studies could help capture the dynamic nature of these relationships over time and strengthen causal interpretations. For practitioners, it is recommended that organizations develop and communicate clear green policies and ensure that environmental responsibilities and rewards are distributed fairly. Transparent decision-making processes and respectful communication with employees should be prioritized to strengthen perceptions of justice. Providing regular training on environmental sustainability and creating opportunities for employee participation in green initiatives can enhance employee engagement. Furthermore, organizations should periodically assess employee perceptions of justice and environmental responsibility to identify areas for improvement. Building a strong GOC will not only foster environmental behaviors but also contribute to achieving long-term sustainability goals.

YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

1. GİRİŞ

Günümüzde çevresel sürdürülebilirlik, çevre dostu yaklaşımlar, işletmeler için öncelikli bir konu haline gelmiştir. Yeşil iş uygulamaları, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil girişimcilik, yeşil muhasebe, yeşil yönetim ve yeşil örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar giderek daha fazla çevresel sürdürülebilirlikle ilişkilendirilmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının nihai hedefi, işletmelerin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak, çevre üzerindeki olumlu etkilerini artırmak ve çevresel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunmaktır. Çevreye duyarlı işletmeler yalnızca çevresel etkileri azaltmayı değil, aynı zamanda müşteriler ve paydaşlar arasında olumlu bir itibar oluşturmayı ve böylece rekabet avantajı elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu işletmeler tipik olarak sosyal sorumluluk ve çevre bilincini iş stratejilerine entegre etmeye önem vermektedir.

Öte yandan, sürdürülebilir çevre politikalarının başarılı olabilmesi için sadece örgütlerin ve örgüt yöneticilerinin çevreci davranışlar sergilemesi yeterli olmamaktadır. Öte yandan örgüt yöneticilerinin çevre duyarlılığının yanı sıra örgütün her kademesindeki çalışanların da çevreci davranışlar sergilemesi gerekir. Bireysel düzeyde küçük gibi görünen bu tür davranışlar, bir kuruluşun çevresel performansı üzerinde kümülatif bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, kuruluşların çevresel sürdürülebilirlik performansını artırmak için kuruluştaki çalışan her bireyin çevreci davranışlar sergilemesi büyük önem taşımaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmanın teorik bölümünde, yeşil örgüt iklimi, yeşil örgütsel davranış ve örgütsel adalet kavramları açıklanmıştır. Araştırma bölümünde nicel analizler ve bulgular sunulmuştur.

2. YÖNTEM

Bu çalışma nicel araştırma deseniyle hazırlanmıştır. Verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada toplanan veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemek için SPSS, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arası etkileri ve aracılık etkilerini araştırmak için yapısal regresyon modeli kullanılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada geliştirilen yapısal eşitlik modelinde parametre tahmini için maksimum olabilirlik yöntemi kullanılmıştır. Test edilen modellerin değerlendirilmesinde “ χ^2/df , CFI, RMSEA, GFI, AGFI ve RMR” uyum iyiliği indeksleri ölçüt olarak kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu çalışmada yeşil örgüt iklimi, yeşil örgütsel davranış ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizi sonucunda tüm değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra yapısal araştırma modeli ve hipotez testlerine geçilmiştir. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini gösteren yapısal modelin uyum iyiliği değerlerinin “ $X^2/df=1.721$, $GFI=.98$, $AGFI=.94$, $CFI=.98$, $RMR=.28$, $RMSEA=.054$ ” kabul edilebilir standartlarda olduğu görülmektedir. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranışı doğrudan etkilediği görülmüştür ($\beta=.69$; $p<0.001$). Böylelikle H1 hipotezi desteklenmiştir. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün belirlenmesi için YEM kullanılmıştır. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolüne ilişkin yapısal eşitlik modellemesi uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir standartlarda olduğunu göstermektedir “ $X^2/df=2.851$, $GFI=.93$, $AGFI=.91$, $CFI=.94$, $RMR=.021$, $RMSEA=.065$ ”. Çalışmanın H2, H3ve H4 hipotezleri de desteklenmiştir ($p<0.001$).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, yeşil örgüt ikliminin hem yeşil örgütsel davranış hem de örgütsel adalet üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde kısmen aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde benzer çalışmalara ulaşan çeşitli çalışmalar mevcuttur (Akbaba, 2019; Zientara ve Zamojska, 2018; Chou, 2014; Yeşiltaş ve Topaloğlu, 2021; Özalp, 2021; Karabell ve Cramer, 2010; Norton vd, 2015; Mert ve Saltık, 2023; Norton vd., 2017; Coşkun, 2022; Wongsnuopparat ve Chunyang, 2021; Dumont vd., 2017; Erbaşı ve Özalp, 2016; Jaiswal ve Kant, 2018; Esty ve Winston, 2009).

SONUÇ

Araştırma bulguları, örgüt içinde yeşil bir iklimin benimsenmesi ve çalışanların çevresel sorumluluk taşıyan davranışlara yönlendirilmesi, adalet algılarında olumlu bir etki yaratabilmektedir. Yeşil örgüt iklimi, işletmenin tüm paydaşları için adil, etik ve çevresel açıdan olumlu bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların iş yerinde kendilerini daha değerli ve saygı duyulan bireyler olarak hissetmelerine katkı sunmaktadır. Bu nedenle, üretim işletmelerinde yeşil örgütsel davranışların ve iklimin örgütsel adalet üzerindeki rolünün anlaşılması, hem çalışan memnuniyeti hem de uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejileri açısından önem arz etmektedir. İşletmelerde yeşil politika ve uygulamaların etkin bir şekilde benimsenmesi, örgütsel adaletin sağlanmasında kritik bir rol üstlenmektedir. Bu durum, çalışan memnuniyeti ile uzun

vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak, çevresel sürdürülebilirlik, yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış konularında farkındalık yaratılması ve işletmelerde çevre dostu davranışların yaygınlaşmasına katkı sağlayacak çalışanlar sunulması açısından önem taşımaktadır.

REFERENCES

- Adewoyin, O. (2022). The influence of organizational justice on the organizational commitment of personnel in south-west nigerian public university libraries. *University of Dar Es Salaam Library Journal*, 17(1), 54-71.
- Afsar, B.; Y. Badir and U. S. Kiani. (2016). Linking Spiritual Leadership and Employee Pro- Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion, *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel Adalet İşgörenlerin Yeşil Örgütsel Davranışını Etkiler Mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Arulrajah A.A., Opatha, H.H.D.N.P., and Nawaratne, N.N.J. (2016). Employee green performance of job: A systematic attempt towards measurement, *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 6(1), 37-62.
- Arici, H. E., & Uysal, M. (2020). Leadership, green organizational climate, and organizational citizenship behavior for the environment: A moderated mediation model. *Sustainability*, 12(16), 6554.
- Aslan, Y.; Zengin, O. and Polat, F. M. (2023). Hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388-1402.
- Akın, B. (2023). Yeşil İş Gören Davranışı. Özgül, B. (Ed.), *Yeşil Örgütsel Davranış*, (s.1-21). Ankara: Nobel bilimsel yayınevi.
- Azhar, A. and Yang, K. (2019). Workplace and non-workplace pro-environmental behaviors: Empirical evidence from Florida city governments, *Public Administration Review*, 79(3), 399-410.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Biswas, S. R., Dey, M., Bhattacharjee, S. and Uddin, M. A. (2021). How does corporate environmental strategy contribute to voluntary environmental behavior? Influence of psychological green climate, firms' size, and employees' Age. *Sage Open*, 11(1), 2158-2440.

- Cole, DA. (1987). Test doğrulama araştırmasında doğrulayıcı faktör analizinin faydası. *Danışmanlık ve Klinik Psikoloji Dergisi*, 55 (4).
- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre Tutkusunun, Yeşil Dönüştürücü Liderliğin ve Yeşil Örgüt İkliminin Çevreci Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi, *Journal of Politics, Economy and Management*, 5(1),1-16.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641.
- Chou, C.J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes, *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Chen, Y. (2010). The Drivers of Green Brand Equity: Green Brand Image, Green Satisfaction, and Green Trust, *Journal of Business Ethics*, 93, 307-317.
- Çetinkaya, A. Ş. and Güleç, G. (2023). İşletmelerde örgüt iklimi: bir ölçek geliştirme çalışması, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 44(2), 357-381.
- Dumont, J., Shen, J. and Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values, *Human resource management*, 56(4), pp.613-627.
- Eren, E. (2017). Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: *Beta yayınları*.
- Erbaş, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *İstanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Erbaş, A., Çalışkan, A. and Akdeniz, G. (2022). The Effect of Personality Traits on Green Organizational Behavior, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 154-185.
- Erbaş, A. (2022). Green Organizational Climate: Measurement Scale Development and Validation to Measure Green Climate Structure in Organizations, *Ege Academic Review*, 23(1), 59-74.
- Erbaş, A. and Özalp Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational

- commitment, *Eurasian Business & Economics Journal*, 2, 297-306.
- Esty, D. C. and Winston.(2009). Green to gold: How smart companies use environmental strategy to innovate, create value, and build competitive advantage, John Wiley & Sons,
- Gürbüz, S. and Şahin, F.(2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz. Gözden geçirilmiş ve güncellenmiş 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of organizational Justice theories, *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Irge, N. T.(2022). Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293-1315.
- İşcan, Ö.F. and Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4),195-216.
- Iqbal, Q. and Piwowar-Sulej, K. (2023). Organizational citizenship behavior for the environment decoded: sustainable leaders, green organizational climate and person-organization fit. *Baltic Journal of Management*, 18(3), 300-316.
- Jaiswal, D. and Kant, R. (2018). Green purchasing behaviour: A conceptual framework and empirical investigation of Indian consumers, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 41, 60-69.
- Kaiser, F. G., & Gutscher, H. (2003). "The Proposition of a General Version of the Theory of Planned Behavior: Predicting Ecological Behavior." *Journal of Applied Social Psychology*, 33(3), 586-603.
- Kavaslar, S. and Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi, *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 24-34.
- Karabell, Z., and Cramer, A. (2010). Sustainable excellence: The future of business in a fast-changing world. *Rodale Books*.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358.

- Kumar, K., and Tarkar, P. (2024). Influence of Sustainable Human Resource Management on Sustainability Performance of the Organization: Exploring the Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour Towards Sustainability. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-28.
- Kumari, N. (2013). The impact of organizational justice on organizational commitment and creative behaviour among thermal power industrial employees. *Iosr Journal of Humanities and Social Science*, 16(6), 01-06.
- Kurnaz, G. (2025). The Mediating Role of Green Transformational Leadership in the Effect of Green Organizational Culture on Organizational Commitment. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 32(1), 51-66.
- Kurnaz, G., Eroğlu, O., Altun, İ., Emen, E. (2024). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Artuklu Kaime*, 7(2), 156-170.
- Li, J., Lian, G., and Xu, A. (2023). How do ESG affect the spillover of green innovation among peer firms? Mechanism discussion and performance study. *Journal of Business Research*, 158, 113648.
- Liu, X. and Yu, X. (2023). Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: a social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Liu, Z., Mei, S., and Guo, Y. (2020). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15(2).
- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational climate and pro-environmental behaviours at work: the mediating role of personal norms. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Macit, M., and Aydoğan, S. (2023). Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının iş tatminine ve iş ile bütünleşmeye etkisi, *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 9(1),1-18.
- Manika, D.; Wells, V., Smith, D. and Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organizational variables on

- workplace environmentally friendly behaviors, *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663-684.
- Mert, N. and Saltık, I. A. (2023). Otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatminine etkisi: Muğla örneği, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 592-614.
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
- Huang, L. C., Gao, M., & Hsu, P. F. (2019). Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry. *Ekoloji Dergisi*, (107).
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Norton, T.; Parker, S., Zacher, H. and Ashkanasy, N.(2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda, *Organization and Environment*, 28(1), 103-125.
- Norton, T. A.; Zacher, H. and Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions, *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Norton, T. A.; Zacher, H., Parker, S. L. and Ashkanasy, N. M.(2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate, *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of organizational justice on organizational commitment: mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (Ijsms)*, 96-112.
- Ones, D.S. and Dilchert. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology, Perspectives on Science and Practice*, 5, 444-466.

- Özalp, Ö., and Erbaşı, A. (2021). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43-73.
- Patras, Y. E., Sutisna, E., & Afif, M. S. (2020, May). Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior. *In 4th Asian Education Symposium* (AES 2019) (pp. 18-22). Atlantis Press.
- Paillé, P., and Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124-131.
- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2020). The influence of green human resource management on environmental citizenship and turnover intentions: The mediating role of perceived organizational support and organizational identification. *Human Resource Management*, 59(3), 305–320.
- Salama, W. M., Suliman, M. A., Hassanin, M., Khairy, H. A., Al Asrag, A. S. Y., and Fahmy, N. S. (2024). Catalyzing green competitiveness in hotel and tourism businesses: leveraging digital dynamic Capability and green creativity. *Environment and Social Psychology*, 9(9).
- Sabokro, M.; Masud, M. M. and Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior, *Journal of Cleaner Production*, 313.
- Sabuncuoğlu, Z.; and Tüz, M. V. (2016). Örgütsel Davranış, 6.Baskı, Aktüel yayınları.
- Stets, J.E. and Biga, C.F. (2003). Bringing identity theory into environmental sociology, *Sociological Theory*, 2, 398-423.
- Stringer, L. (2010). The green workplace: Sustainable strategies that benefit employees, the environment, and the bottom line, St. Martin's Press.
- Tsai, H., Lu, C., and Chang, C. (2017). The influence of organisational green climate on employees' green behaviours: evidence from the eco port of kaohsiung. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 9(6), 696.
- Raja, S.; Madhavi, C. and Sankar, S. (2019). Influence of organizational climate on employee performance in manufacturing industry, *Suraj Punj Journal for Multidisciplinary Research*, 9(3), 146-157.

- Veerasamy, U., Joseph, M. S., and Parayitam, S. (2024). Green human resource management and employee green behaviour: participation and involvement, and training and development as moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 11(2), 277-309.
- Yeşiltaş, M. D. and Topaloğlu, E. (2021). Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü, presented at the 29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kars.
- Yiğit, B. (2023). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide yeşil örgütsel davranışın rolü: kavramsal bir model önerisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (62), 231-241.
- Yiğit, B.; Yeşil örgütsel davranış alanındaki makalelerin kategorik olarak incelenmesi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 189-196, 2022,
- Yüksel, A.; Uçkun, C. G. and Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma, *International Academic Social Resources Journal*, 7(43),1380-1387.
- Zafar, H.; Ho, J. A., Cheah, J. H. and Mohamed, R. (2023). Promoting proenvironmental behavior through organizational identity and green organizational climate, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 483-506.
- Zientara, P. and Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry, *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7),1142-1159.
- Zibarras, L. and Ballinger, C. (2011). Promoting environmental behaviour in the workplace: A survey of UK organisations, *Going Green: The psychology of sustainability in the workplace*, 84-90.
- Wang, C. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666-683.
- Wongsnuopparat, S. and Chunyang, W. (2021). Corporate sustainability: study of factors that affect corporate towards organizational sustainability in today fast-changing world, *J. Mgmt. & Sustainability*, 11 (56).

Xiao, J.; Mao, J. Y., Huang, S. and Qing, T. (2020). Employee-organization fit and voluntary green behavior: a cross-level model examining the role of perceived insider status and green organizational climate, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 1-18.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Gazi KURNAZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Gazi KURNAZ.
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Gazi KURNAZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Gazi KURNAZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Gazi KURNAZ

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KRİZLERLE MÜCADELEDE BÜTÜNLEŞİK BİR YÖNTEM: STRATEJİK KRİZ YÖNETİMİ

Sadegül DURGUN¹

Öz

Bu çalışmanın amacı stratejik kriz yönetimi kapsamında Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın faaliyetlerini ve planlarını değerlendirmektir. Krizler her an karşılaşılabilecek ve çoğunlukla olumsuz durumlar yaratan olaylar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle olumsuz durumların asgari hasarlarla atlatılması, risklerin fırsatlara çevrilebilmesi için krizlerin etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kriz yönetimi kriz durumları başlamadan gerekli tedbirlerin alınması ile başlayan ve kriz durumu sona erdirilene kadar devam eden bir sürece işaret etmektedir. Yani kriz öncesi, kriz sırası ve sonrası olmak üzere temelde üç aşamadan oluştuğunu belirtmek mümkündür. Günümüzdeki krizlerin nedenleri, boyutları ve etkileri göz önüne alındığında ve kriz yönetiminin stratejik yönü de dikkate alındığında krizlerin etkili bir şekilde yönetilmesi hususunda stratejik kriz yönetiminin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Stratejik kriz yönetimi, en öz haliyle bir dizi görevin yerine getirilmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu görevler temelde hissetme veya sezme yeteneği, kritik karar verme, koordinasyon ve anlam yaratma şeklinde ifade edilebilir. Aynı zamanda stratejik kriz yönetimi, krizi tanımayı ve olumsuz sonuçlarının üstesinden gelmek için önlemler almayı mümkün kılan yöntemdir ve iki önemli metodu içermektedir. Bu metotlar taktiksel ve stratejiktir. Bu kapsamda çalışmada özellikle doğal afetler kaynaklı krizlerde Türkiye'de önemli bir yere sahip olan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın faaliyetleri ve planları stratejik kriz yönetimi bağlamında ele alınmıştır. Bu bağlamda Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın yaptığı çalışmalar, dahil olduğu ve yürüttüğü projeler ve hazırlamış olduğu planlar doküman analizi yöntemi ile incelenmiştir. Bu doğrultuda stratejik kriz yönetimi sürecinin çeşitli aşamalarının ihtiva edildiği görülse de bir bütünlük arz etme noktasında eksikliklerin olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kriz, Kriz Yönetimi, Stratejik Kriz Yönetimi, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.*

JEL Kodları: *G01, H12.*

Başvuru: 22.11.2024

Kabul: 21.04.2025

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye, sadegulozcan@ksu.edu.tr, ORCID No: [0000-0003-4652-7804](https://orcid.org/0000-0003-4652-7804).

AN INTEGRATED METHOD FOR DEALING WITH CRISES: STRATEGIC CRISIS MANAGEMENT²

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the activities and plans of the Disaster and Emergency Management Presidency within the scope of strategic crisis management. Crises are considered as events that can be encountered at any time and often create negative situations. For this reason, crises should be managed effectively in order to overcome negative situations with minimum damage and to turn risks into opportunities. In this context, crisis management refers to a process that starts with taking the necessary measures before the onset of crisis situations and continues until the crisis situation is ended. In other words, it is possible to state that it basically consists of three stages: before, during and after the crisis. Considering the causes, dimensions and effects of today's crises and taking into account the strategic aspect of crisis management, it is thought that strategic crisis management can be useful in managing crises effectively. Strategic crisis management can be expressed as the fulfillment of a series of tasks. These tasks can basically be expressed as the ability to sense or intuit, critical decision making, coordination and meaning making. At the same time, strategic crisis management is the method that makes it possible to recognize the crisis and take measures to overcome its negative consequences and includes two important methods. These methods are tactical and strategic. In this context, the activities and plans of the Disaster and Emergency Management Presidency, which has the most important place in Turkey especially in crises caused by natural disasters, are discussed in the context of strategic crisis management. In this context, the studies carried out by the Disaster and Emergency Management Presidency, the projects it has been involved in and carried out, and the plans it has prepared have been analyzed through document analysis method. In this respect, although it is seen that various stages of the strategic crisis management process are included, it is evaluated that there are deficiencies at the point of presenting a unity.

Keywords: *Crisis, Crisis Management, Strategic Crisis Management, Disaster and Emergency Management Presidency*

JEL Codes: *G01, H12.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1.GİRİŞ

Siyah Kuğular ve mega krizler çağında yaşıyoruz. Bu tehditlerin kökenlerine bakıldığında; tehlikeli teknolojilerin ve karmaşık sistemlerin kullanımı, devletlerarası ilişkilerin dinamikleri, değişen iklim ya da sadece insan davranışları karşımıza çıkmaktadır. Krizler her zaman yaşanmaktadır, yaşanmaya devam edecektir ve sürprizlere neden olacaktır. Olası tüm başarısızlık dizilerinin haritasının çıkarılabileceği ve her bir kriz senaryosunun gerçekleşmesini önlemek için bariyerler inşa edilebileceği fikri artık büyük ölçüde bir kenara bırakılmıştır. Karmaşık teknolojiler, insani eksiklikler ve öngörülemeyen ortamlar tüm risklerin tam olarak kontrol edilmesini imkânsız kılmaktadır. İnsanların hata yaptığı, kurumların kör noktaları olduğu ve teknolojilerin "geri tepeceği" fikri kabul edildiğinde, krizlerin bir anlamda "normal" olaylar olduğunun da kabul edilmesi gerekecektir (Ansell ve Boin, 2019).

Krizler, çeşitli nedenlerden kaynaklanabilecek, her zaman yaşanabilecek, çoğunlukla olumsuz durumlar meydana getirebilecek durumları ifade etmektedir. Farklı boyutlarda meydana gelebilecek krizler; bireyleri, toplumları, örgütleri, ülkeleri ya da ülke gruplarını etkileyebilecektir. Bu noktada hedeflere ulaşmayı engelleyebilecek, varlığı tehdit edebilecek, çeşitli riskler yaratabilecek krizlerin etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kriz yönetimi, kriz olarak ifade edilen olay ya da durumları ve bunların etkilerini ortadan kaldırmak için planlı ve sistematik bir şekilde uygulanan faaliyetler bütünü olarak ifade edilmektedir. Farklı aşamaları olan kriz yönetimi sürecinin temelde kriz öncesi, kriz esnası ve kriz sonrası şeklinde üçlü bir aşamayı ihtiva eden bir süreç olduğu belirtilebilir.

Kriz yönetiminin doğası gereği stratejik olduğu belirtilmektedir. Bu noktada uzun yıllar paralel bir şekilde gelişme gösterecek de kriz konusunda, kriz yönetimi ile stratejik yönetimin ortak bir paydada buluştuğu özellikle son birkaç on yılda kabul görmüştür. Bu kabul stratejik kriz yönetimini ortaya çıkarmıştır. Stratejik kriz yönetimi, hissetme veya sezme yeteneği, kritik karar verme, koordinasyon ve anlam yaratma şeklinde ifade edilebilen bir dizi görevin yerine getirilmesi şeklinde ifade edilebilir.

Krizlerin çeşitli kaynaklardan ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir. Bu noktada Mitroff (2008) stratejik kriz yönetimi için geliştirdiği iş modelinde yedi tür büyük kriz ailesi olduğunu belirtmiştir. Bunlardan biri de doğal afetlerdir. Doğal afetler özellikle ülkesel boyutta zararlar verebilecek önemli bir kriz kaynağıdır. Bu noktada Türkiye de bu kriz türünden çeşitli zamanlarda önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu kriz durumuyla başa çıkmada kurumsal yapılanma önem arz etmektedir ki Türkiye’de İçişleri Bakanlığı bünyesinde yer alan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) bu konuda önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada da Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nın çalışmaları, projeleri ve planları stratejik kriz yönetimi bağlamında ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışmada ilk olarak genel manada kriz olgusundan bahsedilmiş, ardından kriz yönetimi konusu açıklanmıştır. Stratejik kriz

yönetimi ayrıntılı bir şekilde sunulduktan sonra AFAD'ın faaliyetleri ve planları değerlendirilmiştir.

2. FIRSAT VE TEHDİT EKSENİNDE BİR KAVRAM: KRİZ

Her kuruluş, gelişiminin belirli bir anında bir krizle karşı karşıya kalır. Bu, bir kişinin, bir grubun veya bir kuruluşun normal rutin prosedürlerin kullanımıyla baş edemediği bir durumdur ya da pratikte kriz, acil bir soruna yol açan ve çözümü için acil müdahale gerektiren ani ya da kalıcı bir değişiktir (Zafirova, 2014). Diğer bir ifade ile kriz, bireylerin ya da örgütlerin üst düzeyde belirlenmiş olan amaç ve hedeflerini tehlikeye sokan, acil olarak karşılık verilmesi veya tepki gösterilmesi gereken, örgütün normal dönemdeki mekanizmalarını devre dışı bırakan olay ya da olaylar bütünüdür. Bununla birlikte krizler her düzeyde temel değerlerin, normların ve yapıların ortaya çıkan beklenmedik olay ve durumlar nedeniyle olumsuz yönde etkilenmesini ifade etmektedir (Demirtaş, 2000: 354; Aykaç, 2001: 125). Bir grup insan, bir kuruluş, bir topluluk veya bir toplum, derin belirsizlik koşulları altında acil bir müdahale gerektiren ve ortak değerlere veya yaşamı sürdüren sistemlere yönelik bir tehdit algıladığında krizden söz edilir (Ansell ve Boin, 2019: 1081). Kriz, bir sosyal sistemin temel yapılarına veya temel değer ve normlarına yönelik, zaman baskısı ve yüksek belirsizlik koşulları altında kritik kararlar almayı gerektiren ciddi bir tehdit olarak tanımlanabilir (Sætren vd., 2024: 2). Ayrıca kriz, kurumu tehdit eden, kısa bir süre içinde hızlı bir tepki gerektiren ve kurumun temel değerleri için bir tehdit olan olağandışı bir olgudur. Bunlarla birlikte kriz; kişileri, grupları ve örgütleri aşağı yönlü bir sarmala sokan, hızlı, etkili ve verimli bir şekilde ele alınmazsa uzun vadeli etkileri olabilecek bir dizi öngörülemeyen olaydır. Kriz; sürpriz, yüksek öncelikli hedeflere yönelik bir tehdit ve müdahale için kısıtlı bir zaman şeklinde üç koşulu içeren bir durum olarak da ifade edilmektedir. Krizler, kurum içinde ve dışında çeşitli alanlarda meydana gelen olaylar zinciri yoluyla eş zamanlı olarak gelişir. Yöneticiler bu durumlar üzerinde kontrol sahibi değildir ve çoğu zaman bunlara tepki vermek için çok az zamanları vardır. Bununla birlikte krizle acilen başa çıkılması ve sonuçların yumuşatılması için hükümet, kurumlar, medya ve kamuoyundan gelen genellikle güçlü baskı da söz konusudur (Zafirova, 2014).

Krizlerin dört temel özellik ile karakterize edildiği ifade edilebilecektir. Bu özellikler beklenmedik olma (sürpriz), güvensizlik oluşumu, tehdit ve değişim gerekliliğidir. Özellikle, son özellik krizin, eski sistemin artık sürdürülemediği ve bir dönüşüm süreci içinde olduğu yönündeki görüşü desteklemektedir (Zafirova, 2014). Bunlarla birlikte krizlerin genel özelliklerinin aşağıdaki gibi sıralanması da mümkündür (Karaköse, 2007: 4; Asunakutlu vd., 2003: 143; Akdağ ve Arklan, 2013: 38):

- Krizler örgütlerin varlık ve hedeflerine potansiyel birer tehdittir.
- Genellikle krizler tahmin edilemez ya da öngörülemez.
- Krizler ivedi müdahaleler gerektirir.
- Krize gerekli tepkiyi göstermek için yeterli zaman, kaynak ve bilgi olmayabilir.

- Krizler karar vericiler üzerinde gerilim yaratırlar.
- Krizler yaşamsal bir dönüm noktası oluşturabilirler.
- Krizler korku ve paniğe yol açabilirler.

Krizler herhangi bir kurumsal boyut ya da türle sınırlandırılmazlar. Krizlerin tezahür düzeyleri küresel, ulusal, örgütsel ve bireysel olabilir. Her birinin kendine özgü karakteristik özellikleri ve tezahür biçimleri vardır. Bununla birlikte krizler coğrafi ve mekânsal sınırları da yok saymaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde, bölgesinde meydana gelen bir kriz küresel düzeyde etki yaratabilmektedir. Bunun en yakın ve önemli örneği Covid 19 Pandemisi olmuştur. Ortaya çıkan hastalık bir kelebek etkisi ile pandemiye dönüşmüş ve tüm dünyayı etkisi altına almıştır (Aslan, 2021). Son yıllarda, istikrarsız, dinamik ve çalkantılı ortam nedeniyle daha sık görüldükleri için örgütsel (kurumsal) krizlere özel önem verilmektedir. Kurumsal krizler, bir kurumun en temel hedeflerini tehdit eden düşük olasılıklı, yüksek sonuçlu kurumsal olaylarla karakterize edilmektedirler. Bu tür krizler, kurumların içinden kaynaklanan büyük endüstriyel kazalar, çevresel sarsıntılar, ürün hataları, mesleki tehlikeler ve kirlilik olayları tarafından tetiklenebilmektedir. Bu tetikleyici olaylar insan hayatı ve çevre üzerinde büyük hasara (ve bunun algılanmasına) neden olmaktadır. Örgütler genellikle krizlerin neden olduğu bu zararlardan sorumlu tutulmakta ve bu nedenle ciddi mali ve itibar kayıplarına uğrayabilmektedirler (Mitroff vd., 1988: 84). Tabi ki örgütsel krizler de kendi içerisinde farklılık arz edebilir. Krizler çok büyük ölçekli örgütlerde gerçekleşebileceği gibi çok küçük ölçekli örgütlerde de meydana gelebilir. Aynı zamanda gıda işletmelerinde oluşabileceği gibi, tekstil alanında da meydana gelebilir. Farklı tür ve boyutlarda meydana gelebilecek krizlerde yapılması gereken en önemli şey hızlı hareket edebilecek kabiliyet ve hazırlıkta olmaktır (Taneja vd., 2014: 78, Zafirova, 2014).

Modern anlamdaki krizlere bakıldığında bunların çoğu defa ulusal sınırları tanımadığını ve bu sınırlara saygı duymadığını; dahası parçalanmadan, karmaşıklıktan ve çeşitlilikten beslendiklerini görebiliyoruz. Karmaşıklığı; nedenlerini, yollarını ve potansiyel çözümlerini anlamaya yönelik hükümet çabalarına meydan okumaktadır. Bu krizler bir politika alanı ile sınırlı olmadığı gibi bir alandan başka bir alana geçip orada da yeni krizlere yol açabilmektedir. Modern krizler, net bir başlangıç ve bitişi işaret eden belirli tarihlerle sınırlandırılmamıştır; ortaya çıkan, kaybolan, mutasyona uğrayan ve yeniden saldıran gömülü bir kırılganlık olarak ifade edilebilirler (Dayton, 2004: 166).

Kriz durumlarında özellikle örgütsel yapıdaki yöneticilere ve liderlere önemli görevler düşmektedir. Örgüt liderlerinin kriz durumlarının neden meydana geldiğini anlamaları önemlidir. Bireyler ya da toplumlar bir kriz durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumlardan korunmak için liderlerine bakmaktadırlar. Liderlerden derin belirsizlik koşulları altında zamanında, etkili ve meşru bir müdahale organize etmeleri beklenmektedir. Bu noktada liderlerin ve yöneticilerin anlaması gereken ilk şey, krizlere ilişkin farklı bakış açıları olduğudur. Dayton'a (2004: 166) göre iki geniş kriz perspektifi vardır. Bunlardan ilki operasyonel perspektiften diğeri ise politik-

sembolik perspektiftir. Operasyonel perspektif krizin kendisini yönetmeye odaklanırken, politik-sembolik perspektif yöneticilerin ve ekibin geri kalanının kriz durumlarını nasıl analiz ettiğine dair bir “harita” içermektedir.

Birçok lider, krizle birlikte gelen derin belirsizliği kontrol altına alabilecek bilişsel ya da örgütsel araçlara sahip değildir. Yeni riskleri tanımak ve gelişen olayların dinamiklerini kavramak için etkili bir yaklaşımı yoktur. Sonuç olarak, bir krizi anlamlandırmakta zorlanmaktadır. Durumun net bir resmi olmadan, kritik kararlar almak ve karmaşık bir müdahale ağını koordine etmek zordur; ayrıca endişeli vatandaşlarla ve ilgili paydaşlarla etkili bir şekilde iletişim kurmak da zordur (Ansell ve Boin, 2019: 1080). Buna ek olarak, bir kriz durumunun ne zaman meydana geleceğini, nasıl meydana geleceğini, bununla başa çıkmak için neler yapılabileceğini ve krizin ne ölçüde önlenilebileceğini veya etkisinin en aza nasıl indirilebileceğini anlamak da çok önemlidir. Krizleri daha iyi anlayabilmek için örgüt liderlerinin krizin stratejik yönetimine yönelmeleri gerekir. Buna ek olarak, yönetici ve liderler; kriz durumlarının yönetiminde sosyal sorumluluk sahibi olmaya hazırlanırken yönetim felsefelerini, kararlarını ve eylemlerini değiştirmeye sürekli olarak hazır olmalıdırlar (Taneja vd., 2014: 79).

3. KRİZLERİ ELE ALMADA YÖNETSEL BİR YAKLAŞIM OLARAK KRİZ YÖNETİMİ

Kriz yönetimi, yönetim biliminde nispeten yeni bir alandır. Krizlerin yönetiminin araştırılması 1980'deki büyük ölçekli endüstriyel ve ekolojik felaketlerden sonra ortaya çıkmıştır (Zafirova, 2014). Genel olarak kriz yönetimi, yüksek belirsizlik sırasında kritik karar verme süreci olarak kabul edilir. Ayrıca, genellikle kıt olan kaynakların karmaşık bir bağlamda koordine edilmesi ile karakterize edilir. Güven ve iletişim, kriz yönetiminin önemli unsurları olarak görülmektedir. Kriz yönetimi, kıt kaynaklarla stresli ve beklenmedik bir ortamda iyi kararlar almakla ilgilidir (Sætren vd., 2024: 1, 4).

Kriz yönetimi, tehdidin ve sonuçlarının kontrol altına alınmasını amaçlayan hazırlık ve müdahale faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlanabilir (Ansell ve Boin, 2019: 1082). Ayrıca kriz yönetimi kriz olarak ifade edilen olay ya da durumları ve bunların etkilerini ortadan kaldırmak için planlı ve sistematik bir şekilde uygulanan faaliyetler bütünü olarak da ifade edilebilir (Aksu, 2009: 2438). Kriz yönetimini “bir krizin geniş ölçekli etkisini yönetebilmek için liderlik, karar alma, iletişim ve yönetim işlevlerini içeren kapsamlı bir yönetim süreci olarak” ifade etmek de mümkündür (Karaağaç, 2013: 119). “Kriz yönetimi, birdenbire gelişen ve rutin işleyişin bozulduğu, risk, bunalım, stres, gerilim ve çatışmanın arttığı ve zamanın kısıtlı olduğu, bunlardan dolayı yöneticilerin karar almakta zorlandığı olağan dışı durumların en iyi şekilde atlatılması için geliştirilmiş bir yönetim modelidir.” (Tekin, 2015: 123). Kriz yönetimi örgütlerin her türlü kaynaklarındaki kayıpların önlenmesi veya en aza indirilmesi ile insan sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikelerin ortadan kaldırılması için kriz durumlarıyla mücadele etme yeteneği şeklinde de ifade bulunmaktadır (Kök, 2023: 3). Yani kriz yönetimi; kriz durumunu ortaya çıkaran olayların önlenmesi için

gereken önlemlerin alınması, alınan her türlü önleme rağmen kriz durumunun ortaya çıkması halinde olayın başlangıcından itibaren en uygun şekilde yönlendirilmesi, birey, örgüt, toplum ve ülke menfaatleri doğrultusunda krizin sona erdirilmesi, tekrarlanmaması ve gerekli önlemlerin alınması için başvurulacak etkili bir yönetim yaklaşımıdır (Aydın, 2018: 216). Bir yönetim yaklaşımı olarak da kriz yönetimi çeşitli stratejilere sahiptir. Bu stratejiler temelde krizlerin neden meydana geldiğine odaklananlar ve krizlerin kurumları nasıl etkilediğine ve etkilerini azaltmak için yapılması gereken görevlere odaklananlar olarak sınıflandırılabilir. İlk strateji kategorisi operasyon odaklı stratejiler olarak adlandırırken, ikinci kategori süreç odaklı stratejiler olarak adlandırılmaktadır. Operasyon odaklı kriz yönetimi stratejileri, kuruluşların düzenli operasyonlarından kaynaklanan krizlere odaklanan stratejiler olarak ifade edilebilirken, süreç odaklı kriz yönetimi stratejileri ise kurumların kriz yaşam döngüsünün farklı aşamalarında karşılaştıkları krize karşı zayıflıkları nasıl ortadan kaldıracabileceklerine odaklanmaktadır (Wang ve Belardo, 2005: 2).

Kriz yönetiminin farklı aşamaları olduğu kabul edilmektedir. Kimi yazarlar kriz yönetim aşamalarının kriz sinyallerinin alınması, kriz sinyallerinin alınmasından sonra gerekli hazırlıkların yapılması ve korunma tedbirlerinin alınması, krizin denetim altına alınması, kriz öncesi duruma geri dönüş ve krizin tekrar yaşanmaması ve benzer krizlerin yaşanması halinde durumun en az hasar ile atlatılması için yaşanan krizden gerekli derslerin çıkarılması ve değerlendirmelerin yapılması şeklinde beşe ayırmakta iken diğer bazı yazarlar ise önleme ve hafifletme, hazırlık ve planlama, tepki ve karar verme, iyileşme ve değişim şeklinde dörde ayırmaktadır. Bunlarla da bağlantılı şekilde kriz yönetiminin; kriz öncesi hazırlık, kriz sırasında zararları sınırlandırmak için müdahale ve kriz sonrası geri bildirim şeklindeki aşamalardan oluştuğu da kabul edilmektedir. Kriz öncesinde hazırlıklılık, bir krizi etkili bir şekilde öngörmek, müdahale etmek ve krizden kurtulmak için bilgi ve kapasitelerin geliştirilmesinden oluşmaktadır. Bu noktada risk değerlendirmesi, hazırlıklı olmanın temel ilk adımını oluşturmaktadır. Bu bağlamda krize hazırlanmak için başlıca tehditlerin, tehlikelerin ve ilgili kırılganlıkların belirlenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte bu tehditlerin tespitine dayanan erken uyarı sistemleri, önceden tanımlanmış acil durum veya beklenmedik durum planlarının etkinleştirilmesine hizmet etmektedir. Ayrıca ekipman ve malzemelerin stoklanması, muhafaza edilmesi, acil durum müdahale güçlerinin ve ilgili koordinasyon mekanizmalarının düzenli tatbikatlar yoluyla eğitilmesi ve tatbik edilmesi hazırlıklı olmaya katkıda bulunmaktadır. Nihayetinde uygun kurumsal yapılar, kapsamlı politikalar ve mevzuatla desteklenen açık yetkiler ve tüm bu kapasiteler için düzenli bütçelerle kaynak tahsisi de krize tam anlamıyla hazırlıklı olunmasında etkili olmaktadır. Bir kriz gerçekleştiğinde ise müdahale aşaması başlamaktadır. Bu noktada bir krizin tespiti; izleme ağları ve erken uyarı sistemleri, kamu yetkilileri, vatandaşlar, medya, özel sektör gibi çeşitli kaynaklar aracılığıyla gerçekleşebilir. Bu durum zaman içinde birikebilir veya aniden de ortaya çıkabilir. Bir krizin gelişimini izlemek ve özelliklerini anlamlandırmak ve operasyonel resmi tespit etmek için durumsal farkındalığı sürdürmek uygun bir istihbarat organizasyonu gerektirmektedir. Bu husus, uygun acil durum planlarının seçilmesine ve uygun acil durum müdahale

ağlarının etkinleştirilmesine izin vermektedir. Tabi ki müdahale çabaları, uygun seviyelerdeki kriz hücrelerinin taktik ve stratejik gözetimleri yoluyla kriz geliştikçe koordine edilmeli, izlenmeli ve uyarlanmalıdır. Bununla birlikte standart operasyon prosedürleri, operasyonları ve koordinasyonu yönetmeli ve bilgi paylaşımı ve iletişim protokollerinin yanı sıra ek acil durum müdahale araçlarını harekete geçirmek için ölçek büyütme mekanizmalarını da içermelidir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri liderliktir. Liderlik, iş birliğini sağlamanın ve karar verme yetkisini kullanmanın yanı sıra kriz iletişiminde kilit bir rol oynamaktadır. Olayları anlamlandırmak, acil durum müdahale ekiplerine ve hükümete olan güveni korumak ve belirli mesajları iletmek için medya ve halkla iletişim kurmak, kriz sırasında liderlerin temel bir işlevidir. Nihayetinde, bir kriz genellikle sona ermektedir veya erdirilmektedir. Bir krizin ardından, geri bildirim mekanizmaları zararları sınırlandırmak için alınan önlemleri ayrıntılı olarak gözden geçirmelidir. Geçmiş kriz veya felaket olaylarından dersler çıkarmak, hazırlık ve müdahale süreçlerinin iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır. Çıkarılan derslerin kanıtı, mevzuat, düzenleme veya kapasitelerden herhangi birinde değişiklik şeklinde olabilecektir (Baubion, 2013: 9-10; Bilgiç, 2017: 37; Oran ve Demir, 2016: 201; Kouzmin, 2008: 158; Taş vd., 2022: 1241-1242). Tüm bu hususlarla birlikte ifade edilmesi gereken temel mesele krizleri etkili bir şekilde yönetmek için kuruluşların öncelikle ifade edilen kriz yönetimi süreçlerinin tüm aşamalarının ve adımlarının farkında olmalarıdır. Daha sonra, örgütlerin aşamalar arasındaki farkların da farkında olmaları gerekmektedir. Ayrıca, krizler giderek daha karmaşık hale geldiğinden, ikincil bir adım da krizlerin eşzamanlı olarak ortaya çıkmasına hazırlanmak olmalıdır. Yine amaç, kuruluşun bakış açısını genişletmektir. Krizlere hazırlanmak ve krizleri önlemeye çalışmak, mümkün olduğunca çok sayıda arızayı sürekli olarak test etmek ve simüle etmek anlamına gelmektedir (Mitroff vd., 1987: 291).

İfade edildiği üzere kriz yönetimi, bir kurumun içindeki ve dışındaki insanları kapsayan bir liderlik zorunluluğudur. Çünkü kriz dönemlerinde ve kriz yönetim sürecinde temel sorumluluk özellikle tepe yöneticilere düşmektedir. Kriz zamanlarında yöneticilerin bir stratejist gibi hareket etmesi ve olayların önemini önyargılardan uzak bir şekilde kavrayarak çabuk karar vermeleri gerekmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2004: 52). Aynı zamanda etkin bir kriz yönetimi için gerekli olan etkili ve açık iletişim, net bir vizyon ve değerler silsilesi, samimiyete dayalı insani ilişkileri de yönetici ve liderler için önem arz etmektedir (Arslan, 2009: 182). Örgütsel liderlere bu noktada önemli roller düşmektedir. Bunlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Taneja vd., 2014):

- Uygulanabilir bir kriz yönetimi planı: Stratejik liderler örgütlerin gerçeklerinden sorumludurlar. Bu nedenle kriz yönetimini ve bu yönde yapılacak hususları örgüt sistemine entegre etmenin ne kadar önemli olduğunun bilincinde olmalıdırlar. Senaryo planlamasının kriz yönetimi ve bu yöndeki planlara dahil edilmesi önem arz etmektedir. Çünkü senaryo planlaması Stratejik Kriz Yönetimi Planı ve Uygulanabilir Kriz Yönetimi Eylem Planı geliştirilirken çok önemlidir. Kriz yönetimini kuruluşların stratejik yönetimine entegre etmek önemlidir çünkü her ikisi de kuruluşların

hayatta kalması ve gelişmesi için gerekli olan yenilikçi ve sezgisel stratejilere bağlıdır. Senaryo planlama süreci, makro-çevresel güçler nedeniyle dış çevrede meydana gelen sürekli değişikliklere dayalı olarak çeşitli eğilimlerin ve olasılıkların değerlendirilmesini içerecektir. Organizasyon liderlerinin potansiyel risk faktörlerini de belirlemeleri gerekmektedir. Kriz yönetim sistemleri etkili karar alma sürecine yardımcı olacak niteliktedir. Krizlerin yönetimi, organizasyonel süreçlerin koordinasyonunu, etkili iç ve dış iletişimi ve organizasyonun stratejik kriz yönetiminde güçlü organizasyonel liderliği gerektirir. Krizlerle başa çıkmada kuruluşlar hem stratejik planlara hem de potansiyel krizlerin tanımlanmasına bağlı olacaktır. Bu nedenle, paydaşların katılımını anlamak önemlidir. Stratejik kriz yönetimini etkili ve verimli bir şekilde yönetmek için örgüt liderleri paydaşlarla iyi bir iletişim kurmalıdır. Kriz döneminde iletişimi yönetmek, farklı stratejik tercihler nedeniyle zorlu bir görevdir. Sonuç olarak, örgüt liderleri ve diğer çeşitli paydaşlar arasında çatışma olasılığı mevcuttur. Kurum liderlerinin krizle nasıl başa çıkacakları ve krizin etkisini nasıl en aza indirecekleri konusunda her açıdan hazırlıklı olmaları gerekir. Bu da ancak kriz iletişiminin dört anahtarını takip etmeleriyle mümkündür ki bunlar “hız, doğruluk, güvenilirlik ve tutarlılık”tır.

- Kriz Sırasında ve Sonrasında İletişim: İletişim, kriz durumlarıyla başa çıkmada ve mücadele etmede kurumsal başarı için kilit bir bileşendir. Bir kriz yönetimi programı ve planı uygulanırken iletişim, uyum ve yatırım ekiplerinin birlikte çalışmaları elzemdir. Bu noktada liderlere önemli görevler düşmektedir. Liderler krizler sırasında paydaşlarla iletişim kurmayı sağlamalıdır. Deveney (2011) bir kriz esnasında zayıf liderlerin kaçmayı seçtiğini, güçlü liderlerin ise temel kriz iletişimi taktiklerini kullanarak mücadele ettiğini belirtmiştir. Ancak en güçlü liderlerin ise temel taktiklerle yetinmediğini ve her durumda, hatta krizde bile örgütü büyütüp ve yenilikler yaptığını belirtmektedir.

Daha önce ifade edildiği gibi krizler ve dolayısıyla kriz yönetimi bireysel ve örgütsel bazda söz konusu olmaktadır. Bu noktada kamu yönetimi ve dolayısıyla yönetimler ve hükümetler de kriz durumlarıyla karşı karşıya kalmakta ve kriz yönetimi önemli bir hale gelmektedir. Hükümetler, bazıları yeni ve tam olarak anlaşılmamış tehlike ve tehditlerden kaynaklanan, giderek artan sayıda krizle karşı karşıya kalmaktadır. Krizler ulusal sınırların ötesine yayılabilir ve küresel ekonominin birbirine bağlı yapısı nedeniyle önemli ekonomik zincirleme etkileri tetikleyebilir. Mali ve finansal krizlerin ardından küresel liderler, daha fazla sistemik şokun ekonomik toparlanmayı, sosyal uyumu ve hatta siyasi istikrarı ciddi şekilde zorlayabileceğinin son derece farkındadır. Devletin sorumlulukları, bu yıkıcı olayları yönetme çabalarının ön saflarında yer almaktadır ve vatandaşların devlete olan güveni, kriz durumlarında devlet kararlarının ne kadar hızlı, etkin ve şeffaf olduğundan doğrudan etkilenmektedir. Modern krizleri yönetmenin karmaşıklığı, acil durum hizmetlerinin ötesinde birçok aktörün katılımını zorunlu kılmakta ve bu da başarılı bir sonuç için etkili bir koordinasyon gerektirmektedir. Kriz yönetimi operasyonları genellikle alt-ulusal düzeylerde yürütüldüğü ancak hükümet merkezlerinde koordine edildiği için

koordinasyon ihtiyacı yönetim zorluklarını da beraberinde getirmektedir. Kriz yönetimini koordine etme kapasitesi, hükümetlerin vatandaşlarını ve işletmelerini korumak ve afetlerin etkisini azaltmak adına doğru zamanda uygun müdahaleleri sağlama kapasitesini test ettiği için iyi yönetişimin temel bir unsurudur. Ulusal makamların eşgüdümlü eylem için doğru araçlara ve kurumsal çerçeveye sahip olmasını sağlamak kritik önem taşımaktadır. Vatandaşların gözünde, hükümetler kriz yönetiminde sağlam bir liderlik sağlamalıdır ve bunu yapmadıkları takdirde sonunda sorumlu tutulabilirler. Hükümetler, sınır ötesi risklerin geliştiği bir bağlamda bu temel rolü daha iyi yerine getirmek için uygulama ve deneyim alışverişinden faydalanabilir (Baubion, 2013). Bununla birlikte kriz yönetimi sürecinde davranışsal, paradigmatik ve sistemik aşamalar şeklinde ifade edilebilecek üçlü bir uygulamanın faydalı sonuçlar doğuracağı da ifade edilebilecektir (Durgun, 2025: 398).

4. STRATEJİK KRİZ YÖNETİMİ: ENTEGRE BİR SÜREÇ

Stratejik yönetim araçları, krizin tanımlanması, üstesinden gelinmesi, toparlanması ve kurumun başarılı bir şekilde gelişmesi ile bağlantılı sorunların çözümünü sağlar (Zafirova, 2014). Neredeyse her kriz müdahalesinin hem operasyonel hem de stratejik bir boyutu vardır. Operasyonel boyutta ilk müdahale ekipleri, kontrol odası operatörleri ve sistem uzmanları yer alır. Bu kişiler aksaklıklar, kazalar ve acil durumlarla başa çıkmak üzere eğitilmiş profesyonellerdir. Stratejik boyutta ise krizin sonucuna ilişkin nihai sorumluluğu taşıyan üst düzey yöneticiler ya da siyasi liderler yer alır (Ansell ve Boin, 2019: 1082). Krizleri stratejik olarak yönetmek için örgüt liderlerinin dikkate alması gereken bazı temel konular vardır. Bunlar; hazırlık, hızlı karar verme yeteneği ve kriz yönetimi ve önlemenin örgütün stratejik yönetimine ne ölçüde entegre edildiğidir. Bir krize hazırlanırken atılacak adımlardan biri, kuruluşun gerekli kaynaklara sahip olup olmadığını değerlendirmektir. Burada bahsedilen sadece maddi kaynaklar değildir. Bir kriz durumunu yönetmenin ayrılmaz bir parçası, gerekli becerilere sahip yeterli miktarda insan gücüne sahip olmaktır. Böylece yöneticiler aşırı stres ve belirsizlik altında isabetli kararlar alabilirler. Kriz yönetiminin bir kurumun stratejik yönetimine entegre edilmesi esastır. Buna ek olarak, kriz eylem planı için kurumsal süreçler tanımlanmalı ve plan bir kriz durumunun üstesinden gelmek ve bir kuruma normallik hissi getirmek için kriz yöneticisinin uzmanlığını içermelidir. Buna ek olarak, örgütte krizlerin tekrarlanmasını önlemek için süreçler ve prosedürler uygulamaya konulmalıdır (Taneja vd., 2014: 79). Bu noktada stratejik yönetimin ne olduğunun açıklanması önem arz etmektedir. Stratejik yönetim düşüncesinin temel felsefesine bakıldığında herhangi bir zaman ve çevre içerisinde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerini sağlayacak planların geliştirilmesi ve yönlerinin belirlenmesi, bununla birlikte üretim faktörlerinin etkili ve verimli kullanılması görüşlerine dayandığı görülmektedir (Güçlü, 2003: 71; Serin vd., 2020: 1003). “Stratejik yönetim; organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak fonksiyonel kararların kesin ve açık olarak anlatılması, bütünlüğün tamamlanması ve değerlendirilmesi bilimi olarak tanımlanabilir.” Bu noktada stratejik yönetimin üç ana konu üzerine odaklandığını söylemek mümkündür. Bunlar; stratejik analiz, strateji seçimi ve uygulamadır (Yüzbaşıoğlu, 2004: 389-390). Bunlarla birlikte stratejik yönetim, örgütlerin stratejik

amaçlarının gerçekleştirilmesinde örgüte rehberlik edecek planların formüle edilmesi, bu planların uygulamaya konulması ve sonuçların kontrol edilmesine ilişkin süreci ifade etmektedir. Stratejik yönetim süreci dinamik bir yapıya sahiptir ve temelde dört aşamadan oluştuğu söylenebilir. Bu aşamalardan ilkini örgütün misyon, vizyon ve hedeflerinin gözden geçirilmesi, örgütün güçlü ve zayıf yönleri ile özellikle dış çevrede oluşacak fırsat ve tehditlerin belirlenmesi oluşturmaktadır. İkinci aşama örgütlerin çeşitli seviyelerde izleyebilecekleri stratejilerin oluşturulmasını sağlamaktır. Üçüncü aşama farklı seviyelerde oluşturulan stratejilerin yöneticiler vasıtasıyla kısa, orta ve uzun vadeli planlar ile hayata geçirilmesidir. Dördüncü aşama ise geliştirilen stratejilerin gerektiği şekilde uygulanıp uygulanmadığının kontrol edilmesi ve geri bildirimler ile gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır (Özgen ve Yalçın, 2011: 34-35; Tortop vd., 2017: 228; Serin ve Durgun, 2022: 138). Ayrıca stratejik yönetimin örgütlere temelde üç yararı vardır. Bunlardan ilki, yöneticiye uzun vadeli düşünme ve görme ufku diğer bir deyişle vizyon kazandırmasıdır. İkincisi stratejik açıdan önemli olan konu ve faktörlerin neler olduğunu anlama ve onlara odaklanma yararandır. Üçüncü yararı ise çevresel tasarımları devamlı yaptığında, hızlı değişen çevreye ilişkin stratejik uygulamalarda gerekli değişimin zamanında yapılması ve esnek davranılmasıdır (Serin ve Durgun, 2018: 23). Zaten dış çevrenin sürekli olarak gelişmesinin yanı sıra, yönetimin başarısız uygulamaları söz konusuysa, stratejik açıklık ortaya çıkmakta ve bu durum örgütlerde krize yol açmaktadır. Örgütsel yapının çevresel şartlara uyumundaki eksiklik sonucunda ortaya çıkan stratejik açıklık, stratejik açıdan yapılan değerlendirmeler bağlamında önemli bir kriz nedeni olarak da görülmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2004: 53; Tekin, 2016). Bu anlamda stratejik yönetim örgütler için azami önem arz etmektedir. “Stratejik yönetimle ilgili yapılan birçok çalışmanın ortak vurgusu; dış ve iç çevrenin analizi, vizyon, misyon, amaç ve hedef olarak stratejik niyetin ortaya konulması, niyetlerin gereğini yapacak stratejilerin belirlenmesi, analizi ve seçimi, stratejilerin kararlılıkla uygulanması ve sonuçların yine önceden belirlenen kriterlerle, performans ölçütleriyle karşılaştırılması ve yeniden değerlendirme yapılması şeklindedir.” (Göral, 2014: 95). Anlaşılabacağı üzere stratejik yönetim örgütün varlığını devam ettirebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi ve başarı gösterebilmesi için çevresel değişimler dikkate alınarak gerekli planlamaların yapılması, gerekli önlemler alınarak planların hayata geçirilmesi ve gerekli kontrollerin yapılmasını ifade eden etkili bir yönetim sürecidir. Stratejik yönetimde geleceği karşılamak yerine onu hedefler doğrultusunda ve öngörülen biçimde şekillendirmek ve dolayısıyla kendi geleceğine sahip olmak fikri ve hedefi söz konusudur (Özgür, 2004: 211; Taş vd., 2024: 169). Bu nokta; örgütlerin hedef, amaç ve geleceklerini olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip olan krizler ve dolayısıyla kriz yönetimi bağlamında önem arz etmektedir.

Kriz yönetimi ve stratejik yönetim alanları son birkaç on yılda çoğunlukla ayrı ayrı ve paralel bir şekilde gelişme eğiliminde olmuştur. Son zamanlarda, I. I. Mitroff gibi bazı akademisyenler bu alanlar arasındaki ortak zemini keşfetmeye çalışmış ve kriz yönetimi ile stratejik yönetimin birbiriyle kaçınılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu sonucuna varmışlardır. Kriz yönetimi, doğası gereği stratejiktir (Preble, 1997).

Stratejik kriz yönetimi, bir krizin işaretlerini belirlemeyi ve kurumun faaliyetinin devamını ve iflasın önlenmesini garanti altına almak için krizin, zamanında önlenmesi, zayıflatılması ve üstesinden gelinmesi için gerekli ön koşulları oluşturmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda stratejik kriz yönetimi, krizi tanımayı ve olumsuz sonuçlarının üstesinden gelmek için önlemler almayı mümkün kılan yöntemdir. Bu yöntem içerisinde çeşitli metotların varlığından söz edilebilir. İlk grup metotlar taktikseldir. Bunlar arasında yeniden düzenleme, küçülme ve iflas yer almaktadır. Bu yöntemler, örgütsel finansal performansın hızlı bir şekilde iyileştirilmesini, yani kriz sonuçlarının üstesinden gelinmesini amaçlamaktadır. Ancak bu yöntemlerin kullanılması, eğer bunlar etkin olmayan yönetim sistemleri ise, krizin nedenlerini ortadan kaldırmak için her zaman yeterli değildir. İkinci grup metotlar ise stratejiktir. Bunlar; tasfiye, yeni kurumsal yapıların oluşturulması, düzenli hale getirme, modernizasyon, birleşme, çeşitlendirme, yeniden yapılandırma ve yeniden mühendislik şeklindedir. Kural olarak, bir örgüt bu yöntemlerin sonuçlarını hemen görmez, ancak bunların kullanımı için özünü ve rekabet gücü, yatırım çekiciliği, müşteri-vatandaş odaklılık ve yenilikçilik gibi niteliksel özellikleri değiştirmektedir (Groh, 2014: 53). Stratejik kriz yönetimi bir dizi görevin yerine getirilmesi şeklinde de ifade edilebilir. Bu görevler; hissetme veya sezme yeteneği, kritik karar verme, koordinasyon ve anlam yaratma şeklinde ifade edilebilir. Her bir görevin neyi ifade ettiğine bakıldığında aşağıdaki hususlar görülmektedir (Ansell ve Boin, 2019: 1082):

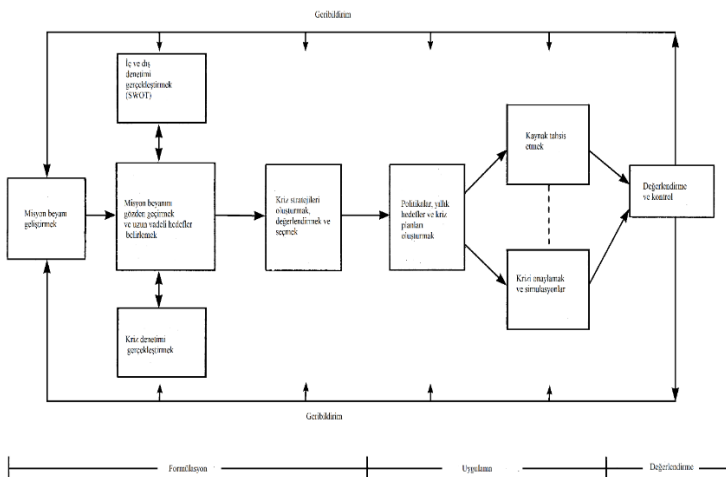
- Hissetme veya sezme yeteneği, stratejik kriz yöneticilerinin gelişen tehdit ve bu tehdidin sonuçları hakkında ortak bir anlayışa ulaştıkları süreci organize etmeyi ifade etmektedir. Bu, ortaya çıkan tehdit ve sonuçları hakkında bilgi toplanmasını, analiz edilmesini ve toplanan ve analiz edilen bilginin yayılmasını gerektirmektedir.
- Kritik karar verme hem kısa hem de uzun vadede etkili ve meşru olan stratejik kararlar almayı ifade etmektedir.
- Koordinasyon, müdahale ağlarındaki aktörleri birlikte çalışmaya ve görevlerini etkili ve meşru bir şekilde yerine getirmeye motive ederek planlanan eylemlerin ve stratejik kararların uygulanmasını kolaylaştırmayı ortaya koymaktadır.
- Anlam yaratma, ilgili herkese neler olup bittiğini, durumu düzeltmek ve sonuçları sınırlandırmak için neler yapıldığını açıklamak ve ilerlemek için uygulanabilir tavsiyeler sunmak hususunu içermektedir.

Bu görevleri yerine getirmek kolay değildir. Belirsizlikle başa çıkmak, bilgi olmadan karar vermek, müdahale ağlarına ilişkin planların hayal bile edilemeyen tehditler karşısında yeterli olmadığını keşfetmek ve ardından endişeli bir kamuoyuyla bir şekilde anlamlı bir iletişim kurmak zordur. Bunlarla birlikte stratejik kriz yönetiminin etkili olabilmesi için stratejik yönetimi üstlenen kuruluş üyelerinin mesleki bilgisi ve örgütün stratejik yönetiminin özelliklerine ilişkin farkındalıkları, kriz karşıtı faaliyet deneyimi ve kriz karşıtı grupların çalışmaları, yönetsel profesyonellik ve yönetim temsilcilerinin kriz karşıtı faaliyetleri şeklinde ifade edilebilecek unsurların da bir araya gelmesi gerekmektedir (Groh, 2014).

Mitroff (2008) stratejik kriz yönetimi için geliştirdiği iş modelinde yedi tür büyük kriz ailesi olduğunu belirtmiştir. Bunlar; ekonomik, bilgisel, fiziksel, insan kaynaklarıyla ilgili, itibarla ilgili, psikopatik eylemler ve doğal afetler şeklinde sıralanabilir. Ekonomik krizler, grevler, piyasa çöküşleri ve iş gücü sıkıntısı gibi olay veya durumları içermektedir. Kamuya açık veya gizli önemli bilgilerin veya kurumsal kayıtların kaybedildiği kriz ailesi, bilgi kaynaklı ya da bilgiseldir. Fiziksel kriz ailesi; büyük ekipmanların tehlikeye girmesi, tedarikçilerin kaybedilmesi ya da önemli bir işletme tesisinde büyük bir aksaklık yaşanması gibi durumları içermektedir. Dördüncü aile olan insan kaynakları, kilit bir yöneticinin veya ekip üyesinin kaybı, vandalizm veya işyerinde şiddet şeklinde varlık bulabilir. Beşinci aile, kurumun itibarına zarar verebilecek söylentiler ve dedikodular gibi itibarla ilgili olanlardır. Psikopatik eylemler şeklinde ifade bulan altıncı kriz ailesi, terörist saldırılar, adam kaçırma ve hatta ürünlerle oynama gibi eylemleri içerir. Doğal afetler ise hortumlar, depremler, yangınlar, seller gibi olayları içermektedir. Örgüt liderleri bu kriz ailelerinden sadece bir ya da ikisini kendi örgütleri için olasılık olarak görürlerse, örgütlerini potansiyel olarak önemli bir risk altına sokmuş olurlar. Tüm kriz olasılıklarını göz önünde bulundurmak ve bir krizin hızla çözülebilmesi ve tekrarlanmasının önlenmesi için stratejik ve taktik planlar yapmak liderlerin sorumluluğundadır (aktaran Taneja vd., 2014: 80).

Stratejik kriz yönetimi örgütler için birleşik bir model sunmaktadır. Bu model doğrudan sürece dahil edilen kriz prosedürleri ile stratejinin formüle edileceği ve uygulanacağı prosedürel bir entegrasyonu temsil etmektedir. Bu süreçlerin eşzamanlı olarak yürütülmesi, yöneticilerin alanları, birbirinden tamamen bağımsız sınırlara sahip olarak görmelerine çok daha az olanak tanıdığından, bilişsel/duygusal bir kabulün de ortaya çıkması beklenmektedir. Birleşik model aşağıdaki şekilde sunulabilecektir (Preble, 1997):

Şekil 1: Birleşik Stratejik Yönetim Modeli

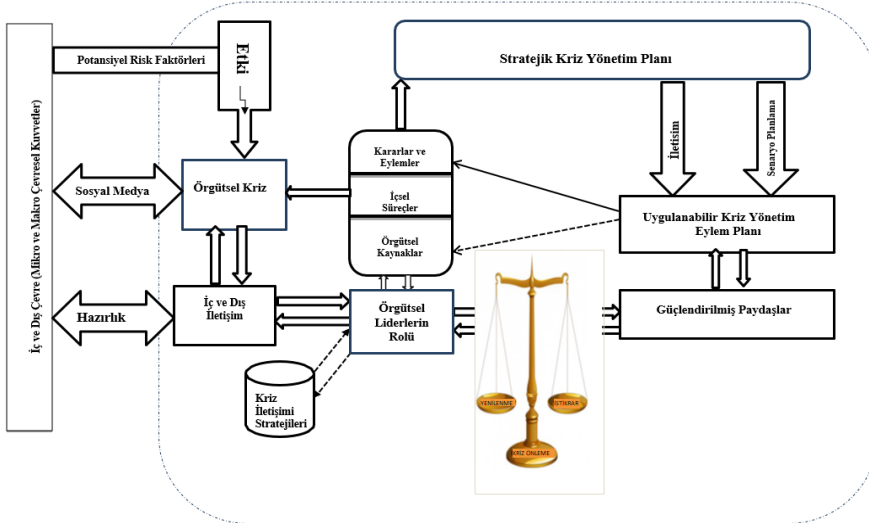


Kaynak: Preble, 1997: 783

Şekil 1’den anlaşılacağı üzere strateji oluşturma süreci, bir örgütün bir misyon beyanı geliştirmesi ve ardından örgütün temel dış fırsat ve tehditleri ile temel iç güçlü ve zayıf yönlerini (SWOT) belirlemesiyle başlamaktadır. Ancak birleşik model, bir ürün üretmenin veya bir hizmet sunmanın sadece olumlu yönlerine odaklanmak yerine, bu sırada bir kriz denetimi yapmanın, bir örgütün potansiyel krizlere karşı kırılganlık veya duyarlılık alanlarını ortaya çıkarabileceğini belirtmektedir. Böylece karmaşık yeni teknolojilerin ve sistemlerin riskleri ya da yıkıcı potansiyelleri dikkate alınmak ve tepki verilmek üzere ortaya çıkarılmış olacaktır. Kriz denetimleri, insan, üretim, organizasyon, teknolojik, sosyal, politik ve makroekonomik sistemlerdeki, örgüt içi veya dışı başarısızlık potansiyelini incelemek üzere tasarlanmıştır. Birden fazla alandaki arızalar arasındaki olası etkileşim de dikkate alınmaktadır. Ürünler ve süreçler, tehlikeli bir durum yaratma potansiyellerini belirlemek için dikkatle değerlendirilmelidir. En kötü durum olasılıklarını belirlemek için çok çeşitli en kötü durum senaryoları yazılmalıdır. Örgütler, krizlerin nasıl gelişebileceği konusunda daha büyük bir bilinç geliştirmek için beyin fırtınası oturumlarını kullanmaya karar verebilirler. Sosyal ve teknolojik sistemlerdeki potansiyel başarısızlık alanlarını tespit etmek için çevresel etki değerlendirmeleri yapabilmektedirler. İfade edilen alıştırımların açık bir faydası, tehdit senaryoları bir kez yöneticinin bilincine girdiğinde, bunların gerçekleşme potansiyelini inkâr etmesinin veya olumsuz sonuçlarını rasyonalize etmesinin son derece zor hale gelmesidir. Sürecin bir sonraki adımı, bir organizasyonun iç güçlerinden yararlanan, zayıflıkları en aza indiren, örgüte veya örgütün çevreye yönelik tehdit hakkını ve potansiyel olarak zararlı ürün-hizmet veya sistemlerin azaltılması veya yeniden tasarlanması yoluyla ortaya çıkan fırsatları değerlendiren stratejiler geliştirmektir. Liderler ve yöneticilerin krizleri etkili bir şekilde yönetmeye ve krizin kuruluş üzerindeki etkisini en aza indirmeye yardımcı olabilecek stratejiler ortaya koymaları bu noktada elzemdir. Bilinmektedir ki strateji, krizlerin yönetiminde kritik öneme sahiptir ve bu nedenle, özellikle çalkantılı dönemlerde kuruluşların krizleri yönetmesine yardımcı olan çok sayıda çeşitli model ve kavramsal çerçeve geliştirilmelidir. Bütünleşik model sürecindeki bir sonraki aşama, uzun vadeli hedeflere ulaşılmasına yardımcı olmak üzere tasarlanan örgüt politikalarının yani harekete geçmek için genel kılavuzların ve yıllık hedeflerin ifade edilmesiyle başlayan strateji uygulamasıdır. Ayrıntılı kriz planları bu aşamada resmileştirilmeli ve yazılı hale getirilmelidir. Kriz planı dokümantasyonu, beklenen prosedürler ve çalışan ve yöneticilerin sorumluluk alanları gibi unsurları içermelidir. Entegre modelin son aşaması hem geri besleme hem de ileri besleme kontrolleri kullanılarak stratejilerin ve kriz planlarının başarılmasına yönelik bugüne kadarki ilerlemenin değerlendirilmesidir. Elde edilen bilgiler sorunları çözmek, düzeltici önlemler almak, stratejileri iyileştirmek ve performans ödüllendirmek için kullanılır. Özel alarm kontrolleri bu süreçte dahil edilmiştir ve krize hazırlık durumu periyodik simülasyon ve tatbikatlarla sürekli olarak belirlenmektedir. Gözden geçirme dönemi sırasında bir kriz meydana gelmiş veya olay aşamasında engellenmişse, kurumun kriz yönetimi performansının kapsamlı bir değerlendirmesi yapılabilir. Daha sonra ek kriz önleme stratejileri araştırılabilir ve gerekirse yeni planlama döngüsüne dahil edilebilir (Preble, 1997: 784-786; Ledi vd., 2024).

Doğru şekilde uygulanan verimli ve etkili bir stratejik kriz yönetimi planı, kriz durumları ve olaylarından sonra kurumun yenilenmesine, istikrarına ve büyümesine yol açabilir.

Şekil 2: Stratejik Kriz Yönetimi Modeli



Kaynak: Taneja vd., 2014: 85

Şekil 2'deki Stratejik Kriz Yönetimi Modeli, stratejik bir kriz yönetimi planının gerekli unsurlarının yanı sıra bunların birbirleri üzerindeki etkileri ile verimli ve etkili bir şekilde uygulanan bir planın genel sonuçlarını göstermektedir. Bu unsurlar arasında senaryo planlaması, uygulanabilir kriz yönetimi eylem planları, kurumsal (örgütsel) liderlerin ve yetkilendirilmiş (güçlendirilmiş) paydaşların rolü, gerektiğinde kullanılmak üzere kolayca erişilebilen kurumsal kaynak ve süreçlerin gerekliliği ve sosyal medya da dahil olmak üzere iletişim yetenekleri ve kullanımı yer almaktadır. Arzu edilen sonuçlar (1) kurumsal yenilenme ve istikrar ve (2) krizin tekrarlanmasının önlenmesidir. Organizasyon yenileme, bir organizasyonun hedeflerini, stratejilerini, paydaşlarını ve üst yönetim ekiplerinin süreçlerini de sürekli olarak yenilemesine dayanır. Kuruluşlar bir istikrar faktörü olarak sürekli yenilenmenin yanı sıra çeşitli kriz durumlarına, olaylara ve aksaklıklara tepki verirken epizodik değişim de yaşamalıdır. Yenilenme, bir kuruluşun imajını ve itibarını yeniden tesis etmek için herhangi bir krizin ardından çalışanlar ve paydaşlar için kuruluşa olan güvenin yeniden inşasını içermelidir (Taneja vd., 2014: 82).

Aşağıdaki öneriler, Şekil 2'de sunulan Stratejik Kriz Yönetimi Modeli'ndeki öğelerin açıklığa kavuşturulmasını içermektedir (Taneja vd., 2014: 83).

1. Kuruluşlar, aşağıdaki ilgili maddeleri içeren bir stratejik kriz yönetimi planı kullanmalıdır:
 - Kriz yönetiminin kurumun stratejik yönetimine uygun şekilde entegre edilmesi için önceden test edilmiş ve gözden geçirilmiş eylem planına sahip resmi bir kriz yönetimi sistemi;
 - Kriz yönetim ekibine uzmanlık alanlarını dahil etmek için tüm fonksiyonel alanlardan organizasyon liderlerinin katılımı;
 - Kriz durumlarına yol açabilecek olası olayların veya senaryoların ve bunların kurum üzerindeki muhtemel etkilerinin belirlenmesi;
 - Kriz durumlarının üstesinden gelinmesinde kilit süreçlerin, kaynakların, kurumsal liderlerin, paydaşların ve stratejik tercihlerin belirlenmesi;
 - Kurumun değerleriyle örtüşen, sürekli güncellenen ve değerlendirilen bir uygulama planı.
2. Çalışanların kriz durumlarına ve olaylarına karşı güçlendirilmesi ve hazırlıklı olması gerekir.
 - Çalışanlar, bilgili olmalı, harekete geçebilmeli ve mevcut kurumsal kaynakları kullanabilmelidirler.
 - Kriz zamanlarında kurumun mesajını iletme için insan, sosyal medya ve diğer iletişim becerilerini kullanabilmelidirler.
 - Kriz durumlarının ve olaylarının yönetilmesine yardımcı olmak ve bunların tekrarlanmasını önlemek için güçlü bir liderlik sergilemelidirler.
3. Krizlerin ele alınmasında paydaşların katılımını sağlamak için çaba gösterilmelidir. Buna şunlar dahildir:
 - Çevrimiçi paydaşları anlamak ve medyayı ele almak.
 - Sosyal medyayı dahil etmek ve izlemek.
 - Uygulanabilir kriz yönetimi eylem planlarının ayrılmaz bir parçası olarak paydaşları dahil etmek.
4. Örgütler kriz yönetimi eğitimleri düzenlemelidir, böylece yöneticiler, ekip liderleri ve tüm çalışanlar yaklaşan bir kriz olduğunda uygulanacak protokoller, prosedürler ve eylem planlarından haberdar olurlar.

İfade edilen tüm hususlar ele alındığında stratejik kriz yönetiminin krizleri önleme noktasında önemli bir yerde olduğu, aynı zamanda bütünleşik ve iç içe geçmiş süreçlerden oluştuğu görülmektedir.

5. AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI VE FAALİYETLERİNİN STRATEJİK KRİZ YÖNETİMİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Krizler dolayısıyla kriz ve stratejik kriz yönetimi tüm ülkeler ve ülkeler içindeki örgütler için söz konusu olmaktadır. Yaşanan krizlerin nedenleri farklılaşabildiği gibi, örgütler ve ülkeler özelinde farklı sonuçlar ortaya çıkarması da kuvvetle muhtemeldir. Türkiye özelinde bakıldığında ülkenin ve ülke içinde kamu ve özel sektör örgütlerinin

çeşitli krizlerle mücadele ettiği ifade edilebilecektir. Bu noktada ülke genelinde özellikle doğal afetler ve bunlarla bağlantılı şekilde ortaya çıkan acil durumlar en önemli kriz şekli olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim 6 Şubat Kahramanmaraş Depremleri bu konuda önemli ve acı bir örnek teşkil etmektedir. 11 ili etkileyen ikiz depremler ve ardından yaşanan artçı sarsıntılar ülke genelinde bir krize neden olmuştur. Bu bağlamda merkezi yönetim teşkilatı içerisinde yer alan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) önem arz etmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, afet ve acil durumlara ilişkin ülkenin yetkin ve yetkili teşkilatıdır. AFAD “Afet ve acil durumlar ile sivil savunmaya ilişkin hizmetlerin ülke düzeyinde etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve olayların meydana gelmesinden önce hazırlık ve risk azaltma, olay sırasında yapılacak müdahale ve olay sonrasında gerçekleştirilecek iyileştirme çalışmalarını yürüten kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonun sağlanması, yurt içinde ve yurt dışında insani yardım operasyonlarının yapılması ve koordine edilmesi ile bu konularda politika önerilerinin geliştirilmesi ve uygulanması hususları” noktasında görev ve yetkiler sahiptir (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2024). Bu görev ve yetkiler Başkanlık bünyesinde yer alan dört genel müdürlük aracılığıyla yerine getirilmektedir. Ayrıca Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde yer alan Strateji Geliştirme Dairesi konu dahilinde önemlidir.

AFAD, afet ve acil durumlar şeklinde ortaya çıkan ya da yaşanan krizlerle mücadele edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu noktada yaptığı faaliyetler, gerçekleştirdiği projeler söz konusudur. Çalışma kapsamında atılan en önemli adımın Bütünleşik Afet Yönetim Sistemine geçiş olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda afet ve acil durum süreçlerinin elektronik ortamda takip edilmesi, yönetilmesi ve yöneticilere karar desteği sunulması amacıyla Afet Yönetim ve Karar Destek Sistemi (AYDES) geliştirilmiştir. AYDES, afetin planlama, müdahale ve iyileştirme süreçlerinin tümünü kapsayacak şekilde çalışmaktadır. “AYDES, üç ana modülden oluşmaktadır. Olay Komuta Sistemi, sıfıncı dakikadan itibaren tüm müdahale aşamalarının yönetilmesini sağlar. Mekansal Bilgi Sistemi, afet anında kullanılabilecek tüm coğrafi verilerin AYDES’te toplanarak analizine imkân sağlar. İyileştirme Sistemi, afet ve acil durumlar sonrasında hayatın en kısa sürede normale dönmesi için hasarın tespiti, acil yardım taleplerinin takibi, etüt raporlama sürecinin sistematik hale getirilmesini sağlar.” (AFAD, Bütünleşik Afet Yönetimi Sistemi, 2024). Ayrıca AFAD, e-devlet üzerinden gönüllülük ve toplanma alanlarına ilişkin hizmetler sunmaktadır. Bunlarla birlikte AFAD bünyesinde pek çok proje de söz konusudur. Afete Hazır Türkiye Projesi bunlardan biridir ve özellikle paydaş noktasında geniş kapsamlıdır. AFAD bünyesinde yer alan projelerden bir diğeri KBRN (Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik, Nükleer Tehditler) Kapasite Geliştirme Projesi’dir. Bu proje ile ülke genelinde meydana gelebilecek ve vatandaşları etkileyebilecek bir KBRN olayıyla (kimyasal, biyolojik, radyasyon ve nükleer tehlikeli maddelerden kaynaklanan zararlı ve tehlikeli durumlar) etkin bir şekilde mücadele etme ve en az hasarla durumu kontrol altına almak hedeflenmekte ve bununla bağlantılı şekilde AFAD’ın KBRN müdahale kapasitesinin üst düzeye çıkarılması amaçlanmaktadır. AFAD’ın stratejik amaç ve hedeflerine ulaşması

yolunda tüm süreçlerin kontrolünü elinde bulundurabilmek için iç kontrol sistemi doğrultusunda kurumsal risk yönetim sistemini kurması bir diğer projesidir. Bunlarla birlikte AB-IPA (Katılım Öncesi Yardım Aracı) Kurumsal Kapasite Projesi, AFAD’ın kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi noktasında oluşturulan bir projedir. Ayrıca proje AFAD’ın ilk AB projesi olup Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kapsamında fon kazanmıştır. Türkiye Afet Yönetimi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (TAYSB) AFAD bünyesindeki önemli projelerden bir diğeridir. Afet yönetimi sisteminin çatı belgesi olarak Türkiye’nin vizyonunu ortaya koyan TAYSB, mevcut ve yeni tüm afet risklerini, her türlü afet ve acil durum ile afet yönetiminin tüm süreçlerini kapsamaktadır. “TAYSB ile, etkili bir afet yönetimi için sistematik bütünlük, verimli kaynak kullanımı ve sorumluluk paylaşımını esas alan bir model sunulmaktadır. Belgede, tüm kamu kurum ve kuruluşları, akademik kuruluşlar, özel sektör, sivil toplum kuruluşları (STK), medya, aile ve bireye kadar uzanan tüm toplum ile uluslararası kuruluşlar afet yönetiminin paydaşları olarak ele alınmaktadır.” Afet Farkındalık Merkezi, deneyimleyerek öğrenme ve oyunlaştırma yöntemlerini ilk defa birlikte kullanan bir proje olarak AFAD bünyesinde yer almaktadır. Projenin amacı; başta çocuklar ve gençler olmak üzere tüm halkı kapsayan hedef kitleye yeni, etkin ve kalıcı farkındalık kazandırma metodlarının son teknolojilerle zenginleştirilerek uyarlandığı, özel bir merkez oluşturmaktır. Bu kapsamda özellikle yapılacak tatbikatlar, yaşayarak öğrenme noktasında faydalı olabilecektir (AFAD, Projeler, 2024). Ayrıca AFAD’ın ifade edilenler dışında farklı projeleri olduğunu da belirtmek gerekir.

AFAD’ın faaliyetleri ve projeleri ile birlikte hazırlamış olduğu planlar da konu kapsamında önem arz etmektedir. Bu bağlamda en önemli belgelerden biri olan AFAD 2024-2028 Stratejik Planına bakıldığında, misyon beyanının yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda AFAD misyonunu “Risk odaklı afet yönetimi anlayışıyla afet ve acil durum süreçlerini etkin bir şekilde yönetmek, ilgili tüm paydaşlarla koordinasyon sağlamak ve bu alanda politikalar üretmek” şeklinde ifade etmiştir. Bununla birlikte temel değerler içerisinde yer alan iş birliği ve koordinasyona açıklık özellikle paydaş katılımı noktasında önemli olmaktadır. Ayrıca özellikle dış paydaşlar noktasında kuruma ilişkin olarak değerlendirme yapılmasına olanak veren anketler yapılması da yine paydaş katılımı ve geribildirimler noktasında değerli görülmektedir. Bunlarla birlikte AFAD risk azaltma, toplumsal farkındalık, koordinasyon, afet esnası ve sonrası, uluslararası etkinlik ve kurumsal kapasite şeklinde amaçlar ve bu amaçlar doğrultusunda hedefler belirlemiştir. AFAD stratejik planında insan kaynağı ve mali kaynaklarına ilişkin bilgileri de aktarmıştır. Bu doğrultuda mali kaynakların etkili ve verimli kullanılacağı, insan kaynağının ise güçlendirilmeye ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Yapılan PESTLE (politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel) analizi ile dış faktörlerin etkileri tespit edilmiş ve bu noktada sorunlu alanlar ile yapılması gerekenler planla belirtilmiştir. Afet yönetiminde tecrübe gerektiren kadrolarda değişimlerin sık olması, tüm afet risklerini kapsayan bir sigorta mekanizmasının bulunmaması, paydaş kurum ve kuruluşlar arasındaki eşgüdümün istenilen seviyede olmaması nedeniyle afet yönetimi konusunda ortak stratejilerin uygulanmasında zorluk yaşanması bahsi geçen sorunlardan birkaçıdır. PESTLE analizi dışında yapılan GZTF (Güçlü ve Zayıf Yönler

ile Tehditler ve Fırsatlar) analizi ile de kurumun güçlü ve zayıf yanları ortaya konulmuş, ayrıca fırsatlar ve tehditler belirlenmiştir. İhtiyaç duyulduğunda yeni mali kaynaklara kolay erişebilmesi, dış paydaşlarla hızlı ve kolay bir şekilde iş birliğine gidebilmesi, afet yönetimi planlarının olması; başkanlığın önemli güçlü yanlarından bazılarını ifade ederken; risk azaltma çalışmalarının sonuçlarının yeterince izlenememesi, afetlere ilişkin sistematik veri tutulmaması, kurumsal veri tabanının yeterli olmaması, afet ve acil durumlarda elde edilen tecrübe paylaşımının ve raporlamanın yeterli olmaması önemli zayıf noktalar olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca afet yönetim planlarının hazırlanma sürecinde kurum ve kuruluşların katılımcılığının yetersiz olması sonucu teoride belirlenen rollerin pratikte uygulanamaması, afet ve acil durum yönetimi sırasında sosyal medyada dezenformasyon ve manipülasyon oluşması ve afet yönetim planlarının uygulanmasında karşılaşılan toplumsal ve bürokratik engeller önemli tehditler olarak görülmektedir (AFAD 2024-2028 Stratejik Planı, 2024).

AFAD'ın hazırladığı bir diğer önemli plan Türkiye Afet Müdahale Planıdır (TAMP). Bu plan temelde “ulusal ve yerel boyutta afet ve acil durumlarda müdahale çalışmalarının nasıl yürütüleceğini ortaya koyan bir üst plan olarak muhtemel afet ve acil durumların türü ve ölçeğine göre uyarlanabilir, esnek ve modüler yapıya sahip müdahale organizasyon sistemini açıklamaktadır.” TAMP çok geniş kapsamlı bir plandır. Türkiye’de yaşanabilecek bütün tür ve ölçekteki afet ve acil durumlara müdahalede görev alacak bakanlık, kurum ve kuruluşlar, özel sektör, sivil toplum kuruluşları (STK) ve gerçek kişiler TAMP’ın kapsamındadır. TAMP hazırlanırken özellikle kapasite geliştirme süreci dikkate değerdir. Bu süreçte senaryo çalışması, kapasite geliştirme kararları ve finansman temini ön plana çıkmaktadır. Yapılan senaryo çalışmaları doğrultusunda hazırlıklar planlanmakta, senaryo planlarına göre kapasite atırılacak alanlar belirlenmekte, kapasite artırımı için projeler ve finansman takvimi belirlenmekte ve organizasyon ve analiz süreçleri sonrası planlar hazırlanmaktadır. Ayrıca planın, ulusal ve uluslararası eğitim ve tatbikatlar, gelişen yeni teknolojiler ve yapılan görevler dikkate alınarak geliştirileceği de yine planda belirtilmektedir (Türkiye Afet Müdahale Planı, 2024).

TAMP gibi geniş kapsamlı planlardan biri de Türkiye Afet Risk Azaltma Planı’dır (TARAP). Bu plan da kamu, özel sektör, STK’lar ve vatandaşları kapsamaktadır. Plan dahilinde özellikle krizler bağlamında önemli bir husus olan GZTF analizi yapılmıştır. Bu noktada zayıf yönler olarak özel sektörün ve toplumun etkin ve yeterli bir şekilde afet yönetimi çalışmalarında yer alamaması ve denetimsel eksiklikler dikkat çekerken; tehditlerde ise ulusal ve uluslararası finansal krizlerin doğurduğu olumsuzluklar ile teori ve pratiğin tam olarak örtüşmemesi ve uygulamalardaki aksaklıklar dikkate değerdir. Bunlarla birlikte afet risklerinin azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve finansal destek önceliklerinin bulunması önemli bir güçlü yön olarak ifade edilebilecekken, uluslararası standart ve strateji belgelerinin çoğuna katılımın sağlanmış olması da önemli bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Sendai Çerçeve Belgesi’nin TARAP’a temel dayanak oluşturması ve bu noktada önemli stratejik önceliklerin benimsemesi de önem arz eden bir diğer konudur. Afetlere ilişkin olarak belirtilen dört temel stratejik öncelik bağlamında planda çeşitli stratejik

amaçlar belirlenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda da hedefler belirlenmiş ve kısa, orta ve uzun vadeli eylemler kararlaştırılmıştır. Yine planda belirlenen afet türleri için risk azaltma stratejileri geliştirilmiştir ve bu bağlamda hedefler ve eylemler belirlenmiştir. Planda dikkati çeken bir husus ise planın izlenmesi ve değerlendirilmesi noktasındadır. “Plandaki eylemlerin izleme ve değerlendirilmesinin yapılması için AFAD bünyesinde bir yazılım oluşturulmuştur. Bu yazılım risk azaltma planının etkililiğini sağlamak için karar vericilere planlarla ilgili durumun gösterilmesi amacıyla kullanılacaktır. Yazılım sayesinde plandaki sorumlu ve ilgili kuruluşlar, şifreleriyle yazılıma giriş yapacak, eylemleri web üzerinden çevrimiçi olarak takip edecek ve eylemlerle ilgili istenen verileri/bilgileri yazılıma girebilecektir. AFAD tarafından plandaki paydaşlar yazılım ve yazılımın kullanımı hakkında bilgilendirecektir.” (Türkiye Afet Risk Azaltma Planı, 2024).

Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2023 (USDEP 2023) deprem kayıplarının en aza indirgenmesini hedefleyen stratejik yaklaşımlar ve eylem dizileri içeren bir belge olması açısından önem arz etmektedir. Depremleri öğrenmek, deprem güvenli yerleşme ve yapılaşma ve depremlerin etkileriyle baş edebilmek şeklinde üç ana eksen ve bu ana eksenler etrafında şekillenen strateji, hedef ve eylemler planda belirlenmiştir (Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2023, 2024).

İfade edilen hususlar dikkate alındığında AFAD’ın doğal afet ve acil durum kaynaklı krizlere yönelik çok önemli çalışmaları söz konusudur. Konu kapsamında öncelikle AFAD bünyesinde Strateji Geliştirme Biriminin var olması stratejik kriz yönetiminde önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir. Önemli faaliyetlerinden biri olan Bütünleşik Afet Yönetim Sistemi, krizler anında, esnasında ve sonrasında yapılacak faaliyetlerle ilgili olarak önem arz etmektedir. Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojilerinden hem bu sistem kapsamında hem de e-devlet uygulamaları ile faydalanılması da yine stratejik kriz yönetimi için önemlidir. AFAD’ın geliştirmiş olduğu projelere bakıldığında özellikle kapasite geliştirme noktasında ve paydaş katılımı ile ilgili olarak ön plana çıktıkları görülmektedir. Bunlarla birlikte tatbikatlar yapılması, stratejik hedef ve amaçların belirlenmesi de stratejik kriz yönetimi noktasında AFAD için önemli adımlar olarak değerlendirilebilecektir.

AFAD’ın hazırlamış olduğu planlara stratejik kriz yönetimi kapsamında bakıldığında bir bütün olarak olmasa da önemli ölçüde stratejik kriz yönetimi hususlarını ihtiva ettiklerini söylemek mümkündür. Stratejik planda misyon beyanının yer alması, paydaş katılımı ve geribildirimlere önem verildiğinin beyanı, mali kaynakların etkili kullanılacağına belirtilmesi, PESTLE ve GZTF analizlerinin yapılması stratejik kriz yönetimi bağlamında önemli olumlu hususlardır. Ancak bunlarla birlikte insan kaynağının yeterince güçlü olmaması, afet yönetimi konusunda ortak stratejilerin uygulanmasında zorluk yaşanması, sistematik bir şekilde verilerin tutulmaması, etkili bir veri tabanının olmaması, raporlamaların yetersiz olması, teori ve pratiğin birbirini tutmaması, sosyal medyada ortaya çıkan dezenformasyonlar gibi hususlar stratejik kriz yönetimi noktasında olumsuz hususları oluşturmaktadır. Türkiye Afet Müdahale Planı özellikle senaryolar oluşturulması, bu senaryolara göre planlar yapılması, senaryo planlarına göre kapasite arttırılacak alanların belirlenmesi ve

gerekli görüldüğünde planda yenilikler yapılması hususu ile stratejik kriz yönetimi bağlamında önemlidir. Türkiye Afet Risk Azaltma Planı'na bakıldığında geniş paydaş yelpazesine sahip olması, stratejik öncelikler ve bu öncelikler bağlamında stratejik hedefler belirlemesi noktasında önem arz etmektedir. Ayrıca GZTF analizi yapılması da yine dikkate değer bir husustur. Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı ise özellikle stratejik hedefler belirlenmesi noktasında önemli olarak değerlendirilmektedir.

AFAD'ın yaptığı çalışmalar, projeler, planlar dikkate alındığında krizlerle mücadele etmek ve dahası krizleri yönetmek görev ve yetkisinde olan bir kurum olarak stratejik kriz yönetimi noktasında eksik yönleri olduğunu da söylemek gerekecektir. Yapılan işlerde, hazırlanan planlarda stratejik kriz yönetiminin öğeleri yer alsa da bütün öğelerin ya da sürecin yer aldığı bir çalışma ya da plana rastlanmamaktadır. Ayrıca planlar dâhinde yapılan PESTLE ve GZTF analizleri ile ortaya konulan zayıf yönlerin nasıl güçlendirileceği, tehditlerin nasıl fırsata çevrileceği hususları da net değildir. Belirtilen zayıf yönler ve tehditler yaşanacak krizlerde önemli olumsuz etkiler oluşturabilecek niteliktedir. Bu bağlamda bu olumsuz durumların nasıl ortadan kaldırılacağı ve olumluya dönüştürülmesinin yollarının belirtilmesi gerekmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Krizler hemen her zaman ve her yerde yaşanabilecek durumlardır. Bireyleri, örgütleri, devletleri çeşitli açılardan etkileyen krizler çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Yaşanan krizlerin sadece olumsuz etkileri olduğunu söylemek yanı sıra ancak varlıkları tehdit etmesi, hedeflere ulaşmayı engellemesi, maddi ve manevi zararlara yol açabilmesi gibi nedenlerle iyi yönetilmesi gereken ve iyi yönetilmediğinde ifade edilen sorunları doğuracağı da kabul edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kriz yönetimi hayati bir role sahiptir. Kriz yönetimi kriz durumları başlamadan gereken önlemlerin alınması ile başlayan ve krizler sona erdirildikten sonra tekrar etmemesi adına gerekli adımların atıldığı bir süreç olarak ifade edilmektedir. Kriz yönetiminin amacı bir dizi plan üretmek değildir; kriz anında mümkün olan en iyi kararların alınabilmesi için bir kurumu düşünölemeyecek şeyler hakkında yaratıcı bir şekilde düşünmeye hazırlamaktır. Tüm krizler için sabit bir hazırlık mantıklı bir hedef değildir (Pearson ve Mitroff, 1993: 58-59). Aynı zamanda kriz yönetimi doğası gereği stratejiktir. Stratejik yönetim araçları, krizlerin tanımlanmasından başlamak üzere krizlerin üstesinden gelinmesi, toparlanması ve kurumun başarılı bir şekilde gelişmesi ile bağlantılı sorunların çözümünü sağlamaktadır. Neredeyse her kriz müdahalesinin hem operasyonel hem de stratejik bir boyutu vardır. Bu doğrultuda stratejik kriz yönetimi ön plana çıkmaktadır.

Stratejik kriz yönetimi pek çok süreci ihtiva eden bir yönetim anlayışıdır. Bütüncül ve entegre bir bakış açısına sahiptir. Bu haliyle formülasyon, uygulama ve değerlendirme aşamaları ve bu aşamaların alt aşamalarından meydana gelmektedir. Burada geribildirimler özellikle önemlidir. Ayrıca iç ve dış çevrenin analiz edildiği, risk faktörlerinin belirlendiği, içsel süreçlere ve örgütsel kaynaklara önem verilen, örgütsel

liderlerin rolleri ve güçlendirilmiş paydaşların önemli olduğu, iç ve dış iletişim ile sosyal medyaya da değer verilen, senaryo planlarının hazırlandığı ve bu bağlamda uygulanabilir kriz yönetimi eylem planlarının hazırlandığı çok boyutlu ve aktörlü bir süreci ifade etmektedir.

Bu çalışma kapsamında Türkiye’de afetler ve acil durumlar kaynaklı krizlerle mücadele öncü kurum olan AFAD, stratejik kriz yönetimi bağlamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda pozitif ve negatif durumların varlığı göze çarpmaktadır. AFAD’ın yaptığı çalışmalar, projeler ve hazırladığı planlar ele alındığında stratejik kriz yönetiminin belirli aşamalarını ihtiva ettikleri görülmektedir. Özellikle geniş paydaş yelpazesi bu noktada önemli olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte stratejik kriz yönetiminde önemli bir yere sahip olan senaryo planları Türkiye Afet Müdahale Planı’nda söz konusu edilmiştir. Ayrıca kapasite geliştirmeye ilişkin yine olumlu çalışmaların varlığı da stratejik kriz yönetimi açısından önemlidir. Bunlarla birlikte stratejik kriz yönetiminin tüm süreçlerle birlikte bir bütün olduğu göz önüne alındığında eksiklikler de ortaya çıkmaktadır. AFAD bünyesindeki çalışma, proje ve planlar stratejik kriz yönetimi sürecinin aşamalarını bir bütün olarak içermemektedir. Ancak çok ciddi sorunlara, sıkıntılara, maddi ve manevi yıkıntılara yol açan doğal afetler ve bunlarla bağlantılı kriz durumlarıyla Türkiye sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu noktada bütüncül bir bakış açısıyla sürecin yönetilmesi faydalı olacaktır. Temel olarak belirlenen misyon ve vizyonlar doğrultusunda özellikle GZTF analizleri yapılmalı ve zayıf yönler ve tehditler ortadan kaldırılmalıdır. Bununla birlikte paydaşlarla ilişkiler güçlendirilmeli, geribildirimler dikkate alınmalıdır. İç ve dış iletişim çeşitli kanallarla sürekli açık tutulmalı ve bilgi kirliliğinin önüne geçilecek şekilde şeffaf olunmalıdır ki bu noktada gelişmiş bilgi ve iletişim teknolojileri önemli bir kolaylaştırıcı rol oynayabilecektir. Tüm bunlarla birlikte olmazsa olmaz şekilde krizlere yönelik senaryolar hazırlanmalı, tatbikatlarla, simülasyonlarla bunlar uygulanmalı, ortaya çıkan sorunlar giderilmeli, eksik kalan taraflar tamamlanmalı ve bunların sonucunda uygulanabilir bir kriz eylem planı oluşturulmalıdır. Ayrıca bu noktada örgütsel liderlere de önemli roller düşmektedir. Örgüt içi ve dışı yönetimin sağlanmasında özellikle liderlerin çok önemli görevleri yerine getirebileceği akılda tutulmalıdır.

AN INTEGRATED METHOD FOR DEALING WITH CRISES: STRATEGIC CRISIS MANAGEMENT

EXTENDED ABSTRACT

A Concept on The Axis of Opportunity and Threat: Crisis

Crises refer to situations that can arise from a variety of causes, can occur at any time, and can often lead to negative results. In this context, a crisis can be defined as a situation that involves three conditions: surprise, a threat to high-priority objectives, and limited time for intervention. Crises that can occur in different dimensions can affect individuals, societies, organizations, countries or groups of countries. At this point, it is necessary to effectively manage crises that may prevent the achievement of goals, threaten existence and create various risks. In this context, crisis management is defined as a set of activities implemented in a planned and systematic manner in order to eliminate the events or situations expressed as a crisis and their effects. In other words, crisis management is an effective management approach that is used to take the necessary measures to prevent the events that cause the crisis situation, to direct the crisis situation in the most appropriate way from the beginning of the event if the crisis situation occurs despite all kinds of measures taken, to end the crisis in line with the interests of the individual, organization, society and country, to prevent recurrence and to take the necessary measures.

Strategic Crisis Management: An Integrated Process

It is stated that crisis management is strategic in nature. At this point, although they have been developing in parallel for many years, it has been recognized that crisis management and strategic management meet at a common denominator, especially in the last few decades. This recognition has led to the emergence of strategic crisis management. Strategic crisis management can be defined as the fulfillment of a set of tasks that can be expressed as feeling or perceiving, critical decision-making, coordination and sensemaking. In addition, strategic crisis management is the method that makes it possible to recognize the crisis and take measures to overcome its negative consequences. There are various methods within this methodology. The first group of methods is tactical, while the second group of methods is strategic.

Evaluation of The Presidency of Disaster and Emergency Management And Its Activities In The Context Of Strategic Crisis Management

It has been stated that crises can arise from various sources. At this point, Mitroff (2008) stated that there are seven types of major crisis families in the business model he developed for strategic crisis management. One of these is natural disasters. Natural disasters are an important source of crisis that can cause damages especially on a country-level. At this point, Türkiye has been significantly affected by this type of crisis at various times. Organizational structuring is important in dealing with this

crisis situation, and the Disaster and Emergency Management Presidency (DEMP) under the Ministry of Interior in Türkiye has an important place in this regard.

DEMP has an important role in combating crises that occur or are experienced in the form of disasters and emergencies. At this point, there are activities and projects it has carried out. It is possible to say that the most important step taken within the scope of the study is the transition to the Integrated Disaster Management System. In addition, DEMP provides services related to volunteering and gathering areas through e-government. In addition to these, there are many projects within DEMP. The Disaster-Ready Turkey Project is one of them and it is comprehensive especially in terms of stakeholders. CBRN Capacity Building Project, EU-IPA Institutional Capacity Project, Turkey Disaster Management Strategy Document and Action Plan, Disaster Awareness Center are other activities within DEMP that can be considered within the scope of the subject.

The plans prepared by DEMP along with its activities and projects are also important. In this context, one of the most important documents is DEMP Strategic Plan 2024-2028. Other important plans prepared by DEMP are Turkey Disaster Response Plan, Turkey Disaster Risk Reduction Plan, National Earthquake Strategy and Action Plan 2012-2023 (USDEP 2023).

Conclusion and Evaluation

When DEMP's activities, the projects it is involved in or conducts and the plans it has prepared are evaluated within the scope of strategic crisis management, it is seen that there are positive and negative situations. When the works, projects and plans prepared by DEMP are considered, it is seen that they contain certain stages of strategic crisis management. Especially the wide range of stakeholders is considered important at this point. In addition, scenario plans, which have an important place in strategic crisis management, are mentioned in the Turkish Disaster Response Plan. In addition, the existence of positive studies on capacity building is also important in terms of strategic crisis management. However, considering that strategic crisis management is a whole with all processes, deficiencies also emerge. The works, projects and plans within DEMP do not include the stages of the strategic crisis management process as a whole. However, Turkey frequently encounters natural disasters and related crisis situations that cause serious problems, troubles, material and moral destruction. At this point, it would be beneficial to manage the process from a holistic perspective.

KAYNAKÇA

- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Erişim: 15.11.2024.
<https://www.afad.gov.tr/afadhakkinda>.
- Afet ve Acil durum Yönetimi Başkanlığı, Erişim: 16.11.2024.
<https://www.afad.gov.tr/butunlesik-afet-yonetim-sistemi>.
- Afet ve Acil Durum Başkanlığı 2024-2028 Stratejik Planı, Erişim: 16.11.2024.
<https://www.afad.gov.tr/stratejik-planlar>.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Erişim: 17.11.2024.
<https://www.afad.gov.tr/projelerimiz>.
- Akdağ, M., ve Arklan, Ü. (2013). Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 33-55.
- Aksu, A. (2009). Kriz Yönetimi ve Vizyoner Liderlik. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(15), 2435-2450.
- Ansell, C., ve Boin, A. (2019). Taming Deep Uncertainty: The Potential of Pragmatist Principles for Understanding and Improving Strategic Crisis Management. *Administration & Society*, 51(7), 1079-1112.
- Arslan, A. (2009). Kriz Yönetiminde Liderlik. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 18, 179-190.
- Aslan, M. (2021). Kriz, Krizi Tetikleyen Sebepler ve Kriz Türleri. M. Aslan ve O. Yılmaz (Ed.) *Kriz ve Yönetimi* içinde (s. 1-13), Ankara: Nobel Yayınları.
- Asunakutlu, T., Safran, B., ve Tosun, E. (2003). Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 141-163.
- Asunakutlu, T., ve Safran, B. (2004). Stratejik Yönetim Açısından Kriz Kaynaklarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Öneri Dergisi*, 6(21), 51-58.
- Aydın, A. H. (2018). *Yönetim Bilimi*, 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık,
- Aykaç, B. (2001). Kamu Yönetiminde Kriz ve Kriz Yönetimi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 123-132.
- Baubion, C. (2013), "OECD Risk Management: Strategic Crisis Management", *OECD Working Papers on Public Governance*, No. 23, OECD Publishing.
- Bilgiç, H. M. (2017). Kamuda Kriz Yönetimi. *İdarecinin Sesi Dergisi*, 179, 38-44.
- Dayton, B. W. (2004). Managing Crises in the Twenty-First Century. *International Studies Review*, 6(1), 165-165.
- Demirtaş, H. (2000). Kriz Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(23), 353-373.
- Deveney, J. (2011). Being Creative in the Face of Crisis: How Innovation Plays a Role in Communication. *Public Relations Tactics*, 18(8), 14.
- Durgun, S. Yerel Yönetimlerde Kriz Yönetimi: Ampirik Bir Çalışma. *Politik Ekonomik Kuram*, 9(1), 393-411.
- Göral, R. (2014). Turizm Sektöründe Stratejik Kriz Yönetimine İlişkin Bütünsel Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 89-101.
- Groh, M. (2014). Strategic Management in Times of Crisis. *American Journal of Economics and Business Administration*, 6 (2), 49-57.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 61-85.

- Karaağaç, T. (2013). Kriz yönetimi ve İletişim. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Ekim (49), 117-132.
- Karaköse, T. (2007). Örgütler ve Kriz Yönetimi. *Akademik Bakış*, 13(2), 1-15.
- Kouzes, A. (2008). Crisis Management in Crisis?. *Administrative Theory & Praxis*, 30(2), 155-183.
- Kök, H. (2023). Afetlerde Kriz Yönetimi ve Sosyal Hizmet Örgütleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Ledi, K. K., Adu Asare Obeng, I., Ameza-Xemalordzo, E., ve Dumeda, R. B. (2024). All Hands on The Pump: The Role of Strategic Thinking and Gender Diversity on Crisis Management. *Current Issues in Tourism*, 27 (17), 2709-2725.
- Mitroff, I. I., Shrivastava, P., ve Udwadia, F. E. (1987). Effective Crisis Management. *Academy of management Perspectives*, 1(4), 283-292.
- Mitroff, I. I., Pauchant, T. C., ve Shrivastava, P. (1988). The Structure of Man-Made Organizational Crises: Conceptual and Empirical Issues in The Development of a General Theory Of Crisis Management. *Technological Forecasting and Social Change*, 33(2), 83-107.
- Oran, F. Ç., ve Demir, Y. (2016). Kriz Yönetim Süreci: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Özel Bir Banka Üzerine İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 181-197.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Özgür, H. (2004). Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim. M. Acar ve H. Özgür (Ed.), *Çağdaş Kamu Yönetimi II* içinde, (s. 207-254). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Pearson, C. M., ve Mitroff, I. I. (1993). From Crisis Prone To Crisis Prepared: A Framework For Crisis Management. *Academy of Management Perspectives*, 7(1), 48-59.
- Preble, J. F. (1997). Integrating the Crisis Management Perspective into the Strategic Management Process. *Journal of Management Studies*, 34(5), 769-791.
- Serin, H., ve Durgun, M. (2018). İşletmelerde Yenilikçi Yaklaşım Olarak Stratejik Yönetim Süreci. N. Yarpuz-Bozdoğan, E. Dönmez ve U. Coşgun (Ed.), *Ziraat, Orman ve Su Ürünleri Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar* içinde (s.23-42). Ankara: Gece Kitabevi.
- Serin, H., Durgun, M., ve Durgun, S. (2020). Orman Ürünleri Sanayindeki Davranışsal Strateji Çalışmaları Üzerine Bir Derleme. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(1), 1002-1019.
- Serin H., ve Durgun M. (2022). Aracılık Analizleri ve Endojenlik Doğrulaması: Stratejik Karar Kalitesi Örneği. E. Karadeniz ve A. Eren (Ed.), *Tarımsal Üretim ve Pazarlamada Akademik Yaklaşımlar* içinde (s. 135-152). Ankara: İKSAD Publishing House.
- Sætren, G. B., Vaag, J. R., ve Lund, M. S. (2024). What and How to Train for Strategic Crisis Management: A Systematic Literature Review. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32(2), e12568.

- Taş, İ. E., Durgun, S., ve Bal, M. (2022). Türkiye’de Suriyeli Göçü Sonrası Geliştirilen Politikaların Kriz Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi. *Şarkiyat*, 14(3), 1238-1255.
- Taş, İ. E., Durgun, S., ve Aşar, Y. (2024) Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Şeffaflık Arayışı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 67, 167-176.
- Taneja, S., Pryor, M. G., Sewell, S., ve Recuero, A. M. (2014). Strategic Crisis Management: A Basis for Renewal and Crisis Prevention. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 78-85.
- Tekin, Ö. F. (2015). Kriz Yönetimi ve Kamu Yönetimi İçin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(2), 119-135.
- Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H., ve Özer, M. A. (2017). *Yönetim bilimi*. 11. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türkiye Afet Müdahale Planı, Erişim: 16.11.2023. https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e_Kutuphane/Planlar/TAMP.pdf.
- Türkiye Afet Risk Azaltma Planı, Erişim: 17.11.2024. https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/e_Kutuphane/Planlar/28032022-TARAP-kitap_V6.pdf.
- Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2023, Erişim: 17.11.2024. https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/2403/files/udsep_1402013_kitap.pdf.
- Yüzbaşıoğlu, N. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim ve Planlama Açısından Stratejik Maliyet Yönetimi ve Enstrümanları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 387-410.
- Zafirova, T. (2014). Strategic Drift and Strategic Crisis Management of Organization. *Journal of China-USA Business Review*, 13(7), 486-494.
- Wang, W. T., ve Belardo, S. (2005). Strategic Integration: A Knowledge Management Approach to Crisis Management. In *Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Sadegül DURGUN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Sadegül DURGUN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Sadegül DURGUN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Sadegül DURGUN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Sadegül DURGUN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

OSMANLI'DAN 2000'Lİ YILLARA KADAR TÜRKİYE'DE SİYASETİN
ERİLLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU¹ & R. Burçin YAVUZ²

Öz

Türk siyasal yaşamında kadınların yaşadıkları eşitsiz koşullara karşı verdikleri mücadelenin tarihsel kökleri Osmanlı'daki eril siyasal ve toplumsal yapı içerisinde oluşan kadın hareketine dayanmaktadır. Osmanlı'da 19. yüzyılda başlayan sorgulama ve arayışlar, kadınların kamusal alana çıkmaları konusunda önemli bir başlangıç noktasını teşkil etmektedir. Bu dönemdeki eril siyasal ve toplumsal düzende, kadınların özel alanda yer almaları gerektiği yönünde bir yaklaşım söz konusudur. Fakat Osmanlı'da bu dönemde gelişen modernleşme süreçleri kapsamında, kadınların sosyal ve ekonomik koşullarında birtakım değişimler yaşanmıştır. Buna rağmen kadınların özellikle siyasal düzeyde bir kazanım elde ettiklerini söylemek güçtür. Kadınlar tarafında siyasal hak talepleri doğrultusunda bir bilinçlenme ve mücadeleye işaret eden gelişmeler olsa da kadınların siyasal haklarına kavuşmaları için Cumhuriyet'i beklemeleri gerekmektedir. Cumhuriyet Devrimi ile birlikte kadınlar, siyasal, toplumsal ve ekonomik düzeyde olmak üzere çoğu temel haklarına kavuşmuşlardır. Kadınların Avrupa'daki çoğu ülkeden önce siyasal haklarını kazanmaları önemli bir demokratik gelişmedir. Bununla birlikte tarihsel süreçte kadınların siyasete katılımları ve siyasal temsil düzeyleri beklenen doğrultuda ilerlememiş, kadın temsil düzeyleri zayıf kalmıştır. Kadınların siyasal haklarını elde etmeleri, eşit temsil ilişkisinin oluşması açısından olumlu olsa da politikadaki veriler erkeklerin sayıca çoğunlukta olduğunu ve siyasetin eril bir işleyişe tabi olduğunu göstermektedir. Dünyadaki gelişmelerle koşut olarak, Türk siyasal yaşamında da erkeklerin kadınlara kıyasla siyasette egemen bir konumda olması, kadınların politikaya katılımlarını olumsuz etkilemiştir. Türk siyasetinde kadınların siyasal haklarını kazanımı ile başlayan süreçten günümüze kadar kadın temsil düzeylerinin düşük oranda kalması, siyasetin erkek egemen bir alan olmasına yol açmıştır. Çalışmada literatür taraması yöntemine başvurularak kadın temsil düzeylerinin düşük kalması ve siyasetin ataerkil bir alan olmasına kaynaklık eden unsurlar tarihsel bağlamda ele alınmaktadır. Bununla birlikte konunun çok boyutluluğu ve derinliği açısından dönemselsel bir kısıtlamaya gidilerek tarihsel bağlam, Osmanlı'da başlayan 2000'li yıllara kadar devam eden süreçle sınırlandırılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, eril siyaset, toplumsal cinsiyet, siyasal temsil.

JEL Kodları: Z12, Z19.

Başvuru: 28.11.2024 **Kabul:** 04.04.2025

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt, Türkiye, ekaldirimoglu@bayburt.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5913-0238>

² Dr. Öğr. Üyesi, Ufuk Üniversitesi, Ankara, Türkiye, rabiaburcin.yavuz@ufuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6411-3931>

HISTORICAL DEVELOPMENT OF THE MASCULINITY OF POLITICS IN TURKEY FROM THE OTTOMAN ERA TO THE 2000s³

Abstract

The historical roots of women's struggle against unequal conditions in Turkish political life can be traced back to the women's movement that emerged within the masculine political and social structure of the Ottoman Empire. The questioning and searching that began in the Ottoman Empire in the 19th century constituted an important starting point for women's access to the public sphere. In the masculine political and social order of this period, there was an approach that women should be in the private sphere. However, within the scope of the modernization processes that developed in the Ottoman Empire during this period, there were some changes in the social and economic conditions of women. Nevertheless, it is difficult to say that women made gains especially at the political level. Although there were developments indicating an awareness and struggle on the part of women for their political rights, women had to wait for the Republic to realize their political rights. With the Republican Revolution, women gained most of their basic rights at the political, social and economic levels. It is an important democratic development that women gained their political rights before most countries in Europe. However, in the historical process, women's participation in politics and political representation levels have not progressed in the expected direction and women's representation levels have remained weak. Although women's gaining their political rights is positive in terms of establishing a relationship of equal representation, the data in politics show that men are in the majority and politics is subject to a masculine functioning. In parallel with the developments in the world, the fact that men have a dominant position in Turkish political life compared to women has negatively affected women's participation in politics. The low level of women's representation in Turkish politics from the process that started with women gaining their political rights to the present day has led to politics being a male-dominated field. In this study, the factors contributing to the low levels of women's representation and the patriarchal nature of politics are examined in a historical context using the literature review method. However, due to the multidimensionality and depth of the subject, a period-specific limitation is applied, and the historical context is confined to the period starting from the Ottoman era and continuing until the 2000s.

Keywords: *Women, masculine politics, gender, political representation.*

JEL Codes: *Z12, Z19.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Bu çalışmada, Türk siyasetinde tarihsel süreçte kadınların siyasal haklarını kazanmaları ile başlayan siyasal katılımları, temsil düzeylerinin düşüklüğü ve bununla bağlantılı olarak politikanın erkek egemen bir alan olması arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kadınların 1930’larda siyasal haklarını kazanmaları ile oluşan yeni koşullar, kadınların siyasete katılımları açısından çok olumlu bir gelişme olarak öne çıkmaktadır. Kadınların demokrasinin öncülü kabul edilen Batı’daki bazı ülkelere önce bu hakkı elde etmeleri hem siyasetteki gelecekleri açısından hem de siyasetin demokratikleşmesi bağlamında umut yaratmıştır. Fakat ilerleyen süreçte beklenilen aksine siyasal veriler, politikada kadın temsil düzeylerinin düşük kaldığını göstermektedir. Bu durum Türkiye’de, dünyadaki pek çok ülkede olduğu gibi siyasetin erkek egemen bir alan olduğuna işaret etmektedir. 1930’lardan günümüze devam eden bu tablo, siyasette eşit temsil ilişkilerinin oluşmadığını ve demokratik bir kültürün yeterince gelişmediğini göstermektedir. Bu tablo, çoğunlukla Türk siyasetinin inşasında erkeklerin kurucu olması ve kadınların ise bu sürece yeterince dahil olamamalarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte sosyo-ekonomik faktörlerin, kültürel ve dini olguların da kadınların politikaya katılımlarını zorlaştırıcı etkisi bulunmaktadır. Kadınların özel alanla özdeşleştirilmeleri ve kamusal alana çıkışları hususunda karşılaştıkları eril düşünce ve engeller politikadan uzakta konumlanmalarına yol açmıştır.

Türkiye’de kadınların siyasal haklarını erkeklerden sonra elde etmeleri durumu ya da bu hakkın erkekler tarafından kadınlara verilmesi siyasette tarihsel olarak erkek egemenliğine ve erkeklerin kadınlar üzerinde kurdukları iktidara işaret etmektedir. Süreç içerisinde bu yaklaşımın olumlu yönde değiştiği görülsede siyasette, kadınların kamusal alana çıkışlarında olduğu gibi erkeklerin kadınları kontrol etme yönündeki yaklaşımları değişmemiştir. Tarihsel olarak en temelde aile içerisinde patriarka, politikada da devam ederek kadınların siyasal katılımları için mücadele etmeleri gerekliliğini doğurmuştur. Çalışmada Türk siyasetinin eril yapısının tarihsel inşasını açıklamak hedeflenmektedir. Bu doğrultuda öncelikle kadın hakları açısından Türk siyasal yaşamındaki gelişmeler ele alınacak, daha sonra Türkiye’de siyasette kadınların konumları ve politikada yer almaları yönündeki problemler üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda kadınların siyasal katılımları ve temsil düzeyleri, politikanın demokratikleşmesi kapsamında değerlendirilerek Türkiye’de siyasetin tarihsel süreçte kurumsallaşmasında erkeklerin kadınlar üzerinde kurdukları tahakküm ilişkisi ekseninde siyasetin eril yapısının oluşum süreci açıklanacaktır. Türkiye’de 21. yüzyılda siyasete kadın temsil düzeylerinde görece bir yükseliş yaşanmasına rağmen, özellikle 2000’li yıllara kadar kadın temsil düzeylerindeki durağanlık göze çarpmaktadır. Siyasetin erilliğinin tarihsel gelişiminin incelendiği bu çalışmada bu dönemdeki kadın temsil düzeylerinin düşüklüğü üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada Osmanlı’dan 2000’li yıllara kadar olan süreçteki gelişmelere odaklanılarak siyasetin erkek egemen bir yapı görünümüne bürünmesinin tarihsel bağlamı araştırılmaktadır.

2. OSMANLI'DA KADIN HAREKETİNİN GELİŞİMİ

Osmanlı'da kadın hareketinin oluşum süreci, 19. yüzyılın ikinci döneminde başlamıştır (Zihnioğlu, 2003: 42). Bu doğrultuda, Türk siyasal yaşamında kadınların politik alanda var olmaları sürecinin tarihsel ve toplumsal temeli, Osmanlı'daki kadın hareketlerinin gelişimine dayandırılabilir. Bu süreç, kadınların özel alan dışında var olmaları ve karşılaştıkları eşitsizliklere karşı bir mücadele başlatmaları açısından önem taşımaktadır. Osmanlı'da kadınların, siyasal haklarını kazanmamış olsalar da kamusal alana çıkmaya başlamaları, sorunlarını dile getirmeleri ve eşit hak talepleri ileren dönemlerde siyasal haklarını kazanmaları açısından oldukça önemli bir gelişmedir. Osmanlı'da başlayan modernleşme hareketleri kapsamında başta eğitim ve ekonomi gibi çeşitli alanlarda yaşanan gelişmeler kadınların kamusal alanda görünür olmalarına olanak sağlayacak bir toplumsal dönüşüme zemin hazırlamıştır.

Osmanlı'da 19. yüzyılda başlayan modernleşme politikaları, devletin siyasal yapısı başta olmak üzere pek çok alanda önemli değişikliklere yol açtığı gibi toplumsal yapıyı da derinden etkileyerek kadınlar açısından da önemli bir değişimin başlatıcısı olmuştur. Modernleşme, beraberinde kadınların aile dışında var olma isteklerini yaratan bir süreci getirmiştir. Çakır, bu süreçte kadınların basın vasıtası ile çeşitli gazete, dergi ve konferanslarla özellikle dernekler bünyesinde gösterdikleri faaliyetlerle yaşadıkları eşitsizlikler ve oluşturdıkları talepler hakkında toplumsal bir bilinç yaratmaya çalıştıklarını belirtmektedir (Çakır, 2011: 59). Osmanlı'da modernleşme, toplumsal yaşamın çoğu alanında olduğu gibi kadınların konumlarını da etkilemiştir (Çakır, 2011: 392). Avrupa'da Endüstri Devrimi ile yeni bir uygarlık yaratılırken, Osmanlı bu gelişmelerin uzağındaydı. Osmanlı'nın Avrupa'daki gelişmelerin farkına varması neticesinde gelişen Türk modernleşme projesinin ilk adımları Tanzimat'ta atılmış ve bu süreç 20. yüzyılın yarısına kadar sürmüştür. Erken modernleşme döneminde, Osmanlı'yı diriltme düşüncesinden, Türk devletini inşa etme düşüncesine doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönemde reformcu erkeklerde devletin modernleşmesini kadınların modernleşmesi gerekliliği üzerinden ele alan bir yaklaşım öne çıkmıştır (Sancar, 2013: 81-83). Osmanlı'nın dağılması ve ulus devletleşme sürecine denk düşen ilk dalga feminist harekette ağırlıklı olarak kadınların kurtuluşu için ulusun kurtarılması düşüncesi hâkim olmuş ve buna mukabil olarak ilk dalga, milliyetçilik, İslamcılık, Pantürkçülük gibi akımlarla bütünleşmiştir. İlk dalga feminist kadınlarının Batı'ya yönelik eleştirilerinde Müslüman kimliklerine yaptıkları vurgular öne çıkmıştır (Tekeli, 1998: 341-342). Bu bağlamda ulusun asker yetiştiren kadınları olarak anneler, feminizm ile milliyetçiliğin buluştuğu noktada yer almışlardır (Akşit, 2013: 190).

Osmanlı'da kadınların şehir hayatındaki görünürlüğünde 18. yüzyılın sonu ile birlikte bir artış ve değişim yaşanmıştır. Bu dönemde Avrupa modasının etkisiyle kadınların özel alan dışındaki kıyafetlerinde birtakım değişimlerin yaşanmaya başladığı görülmüştür. Kadınların kamusal görünürlüklerindeki bu değişim birtakım fermanlarla kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Başlangıçta kadınları dolaylı yollardan, eşleri veya dükkân sahipleri tarafından kontrol etmeye çalışan fermanlar giderek doğrudan kadınlara hitap eder bir hal almıştır. Özellikle 18. yüzyıl sonu, 20.

yüzyıl başlarında kadınlara daha çok müdahale eden doğrudan fermanlar çıkarılmıştır. Doğrudan kadınlara hitap eden bu fermanlar, bu yönden çok önemlidir. Bu fermanlar daha önce göz ardı edilen kadınları devletin kabul ettiğinin bir göstergesidir. Bu durum, daha önce kadınların özel alan dışındaki konumları erkekler üzerinden düzenlenirken, bu tavrın artık değiştiğini göstermektedir (Akşit, 2012: 35-49). Osmanlı’da kadınlara yönelik düzenlemeler, devletin, özel alan dışı yerlerde kadınların yeni bir şekilde var olmalarını, buralarda üstlendikleri rolleri kabul ettiğini de göstermektedir (Akşit, 2012: 70).

Osmanlı’da Tanzimat ve II. Meşrutiyet döneminde modernleşme süreçlerine yönelik olarak kadınların toplumsal ve aile içindeki konumlarının modernleşme ile olan etkileşiminin, modernleşme taraftarı erkekler tarafından gündeme getirilmeye başlandığı; kadınların modernleşmesinin “eski zihniyetlerden” bir kopuş, bir kurtuluş olacağı fikri üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Bu kesim, modern ailede ve modern toplumda kadınların konumunun nasıl olacağı yönünde kendi aralarında tartışarak bu sürece yön vermeye çalışmışlardır (Sancar, 2013: 85). Osmanlı’da modernleşme süreçlerinde kadınlar, yaşadıkları ya da maruz bırakıldıkları eşitsiz koşullara karşı bir yaklaşım ya da bir tavır geliştirmeye başlamışlardır. Bu doğrultuda başta çeşitli dergilerde yazılar yazmaları, kadın dernekleri oluşturmaları ve bu derneklerde çeşitli faaliyetler yürütmeleri, eğitim olanağına kavuşmaları gibi gelişmeler kadınların toplumsal ve aile içindeki eşitsiz konumlarının değişimi açısından önemli bir nirengi noktasıdır.

Modernleşme süreçleri kapsamında eğitimin modernleşmesi doğrultusunda kadınların eğitimi açısından olumlu bir düzenleme gerçekleştirilerek 1859 yılında Kız Rüştîyesi’nin açıldığı görülmektedir (van Os, 2009: 340). II. Abdülhamit modernleşme projesi bağlamında kızların eğitimine önem vererek okullar açmıştır. Bu önemin 1908’lerde giderek azaldığı anlaşılrken diğer yandan feminist söylem geliştiren kadın dergilerinin sayısında artış yaşanmaya başlandığı ve bu konu üzerinde durdukları görülmektedir (Akşit, 2012: 18-19). Osmanlı’da kadınların sorunlarını seslendirdikleri ilk adres basındır. Bu doğrultuda Terakki Gazetesi, Terakki-i Muhadderat Dergisi, Şükûfezar, Hanımlara Mahsus Gazete, Demet, Kadınlar Dünyası gibi çeşitli gazeteler, gazetelerin kadın ekleri ve kadın dergilerinde kadınların varlıklarını gösterdikleri, kadınları bilinçlendirme faaliyeti yürüttükleri ve isteklerini dile getirdikleri görülmektedir (Çakır, 2011: 59-81). Sayısal olarak bakıldığında 1895-1908 yılları arasında 10, 1909-1923 yılları arasında ise 22 kadın dergisinin çıkarıldığı görülmektedir. Bunlar arasında 1886 başlangıç tarihli Şükûfezar, sahibinin ve dergiyi çıkaranların kadın olduğu ilk dergi olması sebebiyle önemlidir (Sancar, 2013: 94). Sürecin devamında “Hanımlara Mahsus Gazete, Kadınlar Dünyası ve Kadınlık Duygusu” dergileri ön plana çıkmıştır (Akşit, 2012: 22). 1908 yılından itibaren yayımlanmaya başlayan haftalık bir gazete olan Kadın’ın da özellikle kendisinden sonra gelecek birçok kadın dergisine liderlik etmesi açısından kadınların toplumsal-siyasal hak ve taleplerinin dikkate alınmasında önemli bir yeri bulunduğu söylenebilir (Uslu ve Aytekin, 2015: 124).

Osmanlı'da kadınların kamusal alanda varlık göstermelerinin ötesinde birtakım toplumsal-siyasal problem ve isteklerin kadınlar tarafından dile getirilmeye başlanması 19. yüzyılda gerçekleşmiş, bu konuların ele alındığı çeşitli kadın dergi ve gazetelerinin yanında, dernekler de Osmanlı'da kadın hareketinin önemli bir taşıyıcısı olmuştur (Aytekin, 2015: 72-73). Kadın haklarının dile getirildiği bu dönemde çoğu üst sınıf ailelere mensup kadınlar tarafından çeşitli dernekler kurularak ve dergiler çıkarılarak kadınların mücadelelerini başlattıkları ve sürdürdükleri görülmektedir. (Sancar, 2013: 92). Osmanlı'da en başta kurulan kadın derneklerinin ağırlıklı olarak yardım amaçlı oldukları ve savaşın yarattığı yaraları onarmayı amaçladıkları görülmektedir. Bununla birlikte kız çocukları için eğitim ve kadınların mesleki düzeyde eğitim almalarını, farklı alanlarda bilinçlendirilmelerini hedefleyen dernekler de söz konusudur (Çakır, 2019: 99). Kadınların bireysel istek ve beklentilerini örgütsel düzeyde somutlaştıran, konferans ve çeşitli yayınlarla ifade etmelerine olanak sağlayan dernekleri Serpil Çakır amaçlarına göre “ ‘Şevkat-i Nisvan’ ” gibi yardım dernekleri, kadınlara meslek kazandırmak amacıyla kurulan “ ‘Osmanlı Türk Hanımları Esirgeme Derneği’ ” gibi dernekler; “ ‘Musiki Muhibbi Hanımlar Cemiyeti’ ” gibi kültürel amaçlı dernekler; ülkenin sorunlarına çözüm üretmek amaçlı kurulan “ ‘Ma’mulat-ı Dahilliyeye İstihlakı Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi’ ”; ülke savunmasına destek amaçlı kurulan “ ‘Nisvan-ı Osmaniye İmdad Cemiyeti’ ” gibi dernekler ile birlikte farklı etnik kesimlerden kadınların kurdukları dernekler; “siyasal partilerin kadın dernekleri”; “ ‘Osmanlı Müdâfaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti’ ” gibi feminist dernekler ve “siyasal amaçlı kadın dernekleri” olarak gruplandırmaktadır (Çakır, 2011: 87-125). Kadınların dernek açmaları, dernekler bünyesinde ekonomik ve toplumsal faaliyetler (atölye, fuar, sergi vb.) yürütmeleri, güçlenmelerine ve ilerleyen süreçte politik alanda da faaliyet yürütmek istemelerine kapı aralamıştır (van Os, 2009: 347). Osmanlı'da feminist hareketin gelişimi noktasında öne çıkan Osmanlı Müdâfaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyetinin programına giren siyasal hak talebi, 1920'lerin ilk dönemlerinde kadınların dile getirdikleri oy hakkı konusu ve ilerleyen süreçte parti kurma girişimleri kadınların politik faaliyetlerde yer alma konusuna önem verdiklerini göstermektedir (Çakır, 2019: 98-99).

1868-1908 yılları arasında kadınların varlıklarını ispat ettikleri bir dönemdir. Bu dönemde “Osmanlı'nın dünyaca tanınan ve izlenen kadınlarından Şair Nigar (1862-1918), Fatma Aliye (1862-1936), Halide Edip (1882-1964), Nezihe Muhittin (1889-1958) ve Emine Semiye (1868-1944) gibi kadınlar” öne çıkmıştır (Zihnioğlu'ndan akt. Sancar, 2013: 93). 1908'den Cumhuriyet'e kadar geçen sürede II. Meşrutiyet'in yarattığı özgürlük ortamı kadınların lehine işlemiş, bu dönemde kadın hakları taleplerini somutlaştırarak, insan olarak sayılmaları gerektiklerini savunmuşlardır. Kadınlar bu dönemde özellikle “ ‘hukûk-i nîsvân’ ” ve “ ‘kadınlığın te’âlîsi’ ” olarak kavramsallaştırılan eğitim hakkı, kamu yaşamına katılmalarının sağlanması, çok eşlilik ve erkeğin isteğiyle boşanma durumuna son verilmesi gibi hak ve düzenlemeleri talep etmişlerdir (Zihnioğlu, 2003: 56-57; Sancar, 2013: 93). Osmanlı'da kadınlar tarafından yayımlanan gazete ve dergiler, bununla birlikte derneklerde kadınların gerçekleştirdikleri faaliyetler, kamusal alanda kadın kimliğinin kabulünün yaygınlaştığını göstermektedir.

Osmanlı'da Batı'daki gelişmelerin etkisi, kadınların sorunları üzerinde de görülmüştür. Batı'da Fransız Devrimi ile başlayan değişim, Osmanlı'da da etkisini göstermiştir. Batı'daki kadınların hak talepleri ile Osmanlı'daki kadınların yaşadıkları eşitsizliklere karşı eleştirel bir tavır geliştirmeleri kendi içinde farklılık taşısa da benzer süreçlerde gelişmiştir. Bununla birlikte Osmanlı'da İngiliz ve Amerikan süfajetleri gibi kitleselleşen mücadeleler gerçekleşmemiştir (Berktaş, 2004: 10-14). Sancar, Osmanlı'daki kadın hareketinin yazınlarından hareketle kadınların Batı'daki süfajetleri takip ettiğini, fakat Batı'daki siyasal hak mücadelesinin Osmanlı'daki kadın örgütleri üzerinde ne kadar etkili olduğunun bilinmediğini söylemektedir (2013: 153). Osmanlı'da yayımlanan Kadınlar Dünyası Dergisinde yer alan çeşitli yazılarda, kadınların dünyadaki kadın hareketlerini izledikleri ve siyasal hak kazanımı bağlamında bu hareketlerden ilham aldıkları, siyasal yaşama katılmak taleplerini dile getirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda Osmanlı'da kadınların, siyasal hayata katılmaları doğrultusunda “yeterli formasyon” ve toplumsal güçten yoksun oldukları düşüncesi ile bu durumu ortadan kaldırmaya yönelik bir yaklaşım söz konusudur (Çakır, 2011: 393-402). Kadınların siyasal beklentileri doğrultusunda demokrasi, kadın haklarının kazanımı ve eşit temsil ilişkilerinin gelişimi için önemli politik adımlar Cumhuriyet ile birlikte atılacaktır.

3. CUMHURİYET, KADINLAR VE SİYASAL HAKLAR

Türkiye Cumhuriyeti'nde kadınlar, Osmanlı'dan farklı bir biçimde “eşit yurttaş” olarak haklarını kazandılar. Fatmagül Berktaş, bu hususta devletin Osmanlı'dan kopuşunun ve farklılaşmasının kadınlar üzerinden gösterilmeye çalışıldığını belirtmektedir. Kadınların “ ‘gösterge’, ‘simge’ ” olarak görülmelerinin Osmanlı'da da olduğunu, fakat Türkiye'de kadınların bu durumla mücadele edebilmeleri için uygun koşulların laik bir ulusal düzende daha mümkün olduğunu söylemektedir (Berktaş, 2004: 18). Cumhuriyet döneminden itibaren Türkiye'de kadınların kamusal alanda modernleşmenin bir göstergesi olarak konumlandırıldıkları, özel alanda ise geleneğin temsilcisi ve devam ettiricisi olarak ulusal yapıya eklemlendirildikleri ve kabul edildikleri görülmektedir. Bu süreci Serpil Sancar şu şekilde ifade etmektedir: “(...) Kadınlar yeni, modern ve bağımsız devletin göstereni, ulusun ‘uçmak’ için sembolik kanatları ya da modernleşmenin öğretmenler, eğitici anaları konumlarında, erkeklerden farklı ama etkin rollerde ulus inşasına dâhil edilmişlerdir” (Sancar, 2013: 74). Nilüfer Göle'ye göre Türk milletinin ulusal terakkisi için kadının özgürleşmesi gerektiği düşüncesi Kemalist feminizmin önemli bir argümanıdır (2000: 18). Türk siyasal yaşamında Cumhuriyet ile birlikte demokratik yaşamın inşaa sürecinde kadınların yürüttükleri politik mücadelelerin de etkisiyle siyasal haklarını kazandıkları görülmektedir. Fakat ilerleyen süreçteki politik gelişmeler, kadınların politikanın erkek egemen bir alan olarak şekillenmesinin önüne geçemediklerine işaret etmektedir. Kadın siyasal temsil düzeylerinin erkeklere göre düşük olması durumu, siyasetin erillğine dikkati çekmektedir. Kadınların siyasal haklarını kazanmalarının ardından da kadının politik alandaki varlığı üzerinde eril yapının hâkim olmaya devam ettiği görülmektedir.

Cumhuriyet'in laik ve demokratik niteliği, kadınların siyasal haklara sahip olmaları ile örtüşmektedir (Çakır, 2011: 402). Türk siyasal yaşamında kadınların siyasal haklarını kazanımı, 1930 tarihinde belediye seçimleri, muhtarlık seçimleri 1933 tarihinde ve milletvekili seçimleri ise 1934 yılında⁴ olmak üzere “aşamalı” bir şekilde gerçekleşmiştir (Tuncer, 2006: 13-14). Kışlalı, Kurtuluş Savaşı koşullarından itibaren Atatürk'ün kadının vatandaşlık hakkı kazanmasına karşı çıkanların çoğunluğuna rağmen, kadınların çağdaşlaşması doğrultusundaki politikaların Meclis'ten geçmesini sağladığına vurgu yapar (Kışlalı, 2000: 183). Tekeli, tek parti döneminde Meclis'e girmiş kadın milletvekillerinin, kadınların siyasal haklarını kazanmalarında Atatürk'ün rolünün daha çok üzerinde durduklarını belirtir. Tek parti dönemi sonrasında ise parlamentoya seçilen kadın milletvekillerinin Atatürk'ün bu konudaki etkisine değinmekle birlikte, asıl vurguyu toplumsal koşullar üzerine yapmalarına dikkati çeker. Bu durumun oluşmasında siyasal hakların kazanılma aşamalarını yaşayan kadın milletvekillerinin büyük payı olduğunu ifade eden Tekeli, bu süreçleri bizzat yaşananın daha gerçekçi bir bakış açısı sağladığının altını çizer (Tekeli, 1982: 218). Berktaş, Birinci Dünya Savaşı sırasında kadınların mücadeleye cephe gerisinde verdikleri desteklerin savaş sonrasında kadınlara oy hakkının tanınmasına kaynaklık ettiğini belirtmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de “kadınların Balkan Harbi, I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı'ndaki etkinlikleri ile Cumhuriyet döneminde oy hakkına kavuşmaları arasındaki ilişki” önemlidir (Berktaş, 2004: 8). Bu süreçte yürüttükleri mücadelelerin neticesinde kadınların artık siyasal haklarını kazanmaları gerektiği düşüncesi doğrultusunda Nezihe Muhiddin önderliğinde toplanan kadınlar, 15 Haziran 1923'te “Kadınlar Halk Fırkası”nı kurduklarını duyurmuşlardır. Fakat kadınların seçme hakkına sahip olmamaları ile bağlantılı olarak Fırkanın kurulması önlenmiştir. Bu durumun sonucunda Fırkanın tüzüğünde değişiklik yapılması ile yerine 7 Şubat 1924 tarihinde politik bir yanı bulunmayan ve cemiyet niteliği taşıyan Türk Kadınlar Birliği'nin kurulduğu görülmektedir (Sezer-Arığ, 2024: 1-2). Kadın Birliği'nin kurulmasına uygun zeminin Cumhuriyet ile oluştuğunu belirten Nezihe Muhiddin, Birliğin kuruluş sebebini, “(...) büyük bir ileri görüşlülük ve yetenek gösteren kadınlığımızın ciddi bir program ve düzenli bir çalışma ile kendi özelliklerini de önemle düşünerek bir bütün halinde çalışması” olarak açıklamıştır (2009: 116). Fakat kadınların ulaşmak istedikleri haklarını kazandıkları öne sürülerek 1935'te Birlik kapatılmıştır (Sezer-Arığ, 2024: 3-4). Özellikle kadınların seçme ve seçilme hakkına ulaşmaları neticesinde 1935'te yapılan Milletvekili Seçimlerinde 18 kadın milletvekilinin parlamentoya seçilmesi, Kadınlar Birliği'nin kapatılmasında etkili olmuştur (Demirel, 2018: 210). Şirin Tekeli, Türk Kadınlar Birliği sonrasındaki süreçte feminizm karşıtı bir “devlet feminizmi”nin etkili olduğunu belirtir (Tekeli, 1989: 35). Devlet feminizmi, erken Cumhuriyet döneminde devlet eliyle kadınlar adına yapılan düzenlemelere işaret etmektedir (Tekeli, 1991: 76). CHF kurulmadan Kadınlar Halk Fırkası'nın kurulmasına engel olunması, Fırka'nın derneğe dönüştürülmesi ve daha sonra derneğin kapatılması gibi durumlar devlet feminizmi

⁴ 5 Aralık 1934 tarihinde çıkarılan Kanun doğrultusunda genel seçimlerde, kadınlara 22 yaşından itibaren seçme hakkı, 30 yaşından itibaren ise seçilme hakkı verilmiş, böylece 1935 seçimleri neticesinde ise 18 kadın aday parlamentoya seçilmiştir (Şener, 2015: 269).

ile birlikte Türk siyasetinde kadınlar üzerinde erkek egemen yaklaşımlara işaret etmektedir.

Türk modernleşmesi sürecinde kadın hakları bağlamında medeni haklar ile siyasal haklar açısından bir karşılaştırma yapan Sancar, medeni hakların kadın hakları konusunda geliştiğini, fakat siyasal hakların bu konuda zayıf kaldığını belirtir (2013: 153). Türkiye’de kadınlar, siyasal haklarını elde etme konusunda çoğu ülkeye göre avantajlı konumda oldular. Birçok Batılı ülkeden önce kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi demokratikleşme adına oldukça önemli bir adımdır. Fakat seçme ve seçilme hakkının uygulanması konusunda öne çıkan farklılık (T.C. Başbakanlık, 1998: 59) bu konuda yeterince yol alınmadığını göstermektedir. Cumhuriyet’in reformları kapsamında 1924 yılında oluşturulan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, kadınlara erkeklerle eğitim konusunda eşit olanaklar sağlamıştır. Bununla birlikte 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu ise kadınların aile içinde ve bireysel düzeyde haklarını düzenleyerek kadınların yaşamları üzerinde önemli bir takım yasal değişiklikler sağlamıştır. Kadınların siyasal düzeyde kazandıkları haklar da “yasal statülerinin eşitlenmesinde” önemli bir gelişmedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022: 3).

Çalışmada daha önce de belirtildiği üzere Cumhuriyet’in kurulması ve ardından gelen tek parti sürecinde demokratik bir yönetime geçişin en önemli simgelerinden birinin kadınların siyasal hayata katılımı olduğu söylenebilir. Bu süreçte, teoride kadınların demokrasi ile özdeşleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte uygulamada kurulan özdeşliğin yansımalarının her daim sürdüğü söylenememekte, kadınların Meclis’te temsil oranları giderek düşmektedir. Birinci dalga feminizmin ateşinin sönmemesinin ardından, dünyada kadınların hak ve özgürlüklerine ilişkin olarak genel bir suskunluk süreci başlamıştır (Yaraman, 2015: 107). Türkiye de bu süreçten etkilenmiştir. Uygulamada farklı yansımaları olsa da demokrasi ve kadın hareketi üzerinden kurulan özdeşliğin çok partili hayata geçiş ile birlikte ikinci plana düştüğü gözlemlenmektedir. Nitekim demokrasi anlayışında kadın temsili yerine çok partili sistem öne çıkmış, bu doğrultuda kadınların siyasal katılımı konusunda çok partili hayatın başlamasından itibaren bir gerileme sürecine girilmiştir. Yaraman, bu dönemde yeni demokrasi sembollerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, toplumsal ve siyasal gündemde kadınların demokrasi timsali olarak ön plana çıkarılmasında bir çekimserlik oluştuğunu belirtir (2015: 106). Güneş-Ayata, çok partili hayatın başlamasıyla birlikte, kadınların demokrasi ile özdeşleştirilen sembolik niteliklerini yitirdiklerini belirterek, bu evrede “çok partili hayat”, “pazar ekonomisi”, “demokratik rejim”, “sanayileşme” gibi konuların “Batılılaşmanın” sembolü olarak görülmeye başlandığına dikkat çeker (Güneş-Ayata, 1998: 237). Bu durumun aynı zamanda çok partili hayata geçiş sürecinde kadınları harekete geçirdiği de görülmektedir (Bora, 2017: 764). Nitekim, kadınların siyasal ve toplumsal hayattaki varlıklarının geri plana atılmasının yarattığı rahatsızlık neticesinde 1935 yılında kapanan Türk Kadınlar Birliği, 1950 seçimlerine az bir süre kalmışken, 1949 yılında yeniden kurulmuş, birliğin esas amaçları, kadınların seçimlerde oy kullanarak olabildiğince fazla katılım göstermesi ve Meclis’te daha fazla kadın milletvekili seçilmesi olarak sıralanmıştır (Tatlı, 2008: 88-89). Esasen 1939 seçimlerinde Meclis’te kadın milletvekilinin 18’den 14’e düşmesi

ile başlayan süreçte (Şener, 2015: 281), çok partili siyasal hayatın başlamasından sonraki 1946 seçimlerinde Meclis'te kadın milletvekili sayısı 9'a inmiş, bu durum 1946 sonrasında birçok kadın derneğinin kurulmasının tetikleyicisi olmuş, 1949 yılında Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, 1959 yılında Türk Anneler Birliği, 1957 yılında Kadın Sesi, 1954 yılında Kadın Haklarını Koruma Derneği gibi kuruluşlar ortaya çıkmıştır (Bora, 2017: 765). Bununla birlikte DP iktidarında, kadınların siyasal hayata iştiraki noktasında söz konusu gerileme sürecinin devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. 1950 yılındaki genel seçime hazırlık sürecinde kadınların siyasetteki konumlarına dair kayda değer bir gündem oluşturulmamıştır (Yaraman, 2015: 108). Her ne kadar DP yöneticileri tarafından, kadınların siyasal hayata katılmaları konusuna önem verildiğine yönelik konuşmalar yapılsa da siyasal katılıma ilişkin verilere bakıldığında 1950 seçimlerinde sadece 3, 1954 seçimlerinde 4, 1957 yılında ise 8 kadın milletvekilinin parlamentoya seçilmesi bu dönemin bir panoramasını bize sunmaktadır (Atılğan, 2015: 483-484). 1950-1960 sürecinde kadınların siyasal temsil oranları konusundaki olumsuz tabloya rağmen gerek iktidar gerek muhalefet olsun siyasal temsilin erilliğine karşı yayınlarıyla öne çıkan Kadın Gazetesi'nden söz etmek gerekir. Kadın hareketi açısından dönemin en önemli muhalefet kaynaklarından birini oluşturan gazetede, ilk defa birinci dalga feminizmin eleştirileri yapılmış, kadın milletvekili oranının Meclis'te yüzde 50'den az olmaması, kabinde kadın bakan bulunması, kadınların siyasal temsil düzeylerinin yükseltilmesi için bir baskı grubu oluşturması gibi düşüncelere yer verilmiştir (Yaraman, 2015: 127). Bu dönemde evrensel düzeyde kadın hareketinin gerilediği ve bir suskunluk sürecine girildiği görülmektedir. Bununla birlikte Yaraman, Türkiye'de kadınların politik gündemin dışında kalmalarının birtakım politik menfaatler ışığında, basınla iş birliği içerisinde girilerek kamuoyu tercihi olarak gösterilmeye çalışıldığını, özellikle kadın milletvekili sayısının az olması durumunun kamuoyunun isteğinin bir sonucu olarak gösterilmesi yönünde bir çabanın söz konusu olduğunu belirtir. Bu yaklaşıma karşı, Kadın Gazetesi başyazarı İffet Halim Oruz'un ısrarla karşı çıktığı ve bu muhalefetin ısrarına rağmen politik gündemi etkileyemediği görülmektedir (Yaraman, 2015: 120-126). Siyasi camianın erillikinden hareket edildiğinde kadınların toplumsal siyasal katılımı noktasında kucaklayıcı bir yaklaşım sergilendiğini söylemek pek mümkün olmayacaktır. Bu doğrultuda Güneş-Ayata, siyasetçiler arasında kadınların büyük ölçüde siyasal karar alma süreçlerinden uzak tutularak, büyük zorluklarla siyasete giren kadınların "kadınsı işlere" mecbur bırakıldıklarına dikkati çekmektedir (2020: 264-265).

1950-1960 aralığı kadın hareketi açısından bir gerileme ve duraklama dönemi olarak değerlendirildiğinde, 1960-1980 aralığını da bir "yokluk" dönemi olarak değerlendirmek mümkündür. Bu dönemde 1960 askeri darbesinin getirmiş olduğu toplumsal bir teyakkuz ortamı söz konusu olduğu için toplumsal tesanüt fikri üzerinden siyasi gündem belirlenir. 1961 seçimlerinin neticesinde yalnızca üç kadın milletvekili parlamentoya girebilmiştir (Atılğan, 2015: 600). Türkiye'de demokratik hak ve özgürlüklerin geliştiği bu dönemde kadınların, özellikle de siyasal temsil konusunda silik bir konumda olmasında dönemsel olarak dünyada kadın hareketindeki cansızlığın da payı olduğu muhakkaktır (Kılıç, 1998: 351). 1960'lı yılların seçim gündeminde kadının siyasal temsili konusunda basının tam anlamıyla

bir sessizlik içinde olduğu söylenebilir (Yaraman, 2015 :132). Adalet Partisi 1965 seçim hazırlıkları sürecinde kadın kollarını aktif bir şekilde sürecin içerisinde tutmuş, fakat bu noktada esas gayenin kadınların siyasal temsil düzeylerinin artırılması olmadığı, daha çok erkek milletvekili adayları için kadın seçmenden destek sağlama amacı güdüldüğü seçim neticesinden de anlaşılmaktadır (Atılğan, 2015: 599). Ayrıca, 1960’lar ve 1970’ler Türkiye’sinin seçim süreçlerinde siyasilerin zaman zaman oldukça eril bir dile başvurduğu da görülmektedir. 1968 seçimlerinden hemen önce Adalet Partisi’nden Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi’ne geçen Osman Yüksel, radyo yayınlarında seçmenlere “ürkek korkak partiden erkek partiye” gelmeleri çağrısında bulunmuştur (akt. Bora ve Tol, 2009: 828).

1960’lardan 1970’lere geçiş sürecinde kadının siyasal temsili konusundaki kamuoyundaki suskunluğa rağmen, solun güçlenmeye başlamasıyla birlikte, kapitalist toplumlarda kadınların üretime katılmasının doğrudan kadının toplumsal statüsüne bir etkisi olmadığı yönünde çalışmaları da olan Behice Boran’ın 1970 yılında Türkiye İşçi Partisi’nin başına gelmesi önemli bir gelişme olmuş, böylece Türkiye’de ilk kez bir siyasi partinin başına bir kadın geçmiştir (Bora, 2017: 769). Bununla birlikte, 70’li yıllarda güçlenmeye başlayan Türkiye solunda genel olarak solcu partilerin ya da çeşitli oluşumların ataerkil pratikleri korudukları görülmektedir. Berktaş, bu dönemde kadınların siyasi parti ya da çeşitli örgütlenmelerde yönetici konumda olsalar dahi bu durumun esasında bir “vitrin”den ibaret olduğunu, kadınların karar alma süreçlerinde dikkate alınmadığını belirtmektedir. Bu bağlamda ilgili dönemde kadınların bu tip yapılanmalarda uymaları gereken kurallar erkekler tarafından belirlenmekte, kadınların “burjuvalaşmaya daha yatkın” görülmesinden dolayı, erkeklerin denetimi altında tutulması yaklaşımı normalleştirilmektedir. 1980’lerin ortalarından sonra bu durum değişmekte, kadınlar bu tip örgütlenmelerde varlık gösterebilmektedirler (Berktaş, 2020: 280-281).

1970’lerde sol cemahtaki kadınlar, “kadın sorununun” sınıfsal meseleye göbekten bağlı olduğunu düşünmüşler ve kapitalizmin sona erdirilmesiyle “kadın sorununun” ortadan kaldırılacağı görüşünü benimsemişlerdir (Bağdatlı, 2020: 364). 1970’ler sonrasında solun yükselişinin, kadınların siyasal temsil düzeyleri noktasında ciddi bir etki oluşturduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Esasen, 1970’lerde sol teşkilatlanmaların kadın kolları olarak etkinlik gösteren Devrimci Kadın Dernekleri, İlerici Kadınlar Derneği, Emekçi Kadınlar Birliği gibi dernekler kurulmuştur (Tekeli, 1998: 340). Bu örgütlenmelerinin temel ortak noktasının kadınların siyasal ve toplumsal birtakım hak ve taleplerine ilişkin konuları sosyalist devrim sonrasına bırakma eğilimi olduğu söylenebilir (Bağdatlı, 2020: 365-370). Yaraman, 1960 ve 1970’li yılların siyasal iklimine genel itibarıyla bakıldığında ağır basan “siyasi kutuplaşma”nın ve “birlik ve beraberlik ruhu” temasının yan yana ilerleyerek bilhassa seçim süreçlerinde kadının siyasal temsili konusunun geri plana atılmasında etkili olduğunun altını çizmektedir (2015: 137).

Türkiye’de ikinci dalga hareket, Batı’dan daha sonra, 1980’lerde yaşanmaya başlamış, 2000’li yılların başlarına kadar devam etmiştir. Batı’da 68 Olayları sonrasına denk düşen bu süreç, Türkiye’de ise 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi

sonrasında başlamıştır. 1980'lerin başlarında, “feminist ideolojinin bilinç oluşturma, geliştirme” çabası ön plandadır. Bu sürecin devamında kadınların, yaşadıkları şiddet, cinsel taciz başta olmak üzere pek çok sorunu dile getirdikleri ve çeşitli kampanyalarla mücadelelerini sürdürdükleri görülmektedir (Çakır, 2023: 10-11). Türkiye’de 1990’larda toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının yaygınlaşması ve kadın sorunlarının görünür olması bağlamında feminist hareketin önemli bir ivme kazandığı söylenebilir. Bu bağlamda Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün kurulması ve Türk Ceza Kanunu ile Medeni Kanun alanlarında kadınlar lehine birtakım düzenlemelerin yapılması, Aileyi Koruma Kanunu’nun oluşturulması bu açıdan önem taşımaktadır (Coşar ve Özkan-Kerestecioğlu, 2013: 26). Bu dönemde siyasette kadın temsili açısından önem taşıyan bir gelişme yaşanarak Tansu Çiller 1993’te başbakan olmuştur. Çiller’in hem parti başkanı hem de başbakan olması, siyasi partilerde kadınlara yönelik bir yaklaşım geliştirme ihtiyacı yaratmıştır. Bu durum, Çiller’in, kadınların siyasal desteğini sağlayacağına yönelik endişeden kaynaklanmıştır. Bununla birlikte Çiller’in başbakanlığı, kadınların siyasete katılımlarını teşvik etmiştir (Güneş-Ayata, 1998: 243-244; Çakır, 2019: 219). Çiller’in başbakan olması sonrasında 1995 Milletvekili Genel Seçimlerinde parlamentoda kadın temsil düzeylerinde görece bir yükseliş olması ve devamında bu oranın giderek artması durumu (bkz. Tablo 1) Çiller’in kadınların siyasete katılımlarına olumlu etki ettiği yönünde değerlendirilebilir. Türkiye’de ilk defa bir kadının başbakan olması, kadınların siyasete katılımlarına olumsuz yaklaşan ataerkil siyasal anlayışlara karşı da bir meydan okuma olarak görülebilir.

1990’lı yıllarda Türkiye’de siyasal İslam’ın yaygınlaşması karşısında Kemalist kadın hareketinin laiklik odaklı bir cinsiyet eşitliği politikası yürütme çabası öne çıkmıştır. Özellikle kamusal alanda başörtüsü konusu her iki kesim arasında bir gerilim (İslamcılar bunu bir özgürlük olarak yorumlarken, Kemalist kesim bu durumu “ ‘laikliğin ihlali’ ” olarak değerlendirmiştir) yaratırken, bu süreçteki gelişmeler feminist örgütlerle Kemalist kadın örgütleri arasında da bir ayrılmaya yol açmıştır (Sancar, 2023b: 170-172). Türk siyasal hayatında 1990’larda muhafazakâr kesimden kadınların kamusal alana çıkışları ile başlayan ve devamındaki süreçte yaşanan gelişmeler, kadınların örtüleri ile kamusal alanda yer almalarını mümkün kılan bir değişimle neticelenmiştir. Bununla birlikte başörtüsü ile eğitim görmek isteyen kadınların talepleri ve bu konudaki mücadeleleri, muhafazakâr erkeklerin kadınların politikada yer almalarına yönelik ön yargılarının kırılmaları konusunda etkili olmuştur. Bu durum hiç şüphesiz 2002 sonrasında AK Parti iktidarında başörtülü kadınların politikada yer almalarına alan açmıştır.

4. TÜRK SİYASETİNDE ATAERKİLLİĞİN GÖLGESİNDE KADIN TEMSİL DÜZEYLERİ

Türk siyasetinde kadın temsil düzeylerinin temel yapısının anlaşılabilmesi için öncelikle siyasetin ataerkil niteliğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Carr, ataerkilliğin, tüm toplumlarda farklı düzeylerde görüldüğünü belirtir. Bu durum kadınların erkeklere göre sosyal ve siyasal açılardan daha dezavantajlı olmalarına yol açmaktadır (2010: 523). Berktaş, “ataerkil ideolojinin, değişen toplumun değişmeyen

temeli” olduğunu (Berktaş, 2022: 161), laiklik ilkesi doğrultusunda halifeliğin kaldırılmasının ve devamındaki reformların ataerkilliğin kendisini dayandığı dinsel meşruiyetin yerine “ılımlı” bir ataerkilliğe bıraktığını ve ataerkilliğin (kadınların siyasal ve sosyal hakları üzerinde erkeklerin belirleyiciliğinin devam etmesi bağlamında) Osmanlı’dan Cumhuriyet’e bir süreklilik ilişkisi gösterdiğini ifade etmektedir (Berktaş, 2004: 17). Bununla birlikte Kışlalı, Türklerin tarihinde, Arap kültürünün hâkim olmasından önce kadın erkek eşitliğinin söz konusu olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda Türklerin kadınlara yaklaşımının diğer Müslüman toplumlardan farklı olmasında, geçmişte kadının Türk toplumlarında eşit konumda bulunmasının etkisinin bulunduğuna vurgu yapmaktadır (Kışlalı, 2000: 179-182):

“Eski Türk toplumlarında, devlet başkanlığı, karı-koca ‘Hatun-Hakan’ın ortak sorumluluğu ile yürütülürdü. Yasa niteliğindeki ‘emirname’ler, her ikisince imzalanmadan uygulanamazdı. Elçi kabulü dahil, bütün önemli törenlerde, Hakan ile Hatun beraber bulunurlardı. Kadınlar savaşın her aşamasına erkeklerle eşit koşullarda katılırlardı. Hatun ise, bizzat ‘savaş kurulu’nun üyesiydi. Tarihte devlet başkanlığı yapmış ilk kadınlar da Türklerdi. Delhi Türk Devleti’nde Raziye Sultan, Kirman’daki Kutluk Devletinde Türkan Hatun bunun en ünlü örneklerini oluşturuyordu.”

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumların kültürlerine göre farklı şekillerde gelişen bir olgudur (Lorber, 2001: 5). Özellikle politik alanda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kadınların siyasal katılımları açısından olumsuz bir etki yaratmaktadır. Kalaycıoğlu’nun, siyasal katılıma ilişkin yürüttüğü bir araştırmada elde ettiği sonuçlardan biri, cinsiyet rolleri ile siyasal katılım arasında doğrudan ve güçlü bir ilişki olduğudur. Bu durum, siyasetin ailenin dışında bir uğraş olarak düşünülmesi ve erkeklerin ilgilenmesi gereken bir etkinlik olarak toplum tarafından tahayyül edilmesinden kaynaklanmaktadır. Yani siyaset, toplumda “erkek işi” olarak benimsenmekte ve bu görüş toplumsal hafızaya çocukluktan beri işlenerek erkeklerin kadınlardan nicel ve nitel bakımdan çok daha etkin bir şekilde politikaya katılmalarına zemin hazırlamaktadır (Kalaycıoğlu, 1977: 190). Politikadaki erkek egemenliği, İskandinav ülkeleri bu noktada daha eşitlikçi bir görünüme sahip olmakla birlikte, dünya genelinde oldukça yaygın bir durumdur. Erkekler tarafından yönetilen hükümetlerde geliştirilen politikalar erkeklerin menfaati doğrultusunda hazırlanmaktadır (Lorber, 2001: 7). Kadınların çeşitli alanlarda sürekli bir gelişim çizgisine sahip olmalarına rağmen, siyasal temsil konusunda vardıkları noktanın beklentilerinin çok altında kaldığı anlaşılmaktadır. Eğitim, ekonomi, mesleki örgütlenme gibi alanlarda istikrarlı bir gelişim içinde olan kadınların Batılı toplumlar da dahil olmak üzere küresel boyutta %5’in üzerinde temsil gücüne sahip olmaları ne yazık ki oldukça nadir görülen bir durumdur (Tekeli, 1982: 168-169). Erkekler, kadın sorunlarına karşı gereken hassasiyeti yeterince göstermemektedir. Bu bağlamda siyasal karar odaklarındaki kadın temsiline düşüklüğü, kadın sorunlarının çözümsüzlüğüne yol açmaktadır (Gökçimen, 2008: 8). Sancar, kadınların siyasal katılımlarının artmasının, yaşadıkları sorunların kadın eliyle çözümünün daha kolay sağlanacağını söylemektedir (2023b: 262). Böylece kadın temsil düzeylerinin

yükselmesi ile erkekler tarafından göz ardı edilen ya da çözüme kavuşturulmayan kadınların yaşadıkları pek çok sorunun çözümü mümkün olacaktır.

Tablo 1. 1935-2011 Yılları Arasındaki Milletvekili Seçim Sonuçlarına Göre Kadın Milletvekillerin TBMM’de Temsil Oranları

Yıl	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Temsil Oranı
1935	18	%4,5
1939	16	%3,7
1943	16	%3,5
1946	9	%1,9
1950	3	%0,6
1954	4	%0,7
1957	8	%1,3
1961	3	%0,7
1965	8	%1,8
1969	5	%1,1
1973	6	%1,3
1977	4	%0,9
1983	12	%3,0
1987	6	%1,3
1991	8	%1,8
1995	13	%2,4
1999	23	%4,2
2002	24	%4,4
2007	50	%9,1
2011	79	%14,4

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2012: 5

Tablo 2. 2011-2023 Yılları Arasındaki Milletvekili Seçim Sonuçlarına Göre Kadın Milletvekillerin TBMM’de Temsil Oranları

Yıl	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Temsil Oranı
2015 Haziran	98	%17,81
2015 Kasım	81	%14,72
2018	104	%17,33
2023	119	%18,3

Kaynak: T.C. Yüksek Seçim Kurulu, 2022; 2023

Türkiye’de siyasal yaşamda kadınların siyasal katılım düzeylerinin genelde, yerelde ve partiler düzeyinde düşük olduğu görülmektedir (Sancar: 2023a: 449-450). “Parlamentolar Arası Birlik (IPU) ve BM Kadın Birimi (UN Women) tarafından oluşturulan ‘Siyasette Kadın: 2023’ haritası” içerisinde parlamentolardaki kadın temsil düzeyleri açısından değerlendirilen ülkeler arasında Türkiye’nin 132. sırada yer aldığı görülmektedir. Siyasette kadın bakan sayısı sıralamasında da kadın bakan sayısının düşük olması sebebiyle Türkiye 173. sıradadır (UN Women, 2023). Uluslararası düzeyde diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’nin siyasette kadın erkek eşitliğini sağlamaktan uzakta olduğuna işaret eden bu tablo, siyasetin

demokratik bir zemine kavuşması açısından eşit temsil düzeyine ulaşmanın bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

Çakır, 12 Eylül sonrasında demokratikleşme mesajının kadın temsil düzeyinin artışı üzerinden anlaşılabileceğini, 1987 Milletvekili Genel Seçimlerinde kadın temsil düzeyinin tek parti dönemi sonrasında artış göstererek ilk defa %3 olmasının bu durumun bir göstergesi olduğunu söylemektedir (2019: 217). Sancar, Türkiye’de siyasal yaşamda kadın temsil düzeyleri incelendiğinde, kadınların parlamentoya ilk kez girdikleri 1935 yılındaki kadın temsil oranının 2007 tarihine kadar aşılmadığına işaret etmektedir (2008: 175). 2011 sonrasında kadın temsil düzeylerinin bir artış eğilimi içerisinde olduğu görülse de bu tablo siyasal temsilde cinsiyet eşitliğini sağlamaktan uzaktır. Yerel seçimler söz konusu olduğunda ise kadın temsil düzeylerinin yükselmesi, yerel siyasette daha güçlü olan ataerkil siyasal kalıpların kırılması açısından oldukça önem taşımaktadır. Tuncer, Türkiye’de yerel yönetimlerdeki kadın temsil oranlarının oldukça düşük olmasına dikkati çekmektedir (2006: 65). Kaplan, 1930 yılında kadınlara yerel düzeyde seçme ve seçilme hakkının verilmesi ile kadınların tüm olumsuz koşullara rağmen adaylıklarının ve belediye meclisinde görevlendirilmelerinin tek parti döneminde giderek arttığını ifade eder. Demokrat Parti döneminde ise Kaplan, milletvekili oranları ile karşılaştırıldığında büyük şehir belediye meclislerinde yer alan kadınların sayısal oranlarının daha fazla olduğunu belirtir (Kaplan, 1998: 195-197). Yerel yönetimlerde kadın temsil oranlarının 75 yıllık süreçte artmadığı görülmektedir (KADER, 2006: 37). Belli, 1999-2014 yılları arasındaki yerel seçimlerde kadın temsil oranlarının düşüklüğü ile birlikte artma eğiliminde olduğunu söyler (2015: 82). Bu durum 2019 Yerel Seçimlerinde de karşımıza çıkmaktadır (Uslu, 2022). Türkiye’de 31 Mart 2024 tarihinde yapılan Yerel Seçimlerde ise 81 ilde 11, 922 ilçede 61 kadının belediye başkanı seçildiği görülmektedir (BBC News Türkçe, 2024). Bu sonuçlar, Türkiye’de siyasette cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemli bir gelişmedir. Siyasetin erkek egemenliğinin kırılması, kadın temsil düzeyinin yükselmesi ve daha fazla kadının politikaya katılımı gibi açılardan bu durum oldukça önem taşısa da Türkiye’de kadın temsil oranlarının eşit düzeye ulaşmasını engelleyen, ataerkillik temelli birtakım sosyo-ekonomik, kültürel ve politik faktörler bulunmaktadır. Berktaş, Türkiye’de ve dünyada genel olarak kadınların eşit temsili açısından yaşanan problemlere bakıldığında, ataerkillik, siyasetin erillliği, “parti ve aile desteğinin olmaması” ve seçim sistemine yönelik sorunların öne çıktığını belirtir (2004: 26).

Özel-kamusal ayrımlaştırılmasında siyasetin katı bir biçimde kamusalın sınırlarını tayin eden ve o sınırların içinde yer alan bir faaliyet olarak tanımlanışı, bununla birlikte kadınların da özel alan ile özdeşleştirilmesi durumu kadınların politikadan uzakta bırakılmalarına kaynaklık etmektedir (Güneş-Ayata, 2020: 265). Bu bağlamda kültür, kadınların kamusal alandan uzak tutulmalarının en temel sebebidir (Smith, 2022: 27). Karar verme süreçlerine etkin katılım ve gücün paylaşılmasında, kadınların dezavantajlı durumda olması yalnızca Türkiye’ye has olmanın ötesinde, dünya çapında bir olgudur (Berktaş, 1996: 761). Kadınlara yönelik olumsuz algı, liderlik ve politika konusunda başarılarını engellemektedir (Dökmen, 2015: 166). Kadınların politikadan uzak durmalarının önemli bir sebebi de bu konudaki bilgi düzeylerinin

düşüklüğüdür. Bununla birlikte siyasette tecrübeden yoksunluktan kaynaklanan özgüvensizlik durumunu yaşamaları da katılım süreçlerini (seçimlerde aday olma) olumsuz etkilemektedir (Gökçimen, 2008: 45-46).

Meryem Koray, kadınların temsil oranlarının düşüklüğünün ötesinde kadınların politik düzeyde yaşadıkları eşitsizliklerin, siyasal kararların ve politikaların belirlendiği her aşamada ve alanda kadın temsiline olmamasından kaynaklandığını ifade etmektedir (1990: 83-84). Sancar, endüstriyel üretim koşullarında, modern öncesinde farklı eşitsizlik durumları söz konusu olmakla birlikte yeni eşitsizliklerin yaşandığını ve modern toplumlarda kadınların kamusal alan uğraşı olan siyasetten uzakta özel alanda konumlandırılması durumunun ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu toplumlarda kadınların siyasete eşit katılımının sağlanması, bunu amaç edinen politikalarla mümkündür (Sancar, 2008: 173-174). Modernleşme sürecinde kadınların kamusal alana katılmalarını engelleyen en önemli unsurlardan biri, cinsiyete bağlı olarak kadınların asli görevlerinin “anne” ve “eş” olarak belirlenmesidir (İlkkaracan, 1998: 285-286). Modernleşmenin cinsiyetçi eğilimi, toplumsal mekânları da eril ve dişil olarak (çatışmanın, rekabetin olduğu eril mekânlarla; estetiğin, duygusallığın, empatinin öne çıktığı dişil mekânlar) ayrıştırır (Sancar, 2013: 25). Yaraman, aile yapılanmasının kadının kamusal alanda yer almamasıyla çok yakından ilişkili olduğuna dikkat çekerek, bu durumun kadınları siyasal alanda hem sayısal olarak hem de etkin siyaset yapabilme anlamında kısıtladığını ifade eder. Çalışan kadınların yaşadıkları vakit problemlerine rağmen siyasal etkinliklere daha fazla katıldığını gösteren araştırma sonuçları olduğunu da eklemektedir (Yaraman, 2015: 23).

Siyasal katılım ve temsil düzeylerinde eşitlik ilkesinin sağlanması, kadın haklarını savunan, koruyan politikaların önemli bir kurucu unsurudur (Sancar, 2023b: 35). Kadınların politik düzlemde kendilerini temsil etmeleri ve bu temsilin sahip olduğu muhteviyat, kadınların daha fazla yankı uyandırabilecek alana sahip olması ve çeşitli konularda “kadın” bakış açısının, fikirlerinin kamuoyuna takdim edilebilmesi açısından son derece önemlidir (Arat, 1998: 251). Devamında kadınların siyasal katılımları, milletvekili seçilmeleri, aktif siyasal faaliyetlerde bulunmaları halinde anlamlı olacaktır (Abadan-Unat, 2000: 19). Serpil Sancar, bu konuya dikkati çekmektedir: “Demokrasinin ayrılmaz bir koşulu olarak kadınların siyasal alanda kendi adına konuşması gerektiğini düşünüyorsak, kadınsız demokrasilerin cinsler arası eşitlik ilkesi uyarınca yeniden düzenlenmesi gerektiğini de düşünüyoruz demektir. Kısacası, demokratikleşme süreci, kadınları kendi adlarına konuşan vatandaşlar haline gelmesini de hedefleyen yeni bir toplum ve siyaset anlayışının geliştirilmesidir” (Sancar-Üşür, 1997: 1). Kadınların olmadığı siyasal karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması olanaklı değildir. Bu noktada “ ‘siyasal temsilde cinsiyet eşitliği için kritik eşik’ ” olarak belirlenen oranın sağlanması ve kadınların “siyasal kararlara katılımda en az 1/3 oranında” bulunmaları gerekmektedir (Sancar, 2023a: 448). Bununla birlikte politikada eşit temsil düzeyine ulaşılabilmesi için seçimlerde daha fazla kadının aday olması gerekmektedir (Sancar, 2008: 176). Kadınların siyasal temsil düzeylerini artıracak uygulamalar arasında kota, fermuar sistemi gibi çeşitli uygulamalar öne çıkmaktadır (Sancar, 2023b: 322). Türkiye’deki siyasi partiler arasında bu uygulamalara başvuranlar bulunmaktadır. Bu tür

yöntemlerin kadın temsil düzeylerini artırıcı etkisi olsa da kadınlara politikada alan açmanın temeli, bu konudaki eril zihniyetin değişimidir. Kadınların politik varlıklarını kabul eden, kadınların siyasette olmalarını destekleyen ve kadınların politik katılımlarının önündeki engelleri kaldırma yönünde çaba sarf eden bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de siyasi partiler için yasal düzeyde böyle bir zorunluluk bulunmasa da cinsiyet kotası uygulamasına başvuran partiler vardır. Tuncer, kota uygulamasının yapıldığı ülkelerde kadınların siyasal katılımlarını yükseldiğini belirtmektedir (2006: 63). Kota uygulaması, siyasette cinsiyet eşitliğini sağlamak için uygulanan “olumlu ayrımcılık” politikaları arasındadır (Sancar, 2023b: 44). Kota uygulaması, Türk siyasal yaşamında SHP (Sosyal Demokrat Halkçı Parti) ile başlamıştır. Batı Avrupa’daki ülkelerde yer alan ve kota uygulaması uygulayan partilerde kadınların siyasi partilerde yer almaları ve temsil düzeyini artırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür (Tekeli ve Koray, 1991: 128). Şirin Tekeli, Türkiye’de 1980’lerde feminist kadın hareketinin çalışmalarının netice verdiğini, bu durumun göstergesinin ise kadın sorunlarının (SHP’nin) programına girmesi ve böylece siyasete dahil olması olduğunu belirtmektedir (1991: 5-6). Güneş-Ayata, 1980 sonrası süreçte Türkiye’de kadının siyasette daha etkin olmasına karşı pozitif bir bakış açısının gelişimine dikkati çekerken, yine de kadınların siyasette kâfi düzeyde varlık gösterebilmesiyle ilişkili kota gibi uygulamaların hukuk sistemine girebilmesi için uzun bir zamana ihtiyaç bulunduğunu ifade etmektedir (Güneş-Ayata, 1998: 241).

Khelghat-Doost ve Sibly’e göre “Ataerkil siyaset modeli genellikle kadınların kariyer basamaklarını yerleşik cinsiyete dayalı iş bölümü sistemine göre tanıır.” Bu bağlamda siyasette kadınlara açılan alanlar içerisinde özellikle kadın kolları, politikanın ataerkil cinsiyet kalıplarına göre şekillendiğine işaret etmektedir. Kadın kolları, kadınların siyasette ötekileştirilmelerine sebep olmaktadır (2020: 403). Türkiye’de siyasi partilerde kadınlar, kadın kolları bünyesinde politik faaliyet göstermektedir. Kadın kolları, Siyasi Partiler Kanunu’nda “yan kol” olarak belirtilir (2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu, md. 7). Bu kollar, “idari ve mali açılardan” kadınlar üzerinde karar yetkisine sahip değildir (Çakır, 2019: 145). Kadınların belirli bir alanla sınırlandırılmaları da siyasi partilerin işleyişinde erkek egemenliğini göstermektedir. Bununla birlikte kadınların siyaset sahasındaki hareket alanlarını kısıtlayan bir duruma işaret etmektedir. Bu durum da eleştirilen belirli konular arasında yer almaktadır. Serpil Çakır, siyasi partilerde kadın kollarının, her ne kadar kadınlar bu yapıların ötesinde siyasal faaliyet göstermekte zorlansalar da kadınların “sosyalleşme ve siyasallaşma” imkanları açısından önemini belirtmektedir. Kadınlar, Türkiye’de bu kollar vasıtasıyla siyasete dahil olmaktadır. Bununla birlikte siyasi partilerdeki yapılanmanın daha eşit bir işleyişe sahip olması gerektiğine vurgu yapmaktadır (2019: 151). Güneş-Ayata, kadın kollarının, erkeklerin hâkim olduğu bir siyasi düzende kadını adeta “aslanın ağzına atmadan koruma” işlevine sahip olduğuna dikkat çekerek, özellikle 1970’lerde siyasette varlık gösterebilen kadın kolları ve kadınların ortaya çıktığının altını çizmektedir. Bununla birlikte kadın kolları yapılanmasının en sorunlu yanının kadınların politik düzlemde “kadınca” etkinliklerle faaliyet alanlarının daraltılması olduğunu ifade etmektedir (Güneş-Ayata, 1998: 238).

Türkiye'deki siyasi partilerin teşkilatlarında, kadın il başkanı sayısının da oldukça düşük olduğu görülmektedir (Çakır, 2019: 145).

Türkiye'de kadın, siyaset ve demokrasi kavramlarının etkileşimi incelendiğinde politikanın demokratikleşmesi ile kadınların politikaya katılımlarının artmasının arasında önemli bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Demokrasinin işleyişi ve gerekliliği açısından kadınların siyasal katılımlarının artması ve siyasal temsil düzeylerinin yükselmesi oldukça önem taşımaktadır (Kaldırımoglu Türkoğlu, 2023). Siyasetin demokratik yapısı açısından kadınların temsil düzeyleri, siyasal katılımları, siyasal sosyalleşmeleri önemli birer göstergedir. Zira eşit temsilin sağlanmadığı bir siyasal sistemin demokrasisi tartışmalıdır. Tıpkı Antik Yunan'daki gibi. Antik Yunan, demokrasinin gelişimi bağlamında tarihsel olarak başlangıç noktası kabul edilse de kadınların, kölelerin ve metoikosların dâhil edilmediği bir doğrudan demokrasi türü olduğu için demokratik kabul edilememektedir (Yavuz, 2023: 29-30). Sancar, kadınların siyasette temsil düzeylerinin düşüklüğünün, demokrasi boyutuna işaret eder ve böyle bir siyasal düzenin demokratik açıdan meşruluğunun sorunlu olduğunu belirtir. Zira demokrasi, toplumun her yurttaşının taleplerinin temsil edilmesini gerektirir. Bununla birlikte kadınların politikadan uzak olmaları, siyasetin kadınların üretecekleri politika ve değerlerden mahrum kalmasına sebep olmaktadır. Kadınların siyasal katılımlarının artması, yaşamın kurucu ve onarıcı rolünü üstlenen özelliklerinin siyasete etki etmesine ve siyasetin bu doğrultuda değişmesine yol açacaktır (Sancar, 2023b: 358). Demokratik bir siyasal sistemde kadın ve erkekler eşit şekillerde temsil edilmelidir. Erkeklerin çoğunlukta ve kadınların azınlıkta olmaları durumunda kadınların siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik hak ve talepleri erkekler tarafından karşılanmaktadır. Bu durum ise yaşamın pek çok alanında olduğu gibi politikada da eşitsiz ilişkilerin ortaya çıkmasına, kadınların mağduriyet yaşamasına yol açmaktadır.

Türkiye'de kadınların toplumsal, siyasal ve ekonomik düzeyde karşılaştıkları eşitsizlikler konusunda yapılan çalışmalar kadınların kamusal alanda görünürlüğü ve ataerkillikle mücadele açısından oldukça önem taşımaktadır. Ulusal çalışmaların yanında uluslararası düzeydeki faaliyetlerin de eril siyasi pratiklerle mücadele açısından kritik bir rolü bulunmaktadır. Kadınların politik haklarının geliştirilmesine yönelik olarak birtakım uluslararası düzenlemeler “Birleşmiş Milletler tarafından 1952’de kabul edilen Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme”, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”, “Dünya Kadın Konferansları” gibi birtakım uluslararası düzenlemeler kadın ve siyaset ilişkisinin düzenlenmesi bağlamında önem taşımaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022: 61-62). Türkiye, 1985 yılında “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”ni taraf olarak imzalamış, 1986 yılında ise onaylamıştır (T.C. Başbakanlık, 1998: 73). Kadınların haklarını korumak ve erkeklerle eşit olmasını sağlamak doğrultusundaki amaçlarla TBMM’de “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)” kurulmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022: 16).

Politikada cinsiyet eşitliğini sağlama açısından kadınların siyasal temsil düzeylerini yükseltmek için geliştirilecek politikaları Serpil Sancar şu başlıklarda toplamaktadır: “seçme/seçilme hakkının önündeki engelleri kaldırma, siyasal partilerde kadın katılımını teşvik ve kota politikaları, siyasete katılmak isteyen kadınlara mali destek politikaları, siyasetteki kadın eylemlerine, örgütlenmelerine, mali, idari vb. destek politikaları, siyasete girecek kadınlara eğitim desteği politikaları” (1997: 23). Yaraman ise, siyasette kadın temsilcilerin artmasına yönelik kadın seçmenlerin rolü üzerinde durarak, kadın seçmenlerin partilerini daha çok kadın aday belirlemek noktasında isteklendirme ya da seçilme ihtimali yüksek konumlarda kadın adayları gösteren partilere oy verme gibi uygulamalara yoğunlaşmalarının önemli olduğunu dile getirir (Yaraman, 2015: 42-43). Bu uygulamalara başvurulması, kadınların siyasal katılımlarının artması, kadınların politikaya katılımlarının teşvik edilmesi ve siyasette toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Siyasetteki sayısal göstergeler, kota uygulaması başta olmak üzere kadınların siyasete katılımlarına yönelik destek politikalarının olumlu sonuç verdiğine işaret etmektedir.

SONUÇ

Türk siyasal yaşamının tarihsel süreci incelendiğinde, kadınların hak mücadelesinin, kendi içinde farklılık taşısa da bir süreklilik gösterdiği görülmektedir. Osmanlı’da başlayan kadınların hak arayışları ve kamusal alana çıkış mücadeleleri, farklı boyutlarıyla günümüzde hala devam etmektedir. Bu bağlamda bu arayışlara, Cumhuriyet ile birlikte politikaya katılmak ve eşit temsil düzeylerine ulaşmak talepleri eklenmiştir. Osmanlı’da kadınlara modernleşme politikaları ekseninde sağlanan eğitim başta olmak üzere sosyal ve ekonomik açıdan imkanlar, şüphesiz kadınların ilerleyen dönemlerde Cumhuriyet ile birlikte siyasal haklarına ulaşmalarına zemin hazırlamıştır. Cumhuriyet’in kurulmasının ardından demokrasinin önemli bir ölçütü, kadınların siyasal temsil hakkına kavuşması olarak görülmüştür. Yeni kurulan devletin demokratik düzeyine ilişkin yapılan vurgularda, kadınların siyasi hakları konusu ön plana çıkartılmış, demokrasinin sembolü olarak kadınlara siyasal haklarının verilmesi gösterilmiştir. Cumhuriyet, kadınların siyasal taleplerinin karşılanmasını, siyasal haklarına kavuşmalarını sağlasa da önemli bir demokratik gelişme olan bu süreci kadınların politikada özgür bir şekilde var olmaları takip etmemiştir. Kadınların siyasal haklarına kavuşmalarının pratikteki yansımaları dikkate alındığında erkeklerle aynı temsil düzeylerine ulaşamadıkları görülmektedir. Yani kadınların siyasal temsil hakkına ilişkin vurgunun söylemsel düzeyde kalması sonucunda özellikle çok partili siyasal hayatın başlamasıyla birlikte demokrasi ile kadının siyasal temsili arasında kurulmaya çalışılan özdeşlik terk edilmeye başlanmıştır. Sonraki süreçte, kadın hakları konusunda evrensel düzeyde yaşanan eşitsiz koşulların etkisiyle birlikte, Türkiye’de kadınların siyasal temsiline ilişkin özellikle 1980’lere kadar sürekli bir geriye gidişin olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim 1930’lardan günümüze kadar kadınların siyasal temsil düzeyleri incelendiğinde siyasete katılımları üzerinde erkek egemen bir yaklaşımın hâkim olduğu görülmektedir.

Kadınların siyasal temsil düzeyleri, siyasette kadın erkek eşitliğinin sağlanması bağlamında önemli bir göstergedir. Türk siyasetinde 20. yüzyılın sonlarına kadar incelenen süreçte kadın temsil düzeylerinde önemli bir ivme yakalanamamış olması, eşit temsil ilişkilerinin oluşmadığını ve siyasal yapının erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Türk siyasetinde Osmanlı'da başlayan ve 2000'li yıllara kadar devam eden siyasal işleyişte kadınların temsil düzeylerinin beklenen şekilde artmaması durumu, bu süreçte politikanın erilliklerinin yerleştiğine ve ülkede yönetimde söz sahibi olan milliyetçi, ulusalcı, muhafazakâr ya da laik kesimler tarafından bu durumun öncelikli görülmediğine işaret etmektedir. Bununla birlikte Osmanlı'dan başlanarak bu yıllara kadar kadınların hem kamusal alanda hem de siyasette var olma mücadeleleri olumlu sonuç vermeye de başlayacaktır. Hem yerel siyasette hem de genel seçimlerde kadın temsil oranlarının bu yıllardan sonra önemli bir artma eğilimi içerisinde olduğu görülmektedir. Kadın temsil oranlarına bakıldığında 2000'ler sonrasında siyasetin eril karakteri devam etmekle birlikte giderek değişecek olan temsil oranlarının arka planında özellikle 1990'larda yaygınlaşan ikinci dalga feminizmin, ilk defa bir kadının (Tansu Çiller) başbakan olmasının, yine bu süreçte muhafazakâr kadınların kamusal alana çıkmaya başlamaları gibi durumların etkisi bulunmaktadır.

Türk siyasetinin ataerkil bir alan olmasının en temelinde erkeklerin politikayı kendilerine özgü bir alan kabul etmeleri ve kadınları bu alanın dışında bırakmak istemeleri yatmaktadır. Kadınların özel alanda etkin olmaları beklenirken, politikaya katılımlarına yönelik eleştirel yaklaşımlar söz konusudur. Günümüzde siyasette eşit temsil ilişkilerinin oluşması açısından olumlu gelişmeler olsa da tam eşitlik için daha fazla kadının politikada yer alması gerekmektedir. Bu durum şüphesiz siyasetin demokratikleşmesine, kadın sorunlarının çözüme kavuşturulmasına, politikanın daha eşit ve adil bir dünyaya katkı sağlamasına olumlu etki edecektir. Daha fazla kadının siyasette yer alması, kadınların kamusal alana daha kolay katılımlarını sağlayacaktır. Bununla birlikte, kadın ve siyaset ilişkisine yönelik ön yargıların kırılmasına, politikada toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanmasına ve ataerkil toplumsal kalıpların kırılmasına yol açacaktır. Kadınların temsil düzeylerinin yükselmesini de beraberinde getirecek olan bu süreç, Türkiye'nin demokrasisini geliştirecek, kadınların yaşadıkları mağduriyetlerin çözülmesine olanak sağlayacaktır. Daha fazla kadının parlamentoda yer alması, kadın sorunlarının gündeme getirilmesini ve problemlerin yasal düzeyde çözüme kavuşturulmasını mümkün kılacaktır. Bu doğrultuda hem siyasi partilerin hem de bütün siyasal aktörlerin kadın temsil oranlarının artması yönünde daha aktif roller üstlenmesi, kadın sorunlarına siyasal temsil olanağı kazandırarak kadınların karşılaştıkları eşitsizliklerin çözümüne bununla birlikte siyasette kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

HISTORICAL DEVELOPMENT OF THE MASCULINITY OF POLITICS IN TURKEY FROM THE OTTOMAN ERA TO THE 2000s

This study analyzes the processes of women's participation in politics in the historical context of Turkish political life, the reasons for the patriarchal nature of politics, the factors that lead to male-dominated politics and the disadvantageous conditions of women in politics. Although the developments in the historical process are positive in terms of creating space and opportunities for women's political participation, it is seen that they do not bring the same effect in terms of women's representation levels. In Turkish politics, the first important development in terms of women's inclusion in the political sphere was the transition from the private sphere to the public sphere. Although a controlling approach towards women prevailed in this process that started in the Ottoman Empire, it is seen that women's efforts to bring themselves into the public sphere started to develop and women and their problems started to become visible outside their private sphere. In the women's movement in the Ottoman Empire, which had a different color of struggle than the women who struggled for political rights in the West, a secret and open struggle by women against the conditions underlying their unequal and disadvantaged position, and especially against the masculine domination exercised by men over women, found its ground in the context of modernization policies.

As a result of the transformation that started with modernization and the awareness of the men of the period about the importance of the right to education, there were developments in this period that provided women with the opportunity to receive education. This process was followed by a number of positive developments that enabled women to enter the public sphere. The formation of the women's movement in the Ottoman Empire and the activities of the women's movement are important in terms of paving the way for the changes that women would experience at the political, socio-economic and cultural levels in the future. Indeed, developments such as women's associations, magazines, literary activities and attempts to establish parties are important developments in terms of the social status of women. All these processes were followed by the development and change in the direction of women becoming equal citizens, having political rights and being present in the public sphere with the republic. The opportunities and possibilities that women have achieved in political, social, economic, etc. fields are among the most fundamental achievements of the Republican Revolution. In a significant part of the research on the relationship between women and politics in the

After women gained their political rights, they started to take part in politics. However, at this point, the progress of women's representation levels in the historical process remained weak. It was only in the 2000s that women's political representation began to increase. While the fact that especially conservative women have started to take part in politics since the 1990s has an impact on this situation, the fact that prejudices against women's participation in the public sphere have started to break down and the visibility of women in the public sphere has an important impact on this situation. It is clear that some positive policies developed to increase the level of

women's representation in Turkey have started to yield positive results in the long run and that the level of women's representation is currently on the rise, especially when we look at the picture in the 2023 local elections. However, activities to increase women's representation need to be regulated at the legal level beyond political parties. Although political parties apply some political practices such as gender quotas in their organizational functioning in order to ensure gender equality, the fact that these practices do not spread across all political parties shows that there is no established culture in this regard, and this situation prevents gender equality in politics. In this study, the factors contributing to the low levels of women's representation and the patriarchal nature of politics are examined in a historical context using the literature review method. However, due to the multidimensionality and depth of the subject, a period-specific limitation is applied, and the historical context is confined to the period starting from the Ottoman era and continuing until the 2000s.

KAYNAKÇA

- 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu. Erişim: 21.11.2024, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2820.pdf
- Abadan-Unat, N. (2000). Kadın Politikalarının Yeni Açılımı, *Sosyal Demokrat Kadın Siyaseti Tartışmaları* içinde (s.15-26), Ankara: Cumhuriyet Halk Partisi.
- Akşit, E. E. (2012). *Kızların Sessizliği-Kız Enstitülerinin Uzun Tarihi*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akşit, E. E. (2013). Annelik, Feminizm, Tarih, *Doğu Batı Dergisi*, 64, 181-200.
- Arat, Y. (1998). Türkiye’de Kadın Milletvekillerinin Değişen Siyasi Roller, 1934-1980, A. Berktaş Mirzaoglu (Ed.), 75. *Yılında Kadınlar ve Erkekler* içinde (s.249-266), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Atılgan, G. (2015). 1950-1960 Tarımsal Kapitalizmin Sancağı Altında, G. Atılgan, C. Saraçoğlu, A. Uslu (Ed.), *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat* içinde (s.387-514), İstanbul: Yordam Kitap.
- Atılgan, G. (2015). Sanayi Kapitalizminin Şafağında, G. Atılgan, C. Saraçoğlu, A. Uslu (Ed.), *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat* içinde (s.501-655), İstanbul: Yordam Kitap.
- Aytekin, E. A. (2015). Son Dönem Osmanlı İmparatorluğu: 1703-1908 Kapitalistleşme ve Merkezileşme, G. Atılgan, C. Saraçoğlu, A. Uslu (Ed.), *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat* içinde (s.39-87), İstanbul: Yordam Kitap.
- BBC News Türkçe (2024). Yerel Seçimlerde 11 İl ve 61 İlçede Kadın Adaylar Belediye Başkanı Seçildi. Erişim: 09.09.2024, [“https://www.bbc.com/turkce/articles/c4nr459x591o”](https://www.bbc.com/turkce/articles/c4nr459x591o)
- Berktaş, F. (1996). Türkiye’de “Kadınlık Durumu”, *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi* içinde (s.757-764), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, 7, 1-30.
- Berktaş, F. (2020). Türkiye Solu’nun Kadına Bakışı: Değişen Bir Şey Var mı?, Ş. Tekeli (Ed.), *1980’ler Türkiye’de Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde (s. 279-290), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bağdatlı, N. (2020). Feminizm ve Sol: Türkiye’de 1970’lerde “Kadın Sorunu”, T. Bora, F. Saygılıgil, N. Berber (Ed.), *Modern Türkiye’de Siyasal Düşünce Feminizm* içinde (s.362-371), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Belli, A. (2015). Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi, *Yasama Dergisi*, 31, 65-88.
- Bora, T. ve Tol, U. (2009). Siyasal Düşünce ve Erkek Dili, T. Bora, M. Gültekinçil (Ed.), *Modern Türkiye’de Siyasal Düşünce Dönemler ve Zihniyetler* içinde (s. 825-836), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T. (2017). *Cereyanlar: Türkiye’de Siyasal İdeolojiler*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Carr, G. (2010). Patriarchy, M. Payne ve J. R. Barbera, (Ed.) *A dictionary of cultural and critical theory* içinde (s. 522-525), John Wiley and Sons.

- Coşar, S. ve Özkan-Kerestecioğlu, İ. (2013). Feminizmin Neoliberalizmle İmtihani, *Doğu Batı*, 64, 21-37.
- Çakır, S. (2011). *Osmanlı Kadın Hareketi*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakır, S. (2019). *Erkek Kulübünde Siyaset*, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Çakır, S. (2023). Türkiye’de Feminist İsyen, *Toplumsal Tarih*, 351, 8-13.
- Demirel, A. (2018). *Tek Partinin İktidarı Türkiye’de Seçimler ve Siyaset (1923-1946)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Toplumsal Açıklamalar*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Göle, N. (2000). Modernist Kamusal Alan ve İslami Ahlak, N. Göle (Ed.), *İslamın Yeni Kamusal Yüzleri* içinde (s.23-41), İstanbul: Metis Yayınları.
- Güneş-Ayata, A. (1998). Laiklik, Güç ve Katılım Üçgeninde Türkiye’de Kadın ve Siyaset, A. Berktaş Mirzaoğlu (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (s. 237-248), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Güneş-Ayata, A. (2020). Türkiye’de Kadının Siyasete Katılımı, Ş. Tekeli (Ed.), *1980’ler Türkiye’de Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde (s. 261-278), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, *Yasama Dergisi*, (10), 5-59.
- İlkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı, A. Berktaş Mirzaoğlu (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (s. 285-302), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- KA-DER, (2006). *Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu*, Ankara: Yalçın Matbaacılık.
- Kalaycıoğlu, E. (1977). Siyasal Katılmanın Koşullarına Genel Bir Bakış, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 37 (1), 160-199.
- Kaldırımoglu Türkoğlu, E. (2024). Türk Siyasal Yaşamında Demokrasi ve Kadın, (Özet), Akdeniz 11. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi. Erişim: 04.10.2024, https://www.akdenizkongresi.org/_files/ugd/797a84_72ec84ba70b943358b161ae6a20cf620.pdf
- Kaplan, L. (1988). *Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)*, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.
- Khelghat-Doost, H. ve Sibly, S. (2020). The Impact of Patriarchy on Women’s Political Participation, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10 (3), 396-409.
- Kılıç, Z. (1998). Cumhuriyet Türkiye’sinde Kadın Hareketlerine Genel Bir Bakış, A. Berktaş Mirzaoğlu (Ed.), *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (s. 347-360), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kışlalı, A. T. (2000). *Siyaset Bilimi*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M. (1990). Kadın Adına Gündem Oluşturmak, *Amme İdaresi Dergisi*, 23 (3), 79.
- Lorber, J. (2001). *Gender Inequality, Feminist Theories and Politics*, Los Angeles: Roxbury Publishing Company.
- Muhiddin, N. (2009). Türk Kadını, *Nezihe Muhittin ve Türk Kadını 1931*, içinde (s.63-169), Düzenleyen: A. Baykan ve B. Ötüş-Baskett, İstanbul: İletişim Yayınları.

- Sancar-Üşür, S. (1997). *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları* <https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/avijk4qj/siyasal-ya%C5%9Fam-ve-kad%C4%B1nlara-destek-politikalar%C4%B1.pdf>
- Sancar, S. (2008). Türkiye’de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı, *Toplum ve Demokrasi*, 2 (4), 173-184.
- Sancar, S. (2013). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sancar, S. (2023a). Kadın Hakları Siyaseti: Siyasetin Eril Karakterini Değiştirmek, *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 447-466.
- Sancar, S. (2023b). *Siyasetin Cinsiyeti Cinsiyetçiliğe Karşı Kadın Hakları Siyaseti*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Sezer-Arıç, A. (2021). Türk kadınlar Birliği, *Atatürk Ansiklopedisi*. Erişim: 05.09.2024, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/turk-kadınlar-birligi/>
- Şener, M. (2015). 1923-1945 Burjuva Uygarlığının Peşinde, G. Atılğan, C. Saraçoğlu, A. Uslu (Ed.), *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat* içinde (s.195-339), İstanbul: Yordam Kitap.
- Tatlı, C. (2008). *Demokrat Parti Döneminde Toplumsal ve Siyasal Hayatta Kadın*, İstanbul Üniversitesi: Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Tekeli, Ş. (1989). 80’lerde Türkiye’de Kadınların Kurtuluşu Hareketinin Gelişmesi, *Birikim Dergisi*, 3, 34-41.
- Tekeli, Ş. (1998). Birinci Dalga ve İkinci Dalga Feminist Hareketlerin Karşılaştırılmalı İncelemesi Üzerine Bir Deneme, A. Berktaş Mirzaoglu (Ed.), *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler* içinde (s. 337-346), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Tekeli, Ş. (1991). Kadın Erkek Eşitliği ve Politikalar, Ş. Tekeli ve M. Koray (Ed.), *Devlet-Kadın-Siyaset* içinde (s.3-78), İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, İstanbul: Birikim Yayınları.
- Tekeli, Ş. ve Koray, M. (1991). *Devlet-Kadın- Siyaset*, İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Tuncer, E. (2006). *Siyasette Kadın*, Ankara: Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2022). Türkiye’de Kadın. Erişim: 07.03.2024, https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1998). Cumhuriyetimizin 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu. Erişim: 05.01.2025, <https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/qt4boc45/t%C3%BCrkiye-de-kad%C4%B1n%C4%B1n-durumu.pdf>
- T.C. Yüksek Seçim Kurulu (2022). Erişim: 09.09.2024, https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/2009_2019_%C4%B0STAT%C4%B0ST%C4%B0K_K%C4%B0TABI.pdf
- T.C. Yüksek Seçim Kurulu (2023). Erişim: 09.09.2024, <https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/14%20May%C4%B1s%202023%20Cumhurb%C5%9Fkan%C4%B1%20ve%2025.%20D%C3%B6nem%20MV%20Genel%20Se%C3%A7imleri%20%C4%B0statistikleri.pdf>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2012). Erişim: 09.09.2024, <https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/1923-2011-MVSecimleri-Tuik.pdf>

- Un Women, *Siyasette Kadın: 2023 Haritası*. Erişim: 10.11.2024, <https://turkiye.un.org/tr/224323-women-politics-map-2023>
- Uslu, A. ve Aytekin, E. A. (2015). 1908-1923 Burjuva Devriminin ve Savaşın Belirsiz Sınırlarında, G. Atılğan, C. Saraçoğlu, A. Uslu (Ed.), *Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat* içinde (s. 89-193), İstanbul: Yordam Kitap.
- Uslu, S. (2022). Kadınların Siyasetteki Temsil Oranı Arttı. Erişim: 24.03.2025, <https://www.aa.com.tr/tr/politika/kadinlarin-siyasetteki-temsil-orani-artti/2755113>
- Yaraman, A. (2015). *Türkiye'de Kadınların Siyasal Temsili*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Yavuz, R. B. (2023). Antik Yunan'da Yurttaş Olmak Ya Da Olmamak: Polisin İki Yüzü, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 23-34.
- Van Os, N. A. (2001). Osmanlı Müslümanlarında Feminizm. M. Ö. Alkan (Ed.), *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce I* içinde (s.335-347), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız İnkılap: Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*, İstanbul: Metis Yayınları.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU R. Burçin YAVUZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU R. Burçin YAVUZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU R. Burçin YAVUZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU R. Burçin YAVUZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU R. Burçin YAVUZ

-RESEARCH ARTICLE-

**HOW TO USE GENAI AS A RATER IN MARKETING: A
COMPREHENSIVE GENAI-BASED CONTENT CODING FRAMEWORK**

Bahri Baran KOÇAK¹

Abstract

With the recent developments in Generative AI (GenAI) applications, popular tools such as ChatGPT have gained potential not only for individual or commercial purposes but also for the marketing discipline. As an important process for the qualitative data analysis in marketing research, the task of coding texts is mostly performed by human experts, and this can cause loss of time and increase costs. These tools may also have the potential to perform the task of coding texts, which is mostly performed by human experts for the qualitative data analysis process in marketing research. Although there are techniques applied for coding qualitative data, no study has yet presented a systematic framework to use GenAI tools in coding tasks, especially for marketing research. To fill this research gap, the current study proposes a 6-step GenAI-based content coding framework. In the framework, firstly brand messages are collected, and the themes needed for classification are determined. Then, appropriate Gen-AI models are selected to separate brand messages according to the desired themes, prompts are prepared, classes with AI outputs are coded and finally, compatibility between coders is checked. In this respect, an application is carried out to test the proposed framework. Informational, entertaining and remunerative content strategies in consumer engagement literature were used as themes and the coding agreements between 3 Large Language Models (LLMs) and human experts were determined with Kappa statistics. According to the results, the level of agreement between Human and ChatGPT gave the best Inter-Rater Reliability (IRR) for informational and remunerative contents in the comparison of Human and AI coders, while Gemini performed better for entertaining messages. As a most important practical contributions, the framework of this study offers a useful and faster coding processes for marketing practitioners.

Keywords: *GenAI, large language model, inter-rater reliability, marketing, framework.*

JEL Codes: M31, D83.

Başvuru: 02.12.2024 **Kabul:** 04.04.2025

¹ Dr., Dicle Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksek Okulu, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Diyarbakır, Türkiye, bahribaran.kocak@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5658-7371

PAZARLAMADA YAPAY ZEKAYI DEĞERLENDİRİCİ OLARAK NASIL KULLANIRIM? ÜRETKEN AI İLE KAPSAMLI BİR İÇERİK KODLAMA ÇERÇEVESİ²

Öz

Yapay zekâ (AI) alanındaki son gelişmelerle birlikte, üretken-AI (GenAI) uygulamaları arasında öne çıkan ChatGPT gibi popüler araçlar, bireysel veya ticari amaçların yanı sıra pazarlama disiplini için de potansiyel vadetmektedir. Pazarlama araştırmasında metin kodlama görevi, nitel veri analizi için önemli bir süreç olmakla birlikte çoğunlukla insanlar tarafından gerçekleştirilmektedir ve bu durum vakit kaybına ve maliyet artışına neden olabilmektedir. GenAI araçları, pazarlama araştırmasında nitel veri analizi süreci için çoğunlukla insan uzmanlar tarafından gerçekleştirilen metin kodlama görevini de gerçekleştirme yeteneğine sahip olabilir. Nitel verileri kodlamak için uygulanan teknikler bulunmasına rağmen, şimdiye kadar hiçbir çalışma, özellikle pazarlama araştırması için kodlama görevlerinde GenAI araçlarını kullanmak için sistematik bir çerçeve sunmamıştır. Bu araştırma boşluğunu doldurmak için, mevcut çalışma 6 adımlı GenAI tabanlı bir içerik kodlama çerçevesi önermektedir. Çerçevede öncelikle marka mesajları toplanmakta ve sınıflandırma için ihtiyaç duyulan temalar tespit edilmektedir. Ardından marka mesajlarını arzu edilen temalara göre ayırmak için uygun Gen-AI modelleri seçilmekte, prompt hazırlanmakta, AI çıktıları olan sınıflar kodlanmakta ve son olarak kodlayıcılar arası uyuma bakılmaktadır. Bu doğrultuda, önerilen çerçeveyi test etmek için bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Tüketici katılımı literatüründeki bilgilendirici, eğlendirici ve ödüllü içerik stratejileri tema olarak kullanılmış ve 3 Büyük Dil Modeli (LLM) ile insan uzmanlar arasındaki kodlama uyumları Kappa istatistikleri ile belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre, İnsan ve ChatGPT arasındaki uyuşma düzeyi, bilgilendirici ve ödüllü içerikler için en iyi Kodlayıcılar Arası Uyum (IRR) vermiş olup Gemini, eğlenceli mesajlar için daha iyi performans göstermiştir. Varılan sonuçların önemli pratik katkıları arasında, pazarlama uygulayıcıları için yararlı ve daha hızlı kodlama süreçleri sunan mevcut çalışmanın önerilen çerçevesi öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *GenAI, büyük dil modeli, kodlayıcılar arası uyum, pazarlama, çerçeve.*

JEL Kodları: *M31, D83.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² Genişletilmiş Türkçe Özet, makalenin sonunda yer almaktadır.

1. INTRODUCTION

Since the mid-20th century, the need to process an increasing amount of data and obtain meaningful results has been among the important industrial problems. The concept of AI, which was put forward with the argument of “thinking machines” at the Dartmouth conference held in 1956, has been a revolutionary beginning in the autonomous processing, analysis and inference of data. In fact, data produced by consumers and brands in industrial markets is processed with various algorithms today. Since GenAI applications based on these algorithms offer significant cost advantages, marketing managers can use them strategically (Huang and Rust, 2021) for generating text, audio, image video etc. (Fui-Hoon Nah et al., 2023). Among these programs, GenAI based Large Language Models (LLMs) have been prominent in the last few years and can increase productivity in various areas, both for individual and business purposes (Hadi et al., 2024). The idea that LLMs can be useful for research and analysis in addition to content production has begun to be accepted in recent studies. These studies have mostly focused on the task of manual coding and classification of textual data, which is frequently used in quantitative methods (e.g., Demir, 2023; Theelen et al., 2024).

Although it is possible to extract meaning from detailed examination of qualitative text data, the results need to be quantified. In this respect, coding plays a crucial role in organizing and making numerical and unstructured data understandable. There are two types of coding: manual and electronic. Among these processes, choosing electronic methods such as package program or software can make the analysis deeper and easier (Basit, 2003). Marketing communication stands out among the fields where content analysis and coding techniques are frequently used. Especially in consumer engagement (CE) studies, manual coding techniques is frequently applied to identify social media message content strategies (Koçak et al., 2024). In the electronic coding method, pioneering software such as LIWC (Pennebaker et al., 2015) can be used. Thus, language styles such as adverbs, pronouns and prepositions in the text (e.g., Labrecque et al., 2020; Pezzuti et al., 2021) or formal elements such as the number of words that may affect CE (e.g., Koçak et al., 2024) can be determined. One of the problems that make the coding process difficult in CE studies is the large amount of data to be coded. So, objective coding of thousands of messages to determine which messages of brands receive the most interaction may be difficult and tiring. In this context, the researcher can seek help from independent coders (Ashley and Tuten, 2015). During the research, the selection of coders and classification of messages by these coders in accordance with the coding manual are quite difficult and time-consuming tasks. Therefore, there is a need for methods that help to code messages quickly, especially for CE studies in the literature. The aim of the current study is to fill this research gap by creating an AI-based content coding framework.

Content coding is carried out within the scope of qualitative data analysis. Thus, the hidden intention in the content of the message can be revealed (Prasad, 2008; Gupta

et al., 2017). At the end of the coding process, the judgments of two independent coders are compared numerically and the level of agreement between them is determined by Cohen's Kappa statistic (Landis and Koch, 1977). Although it is important to choose coders from experts in the literature, recently GenAI-based LLMs such as ChatGPT have also been preferred as coders (e.g., Demir, 2023; Theelen et al., 2024). Apart from ChatGPT, there are also popular AI models in the market such as Claude by Anthropic, Google Gemini and LLaMa by Meta (Buono et al., 2024). However, no study has been examined the level of agreement between these LLMs so far. To fill this gap, the current study uses various LLMs to determine the level of agreement between them with Kappa statistics. In this context, the research questions of the study can be developed as follows:

RQ1: What is the inter-rater reliability between AI and human coders?

RQ2: What is the inter-rater reliability between AI coders?

Considering these research questions, the findings of the current study will contribute to the understanding of the potential applications of LLMs in the literature that examines brand-generated content. Also, this study aims to fill the gap in the literature, which has very limited methodological approaches on electronic content coding and classification. Although content coding is frequently used in many areas, especially in communication studies, human-centered coding processes can be time-consuming and expensive (Lacy et al., 2015). The main novelty of this study is to provide an effective content coding framework that will facilitate the time-consuming, costly and difficult processes in the coding task and to make strategic decision-making processes more effective for industry professionals and scholars. Therefore, the rest of this study is organized as follows: Section 2 describes the proposed AI-based research framework. The third section performs an application to test the applicability of the proposed framework. Then, the findings are concluded, and the theoretical and practical implications of the study are given. Finally, suggestions for future studies are presented.

2. AI-BASED CONTENT CODING FRAMEWORK

With the digital transformation in the last half century, AI-based LLM technologies have been exhibited revolutionary potential to be used in industrial markets. Indeed, these tools have begun to offer the potential for use in almost every stage of marketing, such as CE, customer service, personalization, and communication (Paul et al., 2023). Thus, the desired content can be produced with these tools in accordance with marketing purposes. However, it is also necessary to determine the effectiveness of the content produced in marketing research. One of the processes used for this purpose is coding (e.g., Cvijikj and Michahelles, 2013; Menon et al., 2019). In this context, AI promises to be useful in tedious and time-consuming coding processes. In the literature, a limited number of studies have used LLM (ChatGPT) as a coder (Demir, 2023; Theelen et al., 2024), and to date, no studies have been conducted on an AI-based coding framework for consumer and market research. To fill this research gap,

the current study proposes a 6-step framework shown in Figure 1. The first step of the framework begins with deriving data from brands' online channels such as social media, web pages, and blogs using application programming interface (API)-like techniques. Second phase involves the identification of content themes. The third step explains how to decide which AI models will be used for classification. The fourth step guides how to design prompt strategies. In the fifth step, the responses produced by the AI considering the prompts are coded with the suitable variable types (e.g., dummy variable) that are related to content theme. Finally, the level of reliability between human and AI is checked with a suitable statistic.

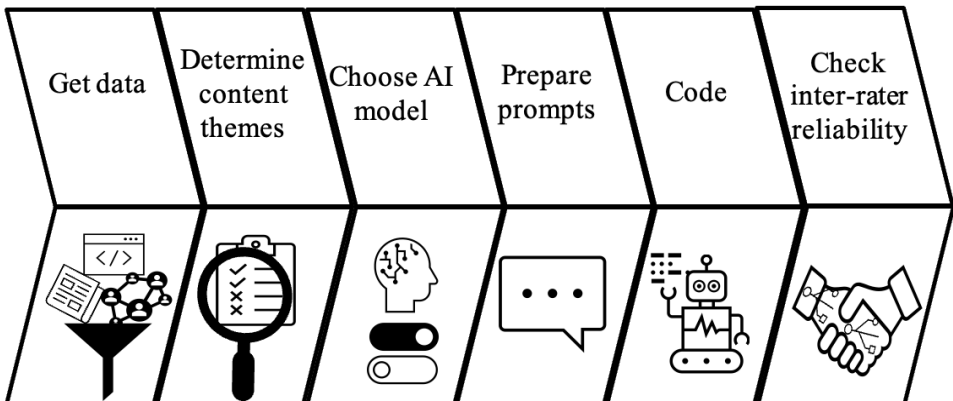


Figure 1. AI-based Content Coding Framework

1.1. Phase 1: Get data

Massive information in the online environment has the potential to affect not only content analysis processes but also researchers' approaches to data. In computer-aided solutions, large size of the data plays a very important role in the coding processes for content analysis (Lewis et al., 2013). Therefore, the first task of a researcher who will code with AI models is to access the data. Textual data created by brands or consumers in the online environment can be found on social media channels, websites, and news pages, and researchers who want to access this data can use API services, third-party applications, or scraping methods.

1.2. Phase 2: Determine content themes

At this stage of the framework, themes are identified through an in-depth literature review. Thus, a pre-arranged structure emerges for the classes to be coded. Content analysis is an applicable method for dividing content created by the brand or consumer into themes or classes. In this technique, themes need to be made understandable by the researcher to be classified reliably by different sources (Weber, 1990; Stemler, 2000).

1.3. Phase 3: Choose AI model

AI plays a vital role not only in task-based but also in daily search and use in society, and its performance in various applications makes it increasingly popular both academically and industrially. Among AI models, LLMs are undoubtedly remarkable and their use in society is increasing. Although ChatGPT stands out in these models, there are also LLMs that can show different capabilities in terms of performance for various tasks (Chang et al., 2024). Therefore, among the increasing number of LLMs in the current market for different or similar tasks, it is necessary to reach a conclusion about which one should be selected for the coding task. There are studies in the literature that technically evaluate LLMs in terms of their functional features (Chen et al., 2023). However, since the use of complex techniques can extend this stage of the framework, deciding which AI model to use by looking at the results of these studies can be a simple and effective solution. Moreover, indicators such as performance metrics, number of users, brand value or the position of the brand on the stock market can also be used at this stage.

1.4. Phase 4: Prepare prompts

To obtain the desired relevant and useful performance output from LLMs in the interaction processes, programming them with the right communication techniques is an advised task. Working with the principles of prompt engineering techniques which is a very necessary skill for information seekers or other users to get desirable answers from LLMs would also be useful for conversational AI researchers working in various industries such as education, health and security. Thus, the full potential of LLMs can be revealed (Marvin et al., 2023). This step of the study consists of two stages: Preparing coding manual and converting it into prompt. The coding manual is prepared in detail by considering the content themes identified in the second step of the proposed framework. Therefore, the coder easily distinguishes the meaning in the message content (Prasad, 2008; Gupta et al., 2017).

In the second step of the current phase, the prepared coding manual is converted into a prompt that AI can understand. Prompts are instructions given to an LLM to automate processes based on a set of rules and produce outputs of a certain quality. On the other hand, prompt engineering is defined as the skill set needed to communicate effectively with LLMs such as ChatGPT and Gemini (White et al., 2023). Recent studies have determined that there are many different prompt engineering techniques depending on the type and usage areas of LLM (Sahoo et al., 2024). Accordingly, the prompt engineering process basically consists of 5 steps. First, the purpose must be determined. Second, the capabilities of LLM including its capabilities and limitations must be understood. Third, the correct prompt format must be selected. Fourth, content related to the sought information must be produced, and finally, the received response must be tested and refined in line with the objectives (Marvin et al., 2023). In this step of the proposed framework, applying the correct

prompt technique is strongly required so that LLM can perform the desired coding. In this respect, using recent literature review studies (e.g., Sahoo et al., 2024) may be a useful approach.

1.5. Phase 5: Code

In this step of the framework, human and AI responses to the prepared coding manual and prompts are recorded. Content created by the brand, or the consumer is classified by coders according to their themes using a variable type such as dummy variable (1 vs 0).

1.6. Phase 6: Check inter-rater reliability

In the final step, the level of agreement between the human expert and the AI is calculated. In this stage, human acts as a controller during the coding process. In previous studies, some useful approaches such as Kappa (Cohen, 1960), IntraClass Correlation (ICC) coefficient (Gisev et al., 2013), Pearson's correlation coefficient, percentage of agreement and the Generalizability theory can be conducted for determining the Inter-Rater Reliability (IRR) between coders (Demir, 2023).

2. APPLICATION

The aim of the current study is to determine the usability of LLMs in CE studies. For this purpose, the coding made by humans and AI are compared with an empirical approach. Qualitative and quantitative methods are used together in this study. In this context, the study adopts descriptive approach (Siedlecki, 2020). At this stage of the study, Instagram messages published by the world's top 10 brands operating in different industries were selected using a simple random sampling method. The G*Power 3.1 program was used to calculate the sample size of the study (Faul et al., 2007). With an effect size of 0.5, a margin of error of 5%, and a power to represent the universe of 95%, the sample size was determined as 210. Therefore, a total of 300 messages from 10 brands were used for the proposed framework.

2.1. Data

The current study tests the applicability of the proposed framework using AI models as raters in the coding process. In this context, a total of 300 messages derived from the official Instagram pages of 10 brands (Amazon, Apple, AT&T, CocaCola, Disney, Google, Louis Vuitton, McDonald's, Toyota, and Visa) within the Kantar BrandZ 100 are analyzed. 30 messages from each brand were retrieved using Supermetrics³ tool that is an extension on Google Sheets on August 11, 2024. During the compilation process, some Instagram metrics such as the creation time, post type (photo/video), content type, hashtags, number of messages, likes, comments and shares were obtained.

³ <https://supermetrics.com/> (Accessed: 11.08.2024)

2.2. Content themes

For the application of the current study, themes that may affect CE were identified with the guidance of past studies. In the CE literature, these themes are usually coded manually by the researcher. Brands may use informative, entertaining and remunerative contents on their social media pages. Previous studies have classified these messages using the manual coding method (e.g., Cvijikj and Michahelles, 2013; Menon et al., 2019). With this content coding method, researchers aim to analyze texts by revealing the hidden intentions behind the content created by brands (Prasad, 2008; Gupta et al., 2017). Therefore, in this study, coders were asked to code the message content types by considering whether they were informative, entertaining and/or remunerative following the literature (Ashley and Tuten, 2015).

2.3. AI model

A total of 3 AI-based LLM models were selected to encode the messages: ChatGPT (Brown et al., 2020), Gemini (Team et al., 2023) and Claude (Anthropic, 2024). Among the LLMs, trial versions of ChatGPT 4o and Gemini were used, and Claude purchased version.

2.4. Prompts

In this phase, prompt strategies based on the prepared coding manual were developed considering the themes identified in the second step. The coding manual prepared for the expert is given in Table 1. Informative, entertaining and remunerative content factors that may affect CE were arranged in this step, regarding previous studies (e.g., Cvijikj and Michahelles, 2013; Lee et al., 2018; Dolan et al., 2019).

Table 1. Coding Manual

Message content	Description	Tag
Informational	Message contains information about brands, companies, and products including news, prices, discounts, guarantees, release dates, locations, etc.	If the message has informative content, it will be coded as 1, otherwise as 0.
Entertaining	Message contains fun contents such as humor, emojis, sentences, slogans, wordplays, images (historic, scenic, occasion, celebrity, meme, animal etc.) and/or friendly communication.	If the message has entertaining content, it will be coded as 1, otherwise as 0.
Remunerative	Message contains remunerative contents such as rewards and benefits (e.g., economic incentives such as coupons and promotions)	If the message has remunerative content, it will be coded as 1, otherwise as 0.

2.4.1. Prompt manual for AI

In line with the purpose of the study, the coding manual was redesigned in a way that LLMs can understand. To obtain the desired outputs from LLMs, undeniable prompt engineering methods are essentially used. There are a variety of prompting techniques

to improve LLM performance, such as Zero-shot (Radford et al., 2019), few-shot (Brown et al., 2020), Chain-of-Thought (Wei et al., 2022) and Self-Consistency (Wang et al., 2022) (Sahoo et al., 2024). Moreover, various techniques can be applied separately for special tasks or academic purposes in the literature. Hybrid approaches can also be used in some cases (Giray, 2023). In the sample application of this study, standardized prompt strategies were developed for the classification of previously determined message content strategies by LLMs. Following the literature (Chen et al., 2023), the most suitable prompt technique was determined as Least-to-most prompting (Zhou et al., 2022) theoretically. The designed prompt strategies are tested on ChatGPT to get the desired outputs before the implementation, as seen in Figure 2.

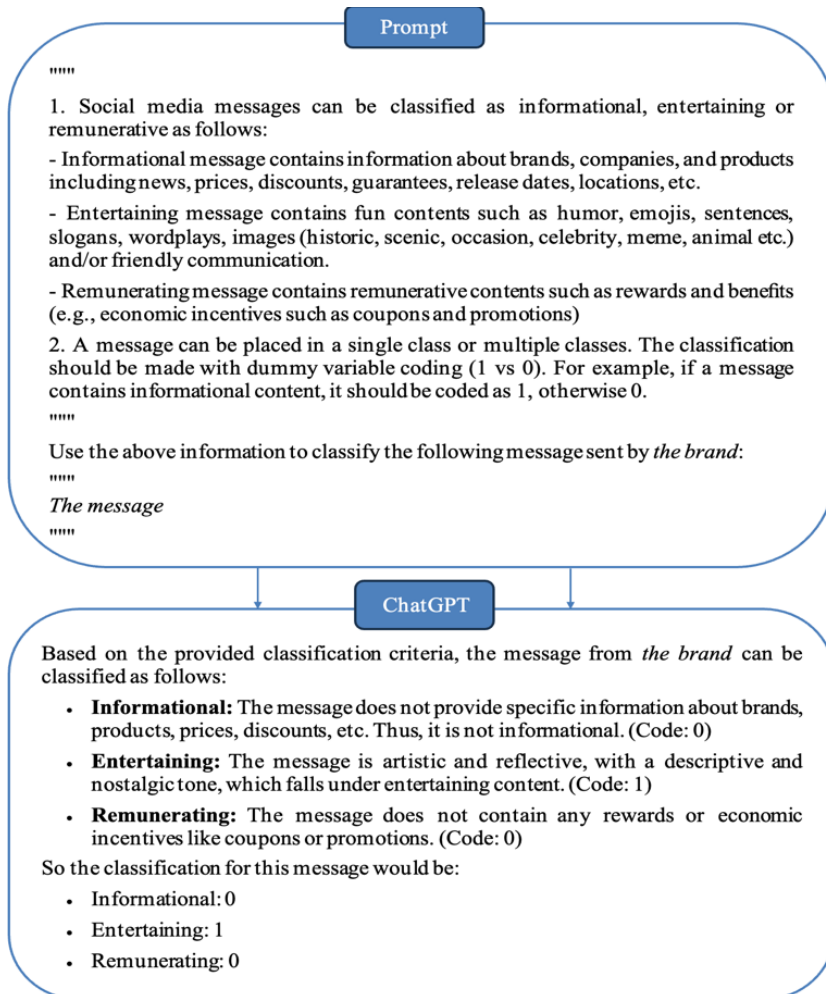


Figure 2. Content Coding with LLM Using Least-To-Most Prompting Technique

After checking the response that is obtained using Least-to-most prompting method, the LLM was asked to organize the response as a table. Thus, the output can be more visual, memorable and simple. This prompt was organized following the literature (Jin and Lu, 2023; Wang et al., 2024; Sahoo et al., 2024). The directives that were added to the prompt, shown in bold, and the outputs are shown in Figure 3.

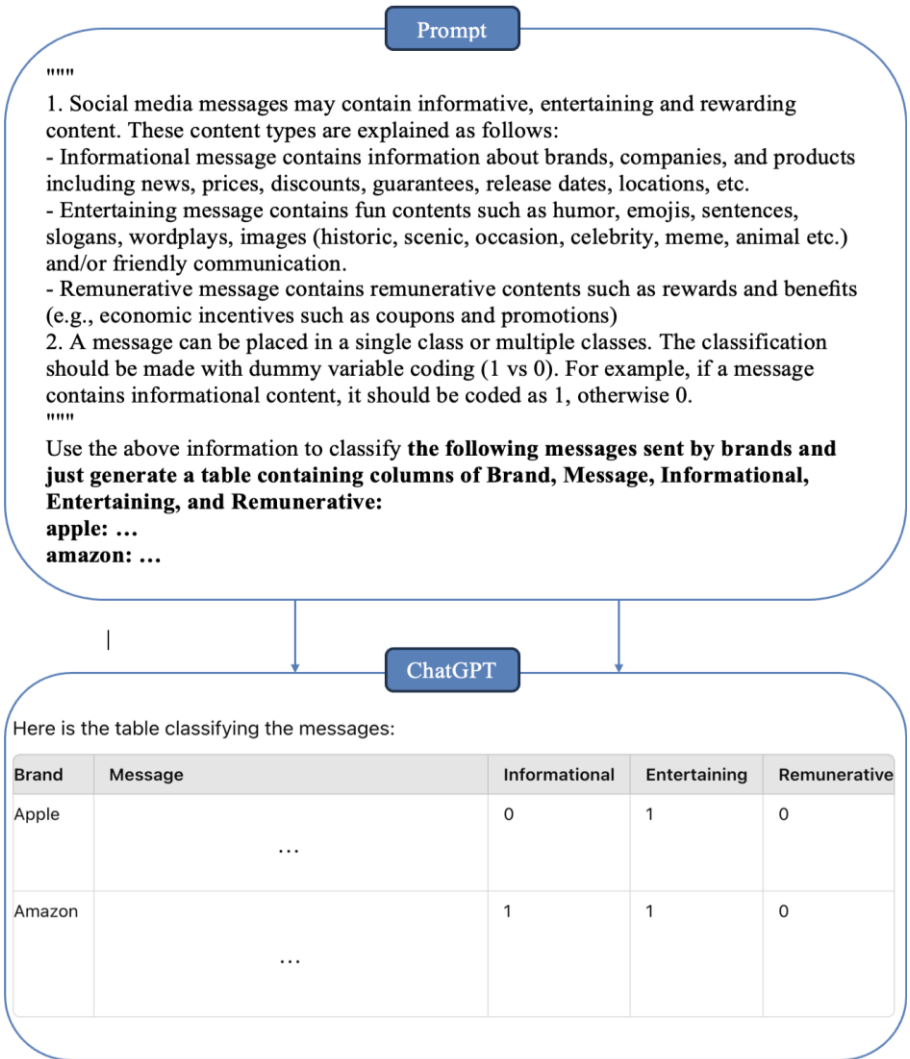


Figure 3. Content Coding with LLM Using Table Generation Prompt

A new instruction was added after the information in quotation marks for the LLM to create a table that shows brand message content strategies. After producing the table, the LLM provided detailed statistics for each brand. The instructions were rearranged

to prevent this situation, which increased the number of tokens. During the research, the coding times of both the expert and LLMs were compared, and it was observed that AI coding was much shorter. Another problem with LLMs is that none of them could code all messages. Therefore, the messages to be coded in the study were partly given to LLMs.

2.5. Coding

As a result of the applied coding and prompt methods, 300 Instagram messages belonging to brands were coded by experts and LLMs. Considering the relevant literature, a message may have more than one coding class (e.g., Ashley and Tuten, 2015; Koçak et al., 2024). Thus, no restriction has been made for LLMs and human raters in this regard (see Figure 3). According to the responses received, the messages were analyzed with the Excel program, respectively. Descriptive statistics including responses to brand messages are given in Table 2.

Table 2. Descriptives

Content strategy	Rater		ChatGPT-4o		Gemini		Claude 3.5 Sonnet		Mean	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)		
Informational	182	60.6	152	50.6	179	59.6	154	51.3	167	55.53
Entertaining	264	88	210	70	275	91.6	266	88.6	254	84.55
Remunerative	16	5.3	13	4.3	51	17	32	10.6	28	9.3

When the content strategies on Instagram are examined, it is observed that brands mostly create entertaining messages (M=254, 84.55%). These messages are followed by informative (M=167, 55.53%) and remunerative (M=28, 9.3%) content, respectively.

2.6. Inter-rater reliability between human and AI

After coding content strategies, the level of agreement between experts and AI models was calculated using Kappa statistics. An effective way to check objective coding in research is to determine IRR. Kappa statistics measure the level of agreement for nominal variables and sets an IRR standard by correcting for agreement due to chance. In the method, the ratings of the two coders are cross tabulated for the observed agreement. Then, the agreement by chance is detected using the marginal frequencies of the responses and Kappa is calculated according to the following equation (Hallgren, 2012):

$$K = \frac{P_{(a)} - P_{(e)}}{1 - P_{(e)}}$$

where P_a represents the observed percentage of agreement, and P_e is the probability of expected agreement that is related to chance. Depending on the Kappa output values, agreement between coders is considered poor under 0, slight at 0.00-0.20, fair at 0.21-0.40, moderate at 0.41-0.60, substantial at 0.61-0.80, and perfect at 0.81-1.00. In this step of the sample application of the study, the AI and human coding were compared both within themselves and between each other using the Kappa statistic. The statistical findings of the comparisons are shown in Table 3. According to the findings obtained from the Human and AI comparison, when informational messages are considered, the Kappa statistics show that the best level of agreement is between the human expert and the ChatGPT-4o at the moderate level ($K = 0.41$). This score is followed by Gemini ($K = 0.37$) and Claude 3.5 Sonnet ($K = 0.36$) versions, respectively. Considering entertaining messages, Gemini gives the best score with the human coding at the fair level ($K = 0.36$). Human-ChatGPT and Human-Claude get equal scores ($K = 0.16$). For remunerative contents, Human-ChatGPT comparison received the best score with the substantial level ($K = 0.75$). This score is followed by Human-Claude ($K=0.33$) and Human-Gemini ($K=0.27$) at the fair level.

Table 3. IRR Reliability

Rater	Comparison	Kappa		
		Informational	Entertaining	Remunerative
AI - AI	ChatGPT-4o vs Gemini	0.50	0.23	0.33
	ChatGPT-4o vs Claude3.5	0.61	0.42	0.36
	Gemini vs Claude3.5	0.74	0.27	0.65
Human - AI	Human vs ChatGPT-4o	0.41	0.16	0.75
	Huma vs Gemini	0.37	0.36	0.27
	Human vs Claude3.5	0.36	0.16	0.33

When considering informational content coding, Gemini vs Claude ($K=0.74$) took the best score among AI models at the substantial level. This was followed by ChatGPT vs Claude ($K=0.61$) at the substantial level and ChatGPT vs Gemini ($K=0.50$) at the moderate level, respectively. Among the entertaining content, ChatGPT vs Claude ($K=0.42$) received the best Kappa score at the moderate level, followed by Gemini vs Claude ($K=0.27$) and ChatGPT vs Gemini ($K=0.23$) scores at the fair level. Finally, looking at the remuneration content coding among AI models, Gemini vs Claude ($K = 0.65$) got the best score at the substantial level, followed by ChatGPT vs Claude ($K = 0.36$) and ChatGPT vs Gemini ($K = 0.33$) at the fair level, respectively.

3. CONCLUSION AND DISCUSSION

As a results of recent developments in AI modeling, LLMs have led significant potential not only for academic research but also for daily tasks such as content generation. To produce valuable insights into human behavior, especially in social and cultural terms, these tools are used in various disciplines such as health and education (Demir, 2023). Moreover, they provide new avenues for utilizing qualitative research methods commonly applied in the field (Theelen et al., 2024).

However, within the scope of detailed literature review, no study has visually presented an AI-based coding framework for marketing research to date. In this direction, the current study has proposed a 6-step AI-based framework that can be used for coding needs in the field. A total of three important content strategy (informative, entertaining and remunerating) in CE literature were selected as a theme in the framework. Then, they were coded by human and AI, respectively and the level of agreement between coders were compared using Kappa statistics. According to the results of application, ChatGPT gave the best results for informative and remunerative messages in the Human-AI comparison. Gemini showed better performance for entertaining messages. The level of agreement between AI and AI had better Kappa score than human and AI. A possible explanation for this situation is that both LLMs may use the same training data. Accordingly, Gemini and Claude 3.5 Sonnet obtained the best score for informational and remunerative message coding. ChatGPT-4o and Claude 3.5 Sonnet got better Kappa statistic for entertaining messages. Although the level of agreement between human and ChatGPT was good in remunerative content, it is not at the desired levels for other themes. However, the findings are promising for future research.

4. THEORETICAL AND PRACTICAL IMPLICATIONS

In terms of the proposed framework and the results of application, the current study also offers some theoretical and practical contributions to the literature and industry. The first and major theoretical contribution is that the current study addresses how to classify contents in marketing area. Although there are some programs to classify content automatically according to the structures of the messages (Pennebaker et al., 2015), there is a need for a systematic framework to be used in classifying marketing content according to their subjects. Therefore, this study proposes an AI-based coding framework for the classification task. Second, this study compared the judgements of human expert and three popular LLMs. Looking at the literature, few studies used ChatGPT as a coder (Demir, 2023; Theelen et al., 2024), but no study has made a comparison between human and AI for the classification of marketing content. In this respect, this study uses Kappa statistics to test the applicability of the proposed framework.

The current study also makes valuable practical implications for brands, marketing managers and academic researchers. First, most of studies in the LLMs literature proposes and uses suitable prompting strategies to uncover the real potential of AI tools (e.g., Giray, 2023; Chen et al., 2023). To boost the applicability of the proposed framework, this study applied some useful prompting techniques for the coding manual to get relevant answers from LLMs. Thus, coding processes can be carried out faster. Second, AI tools can facilitate marketing processes with the social interaction, communication practices and cost-effective structures they offer (Paul et al., 2023). In this context, GenAI applications can be used especially in the classification of large volumes of textual data (Ollion et al., 2023). Therefore, the proposed framework of the current study also eliminates the costs arising from the need for human experts. Third, to measure whether the text is classified objectively or not during the coding

process, checking the agreement between coders quantitatively is an important task (Demir, 2023). In this regard, Kappa is a useful statistic to measure the level of agreement (Landis and Koch, 1977). The findings of this study suggest that GenAI tools can classify only informational and remunerative contents with high level of agreement. Therefore, it would be better for GenAI developers to train GenAI tools to understand metaphorical and/or entertaining content.

5. LIMITATIONS AND FUTURE RESEARCH

Despite all these theoretical and practical implications, this study has some limitations that will give research directions for future studies. The first limitation of the study is that a total of 3 AI-based LLMs, ChatGPT, Gemini and Claude, were used in the study because they were more easily accessible. According to recent studies, there are many types of LLMs (Minae et al., 2024). Therefore, future studies should investigate the level of agreement between different LLMs. Second, three basic factors affecting CE were considered for the coding process in the application. However, previous studies determined that figurative elements (Koçak and Atalık, 2024), grammar types and language structures (Koçak, 2021; Labrecque et al., 2020; Koçak, 2023) could affect CE. Thus, future studies should examine different themes in coding process. Finally, CE literature in marketing was applied to test the proposed framework. LLMs are used not only in marketing but also in different disciplines such as health and education (Demir, 2023; Theelen et al., 2024). Thus, testing the proposed framework for different disciplines in future research will provide both theoretical contributions to the literature and practical contributions to the industry.

PAZARLAMADA YAPAY ZEKAYI DEĞERLENDİRİCİ OLARAK NASIL KULLANIRIM? ÜRETKEN AI İLE KAPSAMLI BİR İÇERİK KODLAMA ÇERÇEVESİ

1. GİRİŞ

Markalar tarafından üretilen veriler günümüzde çeşitli algoritmalarla işlenmekte ve bu algoritmalara dayalı GenAI uygulamaları önemli maliyet avantajları sağladığından pazarlama yöneticileri bunları stratejik olarak (Huang ve Rust, 2021) metin, ses, görüntü video vb. üretmek için kullanabilmektedirler (Fui-Hoon Nah vd., 2023). Son yıllarda öne çıkan GenAI tabanlı Büyük Dil Modelleri (BDM) ise hem bireysel hem de ticari amaçlar için çeşitli alanlarda üretkenliği artırabilmektedir (Hadi vd., 2023). BDM'lerin içerik üretiminin yanı sıra araştırma ve analiz için de yararlı olabileceği fikri son çalışmalarda kabul görmeye başlamıştır. Bu çalışmalar çoğunlukla nicel yöntemlerde sıklıkla kullanılan metinsel verilerin manuel kodlanması ve sınıflandırılması görevine odaklanmıştır (Demir, 2023; Theelen vd., 2024).

Alanyazında manuel ve elektronik olmak üzere iki tür kodlama biçimi bulunmaktadır. Özellikle tüketici katılımı (TK) çalışmalarında, sosyal medya mesaj içerik stratejilerini belirlemek için manuel kodlama teknikleri sıklıkla uygulanmaktadır (Koçak vd., 2023). Elektronik kodlama yönteminde ise LIWC (Pennebaker vd., 2015) gibi öncü yazılımlar kullanılmaktadır. İçerik kodlaması nitel veri analizinin önemli bir parçasıdır. Bu sayede mesaj içeriğindeki gizli niyet ortaya çıkarılabilir (Prasad, 2008; Gupta vd., 2017). Kodlama süreci sonunda iki bağımsız kodlayıcının yargıları sayısal olarak karşılaştırılır ve aralarındaki uyuma düzeyi Cohen'in Kappa istatistiği ile belirlenir (Landis ve Koch, 1977). Kodlayıcıların literatürde uzman kişilerden seçilmesi önemli olmakla birlikte son dönemde ChatGPT de kodlayıcı olarak tercih edilmektedir (örn. Demir, 2023; Theelen vd., 2024). ChatGPT dışında piyasada Anthropic tarafından Claude, Google Gemini ve Meta tarafından LLaMa gibi popüler AI modelleri de bulunmaktadır (Buono vd., 2024). Ancak, literatürde şimdiye dek üretken-AI araçları arasındaki uyum düzeyini inceleyen hiçbir çalışma yapılmamıştır. Mevcut çalışma önerdiği çerçeve ile bahsi geçen boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

2. ÖNERİLEN ÇERÇEVE

Mevcut çalışmanın önermiş olduğu 6 adımlı çerçevenin ilk adımında, uygulama programlama arayüzü (API) benzeri teknikler kullanılarak markaların sosyal medya, web sayfaları ve bloglar gibi çevrimiçi kanallarından veri türetilmektedir. İkinci aşamada, içerik temaları tanımlanmakta; üçüncü adım ise sınıflandırma için hangi AI modellerinin kullanılacağı kararını içermektedir. Dördüncü adım, istem (prompt) stratejilerinin nasıl tasarlanacağına rehberlik ederken beşinci adımda, AI tarafından üretilen yanıtlar, içerik temasıyla ilişkili değişken türleriyle (örneğin, kukla değişken) kodlanmaktadır. Son olarak, insan ve AI arasındaki güvenilirlik düzeyi Kappa gibi uygun bir istatistikle kontrol edilmektedir.

3. UYGULAMA

Mevcut çalışmanın uygulamasında insan ve yapay zekâ tarafından yapılan kodlamalar ampirik bir yaklaşımla karşılaştırılmıştır. Önerilen çerçevenin ilk adımında Kantar BrandZ 100 içindeki 10 markanın (Amazon, Apple, AT&T, CocaCola, Disney, Google, Louis Vuitton, McDonald's, Toyota ve Visa) resmi Instagram sayfalarından toplam 300 mesaj analiz edilmiştir. Çerçevenin ikinci adımında ilgili literatürden yola çıkılarak mesajlar bilgilendirici, eğlendirici ve ödüllü içerikler olarak temalandırılmıştır. Çerçevenin sonraki adımında mesajların ilgili temalar dikkate alınarak kodlanması için günümüzün trend AI tabanlı BDM modellerinden olan ChatGPT (Brown vd., 2020), Gemini (Team vd., 2023) ve Claude (Anthropic, 2024) kullanılmıştır. Çerçevenin dördüncü adımında BDM'lerden istenen çıktıları elde etmek için gerekli prompt mühendisliği yöntemleri kullanılmıştır. En azdan en çok istem yöntemi dikkate alınarak elde edilen AI yanıtlarının literatüre (Jin ve Lu, 2023; Wang ve ark., 2024; Sahoo ve ark., 2024) uygun olarak tablo halinde düzenlenmesi istenmiştir. Çerçevenin beşinci adımında markalara ait 300 Instagram mesajı uzman ve BDM'ler tarafından kodlanmış olup Instagram'daki içerik stratejileri incelendiğinde markaların çoğunlukla eğlenceli mesajlar paylaştığı tespit edilmiştir. Çerçevenin son adımında ise AI modelleri arasındaki uyuma düzeyi Kappa istatistiği kullanılarak hesaplanmıştır. İnsan ve AI karşılaştırmasından elde edilen bulgulara göre bilgilendirici mesajlar ele alındığında Kappa istatistiği en iyi uyuma düzeyinin insan uzman ve ChatGPT-4o arasında olduğu gözlenmiştir. Eğlenceli mesajlar ele alındığında Gemini en iyi puanı almıştır. Ödüllü içerikler için ChatGPT daha iyi sonuç üretmiştir.

4. SONUÇ

İnsan davranışına, özellikle sosyal ve kültürel açıdan, değerli içgörüler üretmek için AI araçları, sağlık ve eğitim gibi çeşitli disiplinlerde kullanılmaktadır (Demir, 2023). Literatür incelendiğinde son derece kısıtlı sayıda çalışma ChatGPT'yi kodlayıcı olarak kullanmış olup (Demir, 2023; Theelen ve diğerleri, 2024) mevcut çalışmada önerilen çerçevenin uygulanabilirliğini test etmek için insan uzman ve üç üretken-AI kodlayıcı olarak kullanılmıştır. TK literatüründeki üç önemli içerik stratejisi (bilgilendirici, eğlenceli ve ödüllendirici) çerçevede bir tema olarak seçilmiş ve bunlar sırasıyla insan ve AI tarafından kodlanarak kodlayıcılar arasındaki uyum düzeyi, Kappa istatistikleri dikkate alınarak karşılaştırılmıştır. İnsan ve ChatGPT arasındaki uyum düzeyi, ödüllendirici içerikte iyi olsa da diğer temalar için istenen düzeyde değildir. Ancak bulgular gelecekteki araştırmalar için ümit vericidir. Uygulama sonuçları açısından, önerilen çerçeve endüstri, pazarlama yöneticileri ve akademik araştırmacılar için uygulanabilir. Çalışmanın diğer bir pratik katkısı, kodlama kılavuzu için hazırlanan prompt stratejisidir. Böylece kodlama süreçleri daha hızlı ve daha az maliyetle gerçekleştirilebilmektedir.

REFERENCES

- Anthropic. (2024). Claude 3.5 Sonnet. Accessed: 7.30.2024. <https://www.anthropic.com/news/claude-3-5-sonnet>
- Ashley, C., and Tuten, T. (2015). Creative strategies in social media marketing: An exploratory study of branded social content and consumer engagement. *Psychology & Marketing*, 32(1), 15-27.
- Basit, T. (2003). Manual or electronic? The role of coding in qualitative data analysis. *Educational research*, 45(2), 143-154.
- Brown, T., Mann, B., Ryder, N., Subbiah, M., Kaplan, J. D., Dhariwal, P., ... & Amodei, D. (2020). Language models are few-shot learners. *Advances in neural information processing systems*, 33, 1877-1901.
- Buono, D., Felecan, M., and Tessitore, C. (2024). An introduction to Large Language Models and their relevance for statistical offices. Eurostat: Luxembourg. Accessed: 27.08.2024 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/18771440/KS-TC-24-001-EN-N.pdf/fdbbcc5b-7b93-39af-5980-944112feaff6?version=1.0&t=1711031922718>
- Chang, Y., Wang, X., Wang, J., Wu, Y., Yang, L., Zhu, K., ... & Xie, X. (2024). A survey on evaluation of large language models. *ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology*, 15(3), 1-45.
- Chen, B., Zhang, Z., Langrené, N., and Zhu, S. (2023). Unleashing the potential of prompt engineering in Large Language Models: a comprehensive review. *arXiv preprint arXiv:2310.14735*.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37-46. <https://doi.org/10.1177/001316446002000104>
- Cvijikj, I. P., and Michahelles, F. (2013). Online engagement factors on Facebook brand pages. *Social Network Analysis and Mining*, 3(4), 843-861. <https://doi.org/10.1007/s13278-013-0098-8>
- Demir, S. (2023). Investigation of ChatGPT and Real Raters in Scoring Open-Ended Items in Terms of Inter-Rater Reliability. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 1072-1099. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1345752>
- Dolan, R., Conduit, J., Frethey-Bentham, C., Fahy, J., and Goodman, S. (2019). Social media engagement behavior: A framework for engaging customers through social media content. *European journal of marketing*, 53(10), 2213-2243.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Fui-Hoon Nah, F., Zheng, R., Cai, J., Siau, K., and Chen, L. (2023). Generative AI and ChatGPT: Applications, challenges, and AI-human collaboration. *Journal of Information Technology Case and Application Research*, 25(3), 277-304.
- Giray, L. (2023). Prompt engineering with ChatGPT: a guide for academic writers. *Annals of biomedical engineering*, 51(12), 2629-2633.

- Gisev, N., Bell, J. S., and Chen, T. F. (2013). Interrater agreement and interrater reliability: key concepts, approaches, and applications. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 9(3), 330-338.
- Gupta, H., Singh, S., and Sinha, P. (2017). Multimedia tool as a predictor for social media advertising-a YouTube way. *Multimedia tools and applications*, 76(18), 18557-18568.
- Hadi, M. U., Al Tashi, Q., Shah, A., Qureshi, R., Muneer, A., Irfan, M., ... & Shah, M. (2024). Large language models: a comprehensive survey of its applications, challenges, limitations, and future prospects. *Authorea Preprints*. <https://doi.org/10.36227/techrxiv.23589741.v4>.
- Hallgren, K. A. (2012). Computing inter-rater reliability for observational data: an overview and tutorial. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 8(1), 23-34. doi: [10.20982/tqmp.08.1.p023](https://doi.org/10.20982/tqmp.08.1.p023)
- Huang, M. H., and Rust, R. T. (2021). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 49, 30-50.
- Jin, Z., and Lu, W. (2023). Tab-cot: Zero-shot tabular chain of thought. *arXiv preprint arXiv:2305.17812*.
- Koçak, B. B. (2021). Fly “With us”! Impact of consumer-brand relationship on consumer engagement: An empirical investigation on Turkish airline instagram pages. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 253–282. <https://doi.org/10.15659/ttad.13.2.139>
- Koçak, B. B. (2023). Impact of Brand Linguistic Characteristics on Consumer Engagement: A Psycholinguistics Approach for Airline Facebook Pages. M. Dalkılıç (Ed.), *INSAC 2023 New Trends in Social and Education Sciences* içinde, (13-30). Ankara: Duvar.
- Koçak, C. B., and Atalık, Ö. (2024). Figurative language effect on consumer engagement: an empirical investigation for Turkish airline industry. *Aviation*, 28(2), 128-140.
- Koçak, C. B., Atalık, Ö., and Koçak, B. B. (2024). Mecazi dil unsurlarının tüketici katılımı üzerindeki etkisi: Türk havayolu Instagram sayfaları örneği. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 1-38.
- Labrecque, L. I., Swani, K., and Stephen, A. T. (2020). The impact of pronoun choices on consumer engagement actions: Exploring top global brands' social media communications. *Psychology & Marketing*, 37(6), 796-814.
- Lacy, S., Watson, B. R., Riffe, D., & Lovejoy, J. (2015). Issues and best practices in content analysis. *Journalism & mass communication quarterly*, 92(4), 791-811.
- Landis, J. R., and Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174.
- Lee, Dokyun, Kartik Hosanagar, and Harikesh Nair (2018), “Advertising Content and Consumer Engagement on Social Media: Evidence from Facebook,” *Management Science*, 64 (11), 5105–31.
- Lewis, S. C., Zamith, R., and Hermida, A. (2013). Content analysis in an era of big data: A hybrid approach to computational and manual methods. *Journal of broadcasting & electronic media*, 57(1), 34-52.

- Marvin, G., Hellen, N., Jjingo, D., and Nakatumba-Nabende, J. (2023). Prompt engineering in large language models. In *International conference on data intelligence and cognitive informatics* (pp. 387-402). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Menon, R. V., Sigurdsson, V., Larsen, N. M., Fagerstrøm, A., Sørensen, H., Marteinsdottir, H. G., and Foxall, G. R. (2019). How to grow brand post engagement on Facebook and Twitter for airlines? An empirical investigation of design and content factors. *Journal of Air Transport Management*, 79, Article 101678. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.05.002>
- Minaee, S., Mikolov, T., Nikzad, N., Chenaghlu, M., Socher, R., Amatriain, X., and Gao, J. (2024). Large language models: A survey. *arXiv preprint arXiv:2402.06196*.
- Ollion, E., Shen, R., Macanovic, A., & Chatelain, A. (2023). ChatGPT for Text Annotation? Mind the Hype!. <https://files.osf.io/v1/resources/x58kn/providers/osfstorage/651d60731bc8650a79f376cf?direct=&mode=render>.
- Paul, J., Ueno, A., and Dennis, C. (2023). ChatGPT and consumers: Benefits, pitfalls and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 47(4), 1213-1225.
- Prasad, B. D. (2008). Content analysis. *Research methods for social work*, 5(1e20).
- Pennebaker, J. W., Boyd, R. L., Jordan, K., and Blackburn, K. (2015). The Development and Psychometric Properties of LIWC2015. Austin, TX: University of Texas at Austin.
- Pezzuti, T., Leonhardt, J. M., and Warren, C. (2021). Certainty in language increases consumer engagement on social media. *Journal of Interactive Marketing*, 53(1), 32-46.
- Radford, A., Wu, J., Child, R., Luan, D., Amodei, D., and Sutskever, I. (2019). Language models are unsupervised multitask learners. *OpenAI blog*, 1(8), 9.
- Sahoo, P., Singh, A. K., Saha, S., Jain, V., Mondal, S., and Chadha, A. (2024). A systematic survey of prompt engineering in large language models: Techniques and applications. *arXiv preprint arXiv:2402.07927*.
- Siedlecki, S. L. (2020). Understanding descriptive research designs and methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8-12.
- Stemler, S., (2000) "An overview of content analysis", *Practical Assessment, Research, and Evaluation* 7(1): 17. doi: <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
- Team, G., Anil, R., Borgeaud, S., Wu, Y., Alayrac, J. B., Yu, J., ... & Ahn, J. (2023). Gemini: a family of highly capable multimodal models. *arXiv preprint arXiv:2312.11805*.
- Theelen, H., Vreuls, J., and Rutten, J. (2024). Doing Research with Help from ChatGPT: Promising Examples for Coding and Inter-Rater Reliability. *International Journal of Technology in Education*, 7(1), 1-18.
- Wang, Z., Zhang, H., Li, C. L., Eisenschlos, J. M., Perot, V., Wang, Z., ... & Pfister, T. (2024). Chain-of-table: Evolving tables in the reasoning chain for table understanding. *arXiv preprint arXiv:2401.04398*.

- Wang, X., Wei, J., Schuurmans, D., Le, Q., Chi, E., Narang, S., ... & Zhou, D. (2022). Self-consistency improves chain of thought reasoning in language models. *arXiv preprint arXiv:2203.11171*.
- Weber, R. P. (1990). Basic Content Analysis, 2nd ed. Newbury Park, CA.
- Wei, J., Wang, X., Schuurmans, D., Bosma, M., Xia, F., Chi, E., ... & Zhou, D. (2022). Chain-of-thought prompting elicits reasoning in large language models. *Advances in neural information processing systems*, 35, 24824-24837.
- White, J., Fu, Q., Hays, S., Sandborn, M., Olea, C., Gilbert, H., ... & Schmidt, D. C. (2023). A prompt pattern catalog to enhance prompt engineering with chatgpt. *arXiv preprint arXiv:2302.11382*.
- Zhou, D., Schärli, N., Hou, L., Wei, J., Scales, N., Wang, X., ... & Chi, E. (2022). Least-to-most prompting enables complex reasoning in large language models. *arXiv preprint arXiv:2205.10625*.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Bahri Baran KOÇAK
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Bahri Baran KOÇAK
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Bahri Baran KOÇAK
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Bahri Baran KOÇAK
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Bahri Baran KOÇAK

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE AİLE DOSTU ÇALIŞMA POLİTİKALARI VE COVID-19 DÖNEMİNDE ESNEK ÇALIŞMA DENEYİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA *

Aslı BEK¹ & İbrahim Tanju AKYOL²

Öz

Tüm dünyada kadınların iş dünyasındaki yerinin artmasıyla iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasında karşılaşılan zorluklar nüfus artış hızını olumsuz etkilemektedir. İş-aile dengesini sağlamaya yönelik ülkeler tarafından alınan önlemler aile dostu politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de görülen nüfus artış hızının giderek azalmasına ilişkin olumsuz senaryo ile bugün 85 milyonun üzerinde olan nüfusun 2100 yılında 55 milyonun altına düşmesine karşı alınan tedbirler kapsamında 2025 yılının “Aile Yılı” olarak belirlenmesi ile olası demografik tehlikelere karşı çalışmalar başlatılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2020 yılında ilan edilen COVID-19 Pandemisi süresince Türkiye’de salgın hastalığın önlenmesine ilişkin alınan tedbirlerden biri de uzaktan-esnek çalışma modeli olmuştur. Dünyada uygulanan aile dostu politikalarından biri olan uzaktan-esnek çalışma modelinin kamu kurumlarında uygulandığı sürede edinilen tecrübeler çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Aile Yılı kapsamında üzerinde çalışılacak konulardan biri olarak ifade edilen çalışan ebeveynlere “uzaktan-esnek çalışma modeli”ne yönelik olumlu olumsuz tecrübelerin ele alındığı bu çalışma hazırlanacak politikalar için önem taşımaktadır. Söz konusu dönemde uzaktan-esnek çalışma modelini deneyimleyen idari personelin ve yöneticilerinin çalışma tecrübeleri ve gözlemlerinin ele alındığı araştırmayla, kamuda çalışan ve süt izninden sonra çocuk bakımında sıkıntı yaşayan annelerine sorunlarına çözüm olabilecek bir çalışma modeli önerebilmek amaçlanmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın problemi, kamuda uzaktan ve esnek çalışmanın uygulandığı dönemde iş veriminde herhangi bir azalmanın olup olmadığı ve birim yöneticilerinin konuyla ilgili tecrübe ve memnuniyetlerinin ortaya konulmasıdır. Çalışma örneklemi olarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi akademik ve idari birimlerinde çalışan anneler ve yöneticileri ele alınmıştır. Nitel araştırma yönteminin uygulandığı bu çalışmada “gerçekleşen bir durumu odak noktasına almak” anlamına gelen durum çalışması deseni tercih edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak görüşme yöntemi ile elde edilen veriler Nitel Veri Analiz Programı olan MAXQDA aracılığıyla ilgili kod ve temalar kullanılarak görüşme metinlerinin birer haritası elde edilmiştir.

* Çalışmanın daha önce 5 - 07 Aralık 2022 tarihleri arasında Bursa Uludağ Üniversitesi’nde düzenlenen “Uluslararası Kadın Çalışmaları Kongresi” sunularak, özet bildirisi olarak yayınlanmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, asliguzel@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0013-6568.

² Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, ibrahimakyol@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9680-4155.

Sonuç olarak COVID-19 pandemisi süresince uygulanan uzaktan-esnek çalışma modeli ile kamu kurum ve kuruluşlarında gelişen teknoloji sayesinde çalışan annelerin işlerini evlerinden yürütebildiği sonucuna varılmıştır. Uzaktan-esnek çalışma modelini deneyimleyen çalışan anneleri yöneticilerinin süre zarfında herhangi bir aksaklık yaşanmadığını ifade ettikleri ve genel olarak uzaktan-esnek çalışma modeline olumlu baktıkları sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçlardan en önemlisi kamu çalışanlarının büyük çoğunluğunun uzaktan-esnek çalışma imkanının sunulması halinde çocuk sayılarında artış olacağı yönündeki ifadeleri olmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Aile Dostu Politikalar, COVID-19 Pandemisi, Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma..*

JEL Kodları: *J13, J18, J22.*

Başvuru: *11.01.2025*

Kabul: *27.03.2025*

A STUDY ON FAMILY-FRIENDLY WORK POLICIES IN TURKEY AND FLEXIBLE WORK EXPERIENCES DURING THE COVID-19 PERIOD ³

Abstract

The increasing participation of women in the workforce worldwide has posed challenges in achieving a balance between work and family life, negatively impacting population growth rates. Measures taken by countries to support work-family balance are referred to as family-friendly workplace policies. Faced with a declining population growth rate and a projected decrease from the current population of over 85 million to below 55 million by 2100, measures have been introduced to address this demographic risk. Within this context, the year 2025 has been declared the "Year of the Family" to begin addressing these challenges.

During the COVID-19 pandemic, declared by the World Health Organization in 2020, one of the measures implemented in Turkey to prevent the spread of the virus was the adoption of a remote-flexible working model. This model, recognized globally as one of the family-friendly workplace policies, and the experiences gained during its implementation in public institutions form the focus of this study. As one of the topics to be addressed under the "Year of the Family" initiative, this study examines the positive and negative experiences of working parents regarding the remote-flexible working model. The findings are expected to contribute significantly to the development of future policies. This study aims to propose a flexible remote work model that could address the challenges faced by public sector employees, particularly mothers struggling with childcare after maternity leave. The research examines the work experiences and observations of administrative personnel and managers who experienced remote and flexible work during the specified period. Accordingly, the research problem focuses on whether there was any decrease in work efficiency during the implementation of remote and flexible work in the public sector and on assessing the experiences and satisfaction levels of unit managers regarding this practice. The study sample consists of mothers and managers working in the academic and administrative units of Çanakkale Onsekiz Mart University. Employing a qualitative research method, this study adopts the case study design, which involves focusing on a specific situation or event. In this study, which employed a qualitative research method, the case study design—meaning "focusing on an actual situation"—was chosen. As a data collection technique, the interview method was utilized, and the data obtained were analyzed using the qualitative data analysis software MAXQDA. Through the application of relevant codes and themes, a map of the interview transcripts was generated.

In conclusion, the implementation of the remote-flexible working model during the COVID-19 pandemic allowed working mothers in public institutions to perform their duties from home, thanks to advancements in technology. Managers of these working mothers reported no significant disruptions during this period and expressed a generally positive perspective toward the remote-flexible working model. One of the most significant findings of the study is that the majority of public sector employees

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

indicated that the provision of remote-flexible working opportunities could lead to an increase in the number of children they have.

Keywords: *Family-Friendly Work Policies, COVID-19 Pandemic, Remote Work, Flexible Work.*

JEL Codes: *J13, J18, J22.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Dünya nüfusu 2024 yılı sonu itibarıyla 8 milyar 200 milyon sınırının üzerine çıkmıştır. Özellikle son 50 yılda insan nüfustaki iki kattan fazla artışla bu rakama ulaşılmış olmasına karşın elde edilen veriler dünyanın kendini yenileme hızı olarak da ifade edilen küresel doğurganlık hızının azaldığını göstermektedir (UNFPA, 2023:6). Bu durum gelecek yıllarda dünyanın büyük bir kısmının nüfus sıkıntısı yaşayacağı sinyali olarak yorumlanabilir. Elbette bu durum kadınların, doğum kontrolü konusunda geçmişe göre daha fazla bilgi sahibi olmaları ve doğum kontrol araçlarına daha kolay erişebilmeleri ile doğru orantılıdır. Ancak üzerinden durulması gereken bir konu var ki o da “kadınların neden daha az çocuk sahibi olmak istedikleri” sorusudur.

Neredeyse tüm toplumların temelini oluşturan “aile” insan soyunun devamının sağlanmasının yanı sıra sağlıklı ve güçlü toplumların oluşmasını da sağlamaktadır. Bu nedenle devletler refah seviyesini yükseltmek, gelişmişlik düzeyini arttırmak için ailelerin korunması konusunda çalışmalar yapmaktadır. Aralarında evlilik bağı bulunan karı, koca ve çocuklardan oluşan toplumun en küçük yapı taşı olarak tanımladığımız “aile” kavramı, “aile dostu politikalar” haline geldiği zaman çoğunlukla aile içindeki annenin çalışırken çocuğunun bakımını kolaylaştıracak uygulamalar olarak anlaşılmaktadır.

2023 yılı verilerine göre Türkiye’de her kayıtlı çalışan 10 kişiden 7’si erkek, 3’ü kadındır (İŞKUR, 2023: 4). Cinsiyetler kendi aralarında değerlendirildiğinde erkeklerin %71,4 oranında istihdam edilirken kadınların istihdam oranı %35,1 ile sınırlanmaktadır (TÜİK, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verilerinin birbirleri ile tutarlı olduğu görülmektedir. 2023 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırmasının sonuçlarına göre evde 3 yaş altı çocuğu bulunan ailelerde erkeklerin istihdam oranı %90’ın üzerinde iken, aynı evlerde kadınların istihdam oranı %30’un altındadır. Bu rakamlar Türkiye’de kadınların çocuk büyütürken daha fazla sorumluluk aldığını gözler önüne sermektedir.

2019 yılının Aralık ayında ilk kez Çin’de ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını pek çok dengenin değişmesine sebep olmuştur. Sokağa çıkma yasaklarının gerçekleştiği, üniversite ve ilk-orta öğretim seviyesinde okulların eğitime ara verdiği bu dönemde çalışanların mesailerinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Özellikle birden fazla kişinin aynı ofiste çalıştığı ve online sistemle çalışan pek çok özel şirketin evden çalışma sistemine geçerek, ofiste ve toplu taşıma ortamlarında meydana gelebilecek bulaşma riskinin azaltılması amaçlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kamu kurum ve kuruluşlarında ilk kez uzaktan ve esnek mesai modeline COVID-19 pandemisi döneminde gerçekleştirilmiştir.

COVID-19 Pandemisi sürecinde Türkiye’de kamu kurumlarında uygulanan uzaktan/esnek çalışma düzeninin çalışan annelerin sorunlarına çözüm olacak şekilde uygulanabilirliği bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırmayla, kamuda çalışan ve süt izninden sonra çocuk bakımında sıkıntı yaşayan annelerine sorunlarına çözüm olabilecek bir çalışma modeli önerebilmek amaçlanmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın problemi, kamuda uzaktan ve esnek çalışmanın uygulandığı dönemde iş

veriminde herhangi bir azalmanın olup olmadığı ve birim yöneticilerinin konuyla ilgili tecrübe ve memnuniyetlerinin ortaya konulmasıdır.

TÜİK’in 2023 yılında yayınladığı “İstatistiklerle Kadın 2023” ve “İstatistiklerle Çocuk 2023” raporları ile illere göre Türkiye’de kadın istihdamının çocuk nüfus oranına ilişkin veriler sunulmuştur. Buna göre; Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Antalya, Isparta, Burdur, Aydın, Denizli, Muğla, Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya’da kadınların Türkiye genelinde diğer illere göre daha çok işgücü içinde yer aldığı görülmektedir. Aynı raporda, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye, Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illerinde ise işgücü piyasasında daha az rol aldığı ifade edilmektedir. Araştırma raporunun 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen Kahramanmaraş depreminden sonra yayımlanması ile bağlantılı olarak kadınların istihdam oranının en düşük olduğu illerin depremden etkilenen illerden oluşması özel bir durum olduğundan istihdam oranının en yüksek olduğu illerin çalışma kapsamında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Ayrıca çocuk nüfus oranının en yüksek ve en düşük olduğu iller incelendiğinde Zonguldak, Burdur, Balıkesir, Giresun, Sinop, Bartın, Karabük, Artvin, Çanakkale, Kastamonu, Kırklareli, Edirne, Tunceli’nin en düşük çocuk nüfus oranına sahip iller olduğu raporda ifade edilmektedir. Çocuk nüfusu en düşük illerden Giresun, Sinop, Artvin’in kadın istihdam oranının en fazla olduğu iller olması ve daha önce yukarıda verilen hanede 3 yaş altı çocuk bulunan kadınların çalışma oranı, çalışan kadın ve çocuk sayısının arasında ters orantılı bir ilişki olduğu önermesini doğurmaktadır. Özellikle çiftlerin çocukları olduktan sonra annenin çalışma şartlarını düzenliyor olması aile dostu politikaların önemini göstermektedir. Bu nedenle çalışmada aile dostu politikaların üzerinde durulmaktadır.

1.1.Dünya’da Aile Dostu Politikalar ve Uygulama Örnekleri

Toplumlara göre değişiklik gösteren “aile” kavramı zaman içinde de değişikliklere uğramıştır. Geleneksel yaklaşımlarda yalnızca evlilik bağı ile bir araya gelen anne, baba ve çocukların oluşturduğu birim olarak ele alırken, çağdaş yaklaşımlarda ailenin sadece evlilik ve biyolojik bağ ile sınırlandırılmadığı görülmektedir (Giddens, 2001: 210). Ancak günümüzde evlilik bağı olmadan birlikte yaşan çiftlerin oluşturduğu aile yapılarının yanı sıra tek ebeveynli aileler, çocuk sahibi olmayı tercih etmeyen çiftler, evlat edinmiş bireyler gibi yeni aile formları geleneksel aile kavramının yeniden tanımlanmasını gerekli kılmıştır (Yaylalı, 2022: 25-26). Her ne kadar aile kurumu, toplumun dinamiklerine göre değişime uğrasa da bireyler arasında var olan duygusal, ekonomik ve sosyal dayanışma işlevi ile toplumun temel yapı taşlarından biri olmaya devam etmektedir.

Toplumun en temel yapı taşı olması sebebiyle ailelerin durumu toplumun geneline yansımaktadır. Aile içerisinde bireylerin doğum ya da evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olmaları ve sahip olunan çocuğa özellikle ilk yıllarda bakım vermenin annenin sorumluluğu olması pek çok kadının çocuk sahibi olduktan sonra aile içinde sorumluluklarını yerine getirememesi endişesi sebebiyle iş hayatına ara veya son verilmesi ile sonuçlanmaktadır. Kadınların iş dünyasına katılımının yüksekliği

sağlıklı ve refah seviyesi yüksek toplumların özellikleri arasında yer almaktadır. . Sanayi devrimi ile başlayan ve kadınları da iş dünyasında aktif olarak tutan sistem içerisinde yoğun çalışma saatleri nedeniyle iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamanın zorluğu sadece günümüzün değil, sanayi devriminin yaşandığı 19. Yüzyılın da sorunları arasında yer almaktadır.

En genel tanımı ile aile dostu politikaları çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengeli bir şekilde yürütebilmeleri için işverenler tarafından sunulan destek (Kossek ve Lamebert; 2005: 4) olarak tanımlamak mümkündür. Ailelerin iş ve yaşam dengelerinin sağlanmasına yönelik politikaların yanı sıra özel şirketlerin kendi destek mekanizmalarını “aile dostu örgüt” yapısı altında oluşturmaları son yıllarda karşılaşılan bir durumdur (Er Ülker ve Özdemir, 2021: 868). Çocuk sahibi olmakla birlikte artan sorumluluk ve iş yükü ili beraber mevcut iş hayatı temposunu sürdürmek pek çok insan için büyük bir stres kaynağı olmaktadır. Bu nedenle pek çok ailede çocuk sahibi olduktan sonra ebeveynlerden bir tanesi ve genellikle anne çalışma hayatına ya tamamen bırakmakta ya da bir süreliğine ara vermektedir.

Aile dostu politikalar, çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını sağlamak amacıyla uygulanan çeşitli stratejilerden oluşmaktadır. Aile dostu politikalar; izin politikaları, bakım politikaları, mali politikalar ve istihdam politikaları olmak üzere dört ana gruba ayrılmaktadır. Her biri aile ve iş yaşam dengesinin sağlanması açısından oldukça önemli olan bu başlıklar bir bütün olarak ülkelerin aile dostu politikalarını oluşturmaktadır. Aile ve iş yaşamı dengesinin sağlanması açısından en büyük etkiye sahip olan izin politikaları; çalışanların evlilik, doğum, bakım veya hastalık durumlarında sunulan izinlerin tümünü kapsamaktadır (Yılmaz; 2020: 45). Bakım politikaları; çalışanların bakımı ile sorumlu olduğu çocukları, yaşlı ve engelli bireylerin bakım hizmeti sağlamalarını kolaylaştıran bir diğer önemli uygulamadır. İşyerlerinin sunduğu kreş hizmeti, yaşlı ve engelli bakımı için sunulan evde bakım hizmetleri bu kapsamda yer almaktadır (Çakır ve Koç, 2018: 115). Mali politikalar, çalışanların ailevi sorumluluklarının yerine getirebilmeleri için sunulan maddi destekleri kapsamaktadır. Özellikle düşük gelirli ailelerin maddi yükünü hafifleterek, çalışan bireylerin iş yaşamını sürdürebilmelerini destekleme amacıyla çalışanların maaşlarına eklenen veya ilaveten verilen aile yardımları, çocuk parası, vergi indirimleri ve sosyal güvenlik düzenlemeleri (doğum yardımı gibi) aile dostu mali politikalarla birer örnektir (Erdoğan ve Yılmaz, 2020: 148). Son olarak istihdam politikaları ile çalışanlara sunulan esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanların mesai saatleri, çalışma yerleri ve iş yüklerini belirli esneklik içinde planlamaları sağlanmaktadır (Tosun, 2019: 77). Son yıllara özellikle özel sektörde çalışanlarına haftada belirli günlerde evden çalışma imkanı sunan firmaların sayısı oldukça arttığı görülmektedir. Her biri kendi içinde farklı öneme sahip aile dostu politikalar çalışanların aile – iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik önemli katkılarda bulunmaktadır.

1980 ve 1990’lı yıllarda devletlerin refah seviyelerini yükseltmeye yönelik ürettiği sosyal politikalardan belki de en önemlisi bugün aile dostu politikalar olarak adlandırdığımız imtiyaz ve destekler olmuştur. Bu dönemde yapılan çalışmalar

toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik özellikle 1980’lerde güçlenen feminist yazının etkisiyle de Helga Hernes’in Welfare State and Woman Power (Etkili Refah Devleti ve Kadının Gücü) adlı eseri 1987 yılında yayımlanmasının ardından 1990 yılında Gøsta Esping-Andersen tarafından kaleme alınan The Three Worlds of Welfare Capitalism (Refah Kapitalizminin Üç Dünyası) adlı eser ile sosyal devletin aile dostu politikalar üretmek ve benimsemenin gerekliliği konusunda farkındalık yaratmıştır (Ray, Gornick ve Schmitt, 2010: 197). Öncesinde de kısmen var olmakla birlikte aile dostu politikaların sosyal devlet ilkesinin bir parçası olduğu görüşü yayılmaya başladıktan sonra İskandinav Ülkelerinde başarılı uygulama örnekleri giderek artmıştır.

Aile dostu politikaların ilk ortaya çıkışı iş ve aile dengesini sağlamak olmasına karşın bu politikayı benimseyen çalışma ortamlarında kurumsal bağlılığın arttığına ve çalışanın işverene karşı güveninin arttığına yönelik çalışma sonuçları bulunmaktadır (Glass ve Finley, 2002). Ayrıca çocuğu olduktan sonra ebeveynin işinden ayrılması veya bir süreliğine ara vermesi ebeveynin kendini işe yaramaz ve değersiz hissetmesine sebep olduğundan esnek çalışma veya süt izni gibi politikalarla sunulan destekler kişinin iş tatminini arttırdığı tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 690). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda aile dostu politikaların aile birliğini güçlendirdiği olgusundan yola çıkarak toplum yararına politika olmasının yanı sıra hem çalışanın hem de işverenin yararına bir durum olduğu görülmektedir.

Aile dostu politikaların başında evlilik izni, doğum öncesi ve sonrası izinler, süt izinleri, çocuk bakım izni, evlat edinme izni, hasta çocuk bakım izni ve esnek çalışma gelmektedir. Ülkelerin refah seviyelerine, nüfus yoğunluğuna, aile politikalarının önceliklendirilmesine bağlı olarak aile dostu politikaların birkaçını veya tümünü kısmen veya tamamen uyguladıkları görülmektedir.

Özellikle iş-yaşam dengesi, ebeveyn izinleri, çocuk bakımı ve sosyal güvenlik sistemleri gibi aile dostu düzenlemeler yaşam kalitesini etkileyen önemli bir unsurlardan biridir. OECD tarafından hazırlanan ve ülkelerin yaşam kalitesini değerlendiren “Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index)” ile ülkelerin sağlık, eğitim, gelir, iş-yaşam dengesi, güvenlik ve çevre gibi çeşitli faktörleri dikkate alarak ülkelerin genel yaşam kalitesini karşılaştırır (OECD, 2020: 23). Bu bağlamda Daha İyi Yaşam Endeksi verileri dikkate alınarak aile dostu politikaların en başarılı örneklerinin Norveç, İsveç, Finlandiya ve Danimarka gibi İskandinav Ülkelerinde uygulandığı söylenebilir (Alkaya, 2024: 1137).

Aile dostu politikaların yoğun bir şekilde uygulandığı İsveç’in nüfusu 2024 yılı sonunda 11 milyona ulaşmıştır. Refah seviyesi ve yaşam standartlarının oldukça yüksek olduğu ülkede aile dostu politikaların uygulanmasının çalışanlar üzerinde olduğu gibi aile fertleri üzerinde de olumlu etkisi olduğuna dair çalışmalar yer almaktadır (Doğan, 2024: 655-656). Dünya Ekonomik Formunun 2023 yılı sonunda yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu’na göre İsveç cinsiyet eşitliği sıralamasında Avrupa Birliği Ülkeleri arasında 5. sırada yer alırken, profesyonel ve teknik kadrolarda kadın istihdamında da 1. Sırada yer almaktadır (WEF, 2023: 335).

Ayrıca kadınlarda doğum sonrası işe dönüş oranının %90'ın üzerindedir (Topgöl, 2017: 53).

İsveç'te 1974 yılında yapılan düzenleme ile çalışma yaşamında ebeveynlik izni ilk kez devlet tarafından anne ve babalara verilmiştir. Buna göre ebeveynler anne veya baba şeklinde ayırım gözetilmeksizin 480 güne kadar ücretli izin hakkına sahip olup, ihtiyaç ve koşullara göre söz konusu izni eşit olarak paylaşma hakkına sahiptirler. (Haas ve Hwang, 2008: 91). Aile dostu politikaların pek çok ülkede sadece kadına verilen izinlerden oluşması toplumsal cinsiyet rollerinin sonucunda oluşan çocuk bakımının ve aile yaşamının sorumluluğunu kadına yükleyen bakış açısının yansıması olarak görülürken, İsveç'te hem anneye hem de babaya tanınan izinler, ülkenin cinsiyet eşitsizliği sıralamasında üst sıralarda yer almasını sağlayan önemli etkenlerden biridir.

Ebeveyn izinleri ve çocuk bakım desteği konusunda örnek teşkil eden ülkelerden biri olan Almanya'da ise 2007 yılında “dady months” başlığı ile duyurulan sadece babaların kullanımına tanınan 2 aylık ücretli babalık izni aile dostu reformu ile babaların da çocuk bakımının sadece kadının görevi olduğuna yönelik toplumsal cinsiyet rolünü yıkmaya yönelik hazırlanmıştır (Bünning, 2015: 742) . Bu politikanın yanı sıra Almanya'da çalışan ebeveynlerin çocuklarını kreşe göndermeyi tercih etmeleri halinde devletin sağladığı kreş desteği ile çocuk bakımı maliyetleri önemli ölçüde azaltılmaktadır. Ayrıca, Almanya'da ebeveynlere 14 aya kadar ücretli izin hakkı tanınmakta olup, izin sonrası işlerine dönme garantisi sunulmaktadır (Blau ve Currie, 2006: 1164). Bu uygulamalar, Almanya'da özellikle kadınların iş gücüne katılım oranını artıran önemli etmenlerden biri olmaktadır.

Kanada ise her iki ebeveynin de kullanabileceği 18 aya kadar ücretli ebeveynlik izinleri ve mali desteklerin yanı sıra çalışmanın konusu olan esnek ve uzaktan çalışma modeli 2019 yılında Çalışma Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile ebeveynlere tanınan yasal hak kapsamında yer almıştır (Kanada Çalışma Kanunu, 2024). Hollanda da aile dostu politikaları ile sosyal devlet niteliğini karşılayan ülkeler arasındadır. Uygulanan aile dostu politikaların diğer ülkelerle karşılaştırıldığında daha çok kısmi zamanlı çalışmanın uygulanma oranı ile farklılaştığı görülmektedir. Hollanda'da kısmi zamanlı çalışma oranı oldukça yüksektir ve çalışan ebeveynlerin iş saatlerini aile sorumluluklarına göre düzenleyebilmelerine olanak sağlamaktadır (Plantenga ve Remery, 2013: 105). Kanada'da uygulanan politika ile çalışanların işten ayrılma oranlarının düştüğü, çalışan değişikliğinin önüne geçildiği ve çalışanların işyerinde yüksek bağlılık sağlamasına olanak tanıdığı yapılan çalışmalar ile tespit edilmiştir (Den Dulk vd., 2013: 247). Ayrıca yapılan araştırmalar aile dostu politikaların uygulandığı ülkelerde çalışan kadınlar iş tatminin uygulanmaya göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ferrer ve Garrido, 2023: 449).

İskandinav ülkeleri arasında yer almayan ve aile dostu politikalar konusunda örnek teşkil edecek nitelikte olmamasına karşın Japonya'da nüfus artış hızının giderek düşmesinin ülke için gelecekte oluşabilecek sorunların önlenmesi amaçlı yapılan düzenlemeler dikkat çekicidir. Toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile kadın istihdam

oranın oldukça düşük olduğu ülkede kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden düzenlemeler arasında doğum sonrası iş güvencesi ve sadece kadın ebeveynlerin yararlanabildiği doğum izni önemli yer tutar. Bu düzenlemeler, özellikle kadın çalışanların kariyerlerini sürdürebilmeleri ve iş-yaşam dengelerini koruyabilmeleri adına güçlü bir destek sağlamaktadır (Ishii-Kuntz, 2013: 264).

1.2. Türkiye’de Aile Dostu Politikalar

TÜİK’in hazırladığı 2024 yılı İşgücü İstatistikleri’ne (TÜİK, datatuiik) göre; Türkiye’de genel istihdam oranı %49,9 iken, bu oran erkeklerde % 67,7, kadınlarda ise 32,8’dir. Çalışanların %86,6’sı özel sektörde, %13,4’ü ise kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Aile dostu politikalar izin, bakım, mali ve istihdam politikaları olmak üzere Türkiye’de uzun zamandır üzerine çalışılan ve geliştirilen politikalar. Türkiye’de çalışma hayatı özel sektörde 4857 sayılı İş Kanunu ile kamu sektöründe ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir. Her iki kanun incelendiğinde aile dostu politika kapsamında yer alan izin politikalarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ailenin oluşumu evlenmeyle başladığından her iki kanunda çalışanlara evlenmeleri haline 5-7 gün izin verildiği ve bu iznin cinsiyete göre değişmediği görülmektedir (4857 Ek madde 2 ve 657 104/b maddesi). Oluşan aileye çocuk dahil olmasıyla birlikte doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 haftalık süreyi kapsayan anneye verilen izin “analık izni” olarak tanımlanırken, babaya doğum sonrası 5-10 gün izin verilmesi ise “babalık izni” olarak tanımlanmaktadır (4857 Ek madde 2 ve 657 104/b maddesi). İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu’na göre süreleri farklılık göstermekle birlikte analık izni biten annelere çocuğun bakımı ile ilgilenmelerini sağlamak amacıyla ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmıştır (4857 74 madde ve 657 104/b maddesi). Doğumdan sonra işe dönen annelere çocuklarını emzirebilmeleri için “süt izni” verilmektedir. Süt izninin ne zamana kadar kullanılabileceği ve günde kaç saat kullanılabileceği her iki kanunda farklılık göstermektedir. Ancak her iki kanunda da “süt izninin” nasıl kullanılacağı konusunda tercih hakkı anneye bırakılmıştır. Yukarıda sıralanan izinlerin ikiz, üçüz gibi çoklu doğum olması halinde her iki kanunda artırılması söz konusudur. 3 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilme durumunda ise aileye babalık izni, analık izninin doğum sonrasına karşılık gelen 8 haftası çocuğun aileye dahil olduğu tarihten itibaren tanınmaktadır (4857 74. madde ve 657 104/b maddesi). 3 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinen anne doğum yapan anne gibi süt izni hakkına sahiptir (4857 74. madde ve 657 104/b maddesi). 2016 yılında yapılan değişiklik ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ve 4857 sayılı İş Kanunu ile çocuk sahibi olan ebeveynlerden ikisinin de çalışması halinde yalnızca birinin çocuğun zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar kullanılabileceği yarım/kısmi zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır (4857 13. madde ve 657 43 maddesi).

Aile dostu politikaların bakım politikaları ayağını oluşturan ve dezavantajlı bireylerin bakımının yürütülmesi aşamasında ailelere destek olmayı amaçlayan politikalar bulunmaktadır. Özellikle kadın istihdamının artmasında oldukça büyük etkiye sahip olan çocuk bakım desteği ile çalışanların mesai saatlerinde çocuklarını kreşe bırakabilmelerini amaçlayan kreş teşviği yer almaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu ve

Avrupa Birliği işbirliği ile "Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" pilot çalışma olarak 6 ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Bursa, Elazığ ve Malatya), "Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik Proje"si ise pilot çalışma olarak 3 ilde yürütülmektedir (SGK Kreş Ödemeleri, 2025). Devlet tarafından farklı kurumlar ile işbirliği yapılarak yürütülen politikaları ve özel firmaların çalışanlarına kreş imkanı sunması konusunda teşviği çalışan annelerin iş hayatında karşılaştıkları en büyük engellerden biri olan çocuk bakımı konusunda çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Bakım politikaları arasında özellikle üzerinde durulması gereken konulardan biri de aile için yaşlı ve engelli bireyin bakım sorumluluğuna destek olabilecek çözümlerin oluşturulmasıdır. Yaşlı ve engelli aile bireylerinin bakımı kolaylaştırmak amacıyla devlet tarafından sunulan evde bakım hizmeti, huzurevi ve yaşlı bakım evlerinin sağlanması gibi destekler bulunmaktadır (Erikli, 2018: 39).

Türkiye’de günümüzde uygulamada olan aile dostu politikaların mali politikalar alanındaki değişikliklerin büyük bir kısmı 2015 yılında hayata geçirilmiştir. İlk olarak 6637 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile doğum yardımı yasal dayanak oluşturulmuştur. Buna göre ailelerin sahip olduğu çocuk sayısına göre her doğum için tek seferlik maddi destek alması sağlanarak ailelerin çocuk sahibi olma konusunda teşvik edilmesi amacıyla 23 Mayıs 2015 tarih ve 29364 sayılı Doğum Yardım Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Ayrıca aile dostu politikaların mali destekler arasında aile bireyleri için çalışanların maaşlarına eklenen Aile Yardım Ödeneği ve eşin çalışma durumunu ve çocuk sayısını dikkate alarak gelir vergisinden muaf olmasını sağlayan Asgari Geçim İndirimi yer almaktadır. Asgari geçim indirimi ve Aile Yardım Ödeneğinin çalışanların aile bakımı için ihtiyaç duyduğu ekonomik yükü hafifletmek ve toplum refahını arttırması amaçlanmaktadır (Tekeli, 2011: 85). Türkiye’de aile dostu politikalar alanında yapılan çalışmaların özellikle kadının istihdamını arttırmaya yönelik olduğu bilinmektedir. Yaygın kabul gören toplumsal cinsiyet rolleri ile erkeğin evin geçiminden kadının ise ev ve çocuk bakımından sorumlu olduğu inancından hareketle özellikle yukarıda sayılan bakım ve izin desteklerinin kadının istihdamının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik olduğu görülmektedir. Aile dostu politikaların istihdam politikaları kapsamında da yine ağırlıklı olarak kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kadın girişimciliğini ve istihdamını teşvik etmek amacıyla tanınan vergi muafiyetleri, SGK prim destekleri ve kadınlara yönelik hibe programları ile destekler sunulmaktadır (İŞKUR ve SGK).

Son olarak Türkiye’nin mevcut nüfus potansiyeli ile ilgili gelecekte karşılaşılması muhtemel sorunların giderilmesi amacıyla 25/12/2024 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde Aile Enstitüsü kurulmuştur. Ailenin korunması, güçlendirilmesi ve bunun için ihtiyaç duyulan sosyal politikaların oluşturulması amaçları ile kurulan Aile Enstitüsü’nün bir diğer amacı da olası demografik değişimleri ve eğilimleri göz önünde bulundurarak çalışma yapmaktır (25/12/2024 tarihli Cumhurbaşkanlığı

Kararnamesi). Ayrıca 6 Ocak 2025 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan başkanlığında gerçekleşen 2025 yılının ilk Kabine Toplantısı'nda ülkedeki doğurganlık hızının giderek azaldığı ve bu durumu önlemeye yönelik olarak gerekli tedbirlerin alınarak çalışılmaya başlanması için 2025 yılının "Aile Yılı" olarak ilan edilmesinin kararlaştırıldığı Cumhurbaşkanı tarafından ifade edilmiştir (İletişim, 2025). Yıl boyunca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile yapılacak çalışmaların ilki olarak 9 Ocak 2025 tarihinde bir araya gelen "Nüfus Politikaları Kurulu"nda alınan kararları Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz evlenecek çiftlere ekonomik destek, aile danışmanlığı, ilk kez ev sahibi olacaklar için maddi destek gibi gündemlerin yanı sıra çalışmanın konusunu oluşturan çalışan ebeveynlere kreş desteği, doğum izin ve yardımlarının arttırılacağını belirtmiştir. Ayrıca esnek ve uzaktan çalışma modelinin de 2025 yılında gündeme getirileceğini ifade etmiştir (En Son Haber, 2025).

1.2.1. COVID-19 Pandemisi ve Çalışma Yaşamı

31 Aralık 2019 tarihinde Dünya sağlık Örgütü Çin Ülke Ofisi, Çin'in Hubei Eyaletinin Vuhan kentinde sebebi bilinmeyen zatürre vakaları olduğunu bildirmiştir. Ardından 5 Ocak 2020 tarihinde insanlarda daha önce rastlanmayan yeni bir virüs tanımlanmıştır. İlk olarak 2019-nCoV olarak ifade edilen virüs COVID-19 olarak isimlendirilmiştir (Budak ve Korkmaz, 2020: 62). Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020'de pandemi olarak ilan edilen COVID-19 salgınının etkileri günümüzde hala devam etmektedir. 234 ülkede 768 milyondan fazla kişinin yakalandığı salgın hastalık sonucunda tüm dünyada 7 milyondan fazla kişinin ölüm sebebi kayıtlara COVID-19 salgını olarak geçmiştir (DSÖ, 2024). Türkiye'de 17 milyondan fazla kişi COVID-19 hastalığına yakalanmış, 101 binden fazla kişi yaşamını bu nedenle yitirmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2024).

Kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını pek çok dengenin değişmesine sebep olmuştur. Sokağa çıkma yasaklarının gerçekleştiği, üniversite ve ilk-orta öğretim seviyesinde okulların eğitime ara verdiği bu dönemde çalışanların mesailerinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Özellikle birden fazla kişinin aynı ofiste çalıştığı ve online sistemle çalışan pek çok özel şirketin evden çalışma sistemine geçerek, ofiste ve toplu taşıma ortamlarında meydana gelebilecek bulaşma riskinin azaltılması amaçlanmıştır. "Maske, mesafe, hijyen" kuralları ve "evde kal" çağrıları ile sosyal hayata ilişkin sınırlandırmalar getirilerek salgın hastalığın bulaşıcılığını azaltmaya yönelik politikalar geliştirilmiştir (Bek ve Bek 2021: 119).

Türkiye'de COVID-19 pandemi süresince kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için alınan ilk tedbirlerden biri risk grubunda yer alan çalışanlara izin verilmesi olmuştur. 60 yaş üzeri (yönetici pozisyonunda olanlar hariç) kamu çalışanları ile kronik hastalığı olan ve engelli olan kamu çalışanları ayrıca hamile kamu çalışanlarının idari izinli sayılmaları olmuştur. 22 Mart 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile salgınla mücadele ve salgın riskinin azaltılması amacıyla tüm kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapıldı (Cumhurbaşkanlığı Genelgesi,

22/03/2020). Genelge ile ilk kez kamuda esnek çalışma, dönüşümlü çalışma ve uzaktan çalışma kavramları kullanılmıştır. Esnek çalışma modeli; uzaktan ve dönüşümlü olmak üzere iki farklı yöntemle uygulanan model ile özellikle aynı ofisi birden fazla kişinin paylaştığı durumlarda teması azaltarak bulaş riskini en aza indirmek amacıyla uygulanmıştır. COVID-19 pandemisi süresince Sağlık Bakanlığı'nın yaptığı tespitlere bağlı olarak zaman zaman alınan tedbirlerde değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca okulların kapalı olduğu bu dönemde okula gidemeyen çocukların bakımı ile ilgili yaşanan sıkıntıların giderilmesi amacıyla 10 yaş altında çocuğu olan kamu çalışanı annelere uzaktan çalışma izni verilmiştir.

2. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve sınırlılıkları, veri toplama ve analiz teknikleri ile ayrıca araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Akademik çalışmalar üretilirken kullanılan nitel ve nicel olmak üzere iki temel araştırma yöntemi bulunmaktadır. Bu çalışmada nitel araştırma yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi; görüşme, mülakat, gözlem, odak grup görüşmesi ve doküman içeriği gibi veri toplama teknikleri ile elde edilen verilerin içerik analizi metodu ile doğal ve bütüncül bir araştırma yöntemidir (Koç, vd., 2023: 471). Bu çalışmada nitel çalışmada veri toplama tekniklerinden bireysel görüşme- mülakat yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini belirlenirken belirli bir durumu veya olayı en iyi şekilde temsil edebilecek bireylerin seçilmesi büyük önem taşımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:151). Bu bağlamda Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde uzaktan ve esnek çalışma modelini deneyimleyen idari personel ile birim yöneticileridir. Bu gruplar, çalışma modelinin etkilerini en doğrudan deneyimleyen ve gözlemleyen bireyler olarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken doygunluk ilkesi gereği, görüşmelerde verilerin tekrara düşmeye başladığı nokta esas alınmıştır.

COVID-19 pandemisi nedeniyle kamu çalışanları arasında sosyal teması azaltmak amacıyla alınan tedbirler kapsamında geçici süreliğine kamu çalışanlarının uzaktan ve esnek çalışma modelini deneyimleyen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi idari personeli ve söz konusu çalışma modelini deneyimleyen idari personelin yöneticileri ile yapılan görüşmelere ilişkin bulgular bu kısımda ele alınacaktır.

2.1. Amaç ve Önem

Aile dostu politikalardan olan gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde kullanılan uzaktan-esnek çalışma modeli Türkiye'de özel sektör çalışanlarının yararlanabildiği yeni nesil bir çalışma yöntemidir. Kamu kurumlarında uygulanması yalnızca 2019 yılında Çin'de ortaya çıkan ve 2020 yılının Mart ayında Türkiye'de de görülen COVID-19 virüsünün yayılmasını önlemek için alınan tedbirler ile mümkün olmuştur. Söz konusu dönemde uzaktan-esnek çalışma modelini deneyimleyen idari personelin ve yöneticilerinin çalışma tecrübeleri ve gözlemlerinin ele alındığı çalışmayla, kamuda çalışan ve süt izninden sonra çocuk bakımında sıkıntı yaşayan annelerine sorunlarına çözüm olabilecek bir çalışma modeli önerebilmek amaçlanmaktadır.

Dolayısıyla araştırmanın problemi, kamuda uzaktan ve esnek çalışmanın uygulandığı dönemde iş veriminde herhangi bir azalmanın olup olmadığı ve birim yöneticilerinin konuyla ilgili tecrübe ve memnuniyetlerinin ortaya konulmasıdır. Çalışma kadının iş hayatına yoğun katılımı ile aile-iş yaşam dengesinin sağlanmasının güçleşmesine bağlı olarak azalan çocuk sayısının gelecekte ülkede nüfusa bağlı yaşanabilecek sorunların önüne geçebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2. Kapsam ve Sınırlar

Araştırma kapsamında Türkiye’de COVID-19 pandemisi dolayısıyla oluşabilecek riskleri azaltmak amacıyla 20/03/2020 tarihinde yayımlanan COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler ile İlgili 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile uzaktan-esnek çalışma modelini uygulayan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ele alınmıştır. Uzaktan-esnek çalışma modelinden yararlanan çalışan anneler ile birimlerinde söz konusu model ile çalışan idari personel bulunan birim yöneticileri ele alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analiz Tekniği

Öncelikle araştırma soruları belirlenerek ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu’ndan onay alınmıştır. Ardından araştırmanın veri toplama aşamasının başlayabilmesi için Üniversitenin Genel Sekreterlik Birimi ile gerekli yazışmalar tamamlanarak birimlerde görev yapan idari personel ve birim yöneticileri ile görüşme izni alınmıştır. Görüşme yapılacak akademik ve idari birimler belirlenirken iş-personel dengesinin sağlandığı akademik ve birimlerin yoğun hizmet sunan yerler olması dikkate alınmıştır. Sağlıklı sonuç alabilmek için uzaktan-esnek çalışmanın sona erdiği 2021 yılı Haziran ayının sonrasında yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

2.4. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Nitel araştırma verilerin bizzat araştırmacı tarafından toplanılan veri girişi ve kodlamada araştırmacının yönlendirmesi ile sonuçlanan bir yöntem olması sebebi ile geçerlik ve güvenilirliği sağlam noktasında katılımcılarının onayını almak oldukça önem taşımaktadır. Araştırmacının en doğru sonuca varılmasında başrol oynadığı nitel araştırma yönteminden katılımcılardan alınan onay ile çalışmanın inandırıcılığı sağlanmaktadır (Çelik vd, 2023: 44). Bu amaçla çalışma hazırlanırken görüşme transkriptlerinin, elde edilen bulgularının, tema ve kodların katılımcılar ile paylaşılıp onay alındıktan sonra yorumlanma aşamasına geçilmesi çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini desteklemektedir. Veri toplama ve analiz sürecinde tutarlı bir yol izlenerek, verilerin nesnel ve tarafsız bir şekilde aktarılması sağlanmıştır.

3. BULGULAR

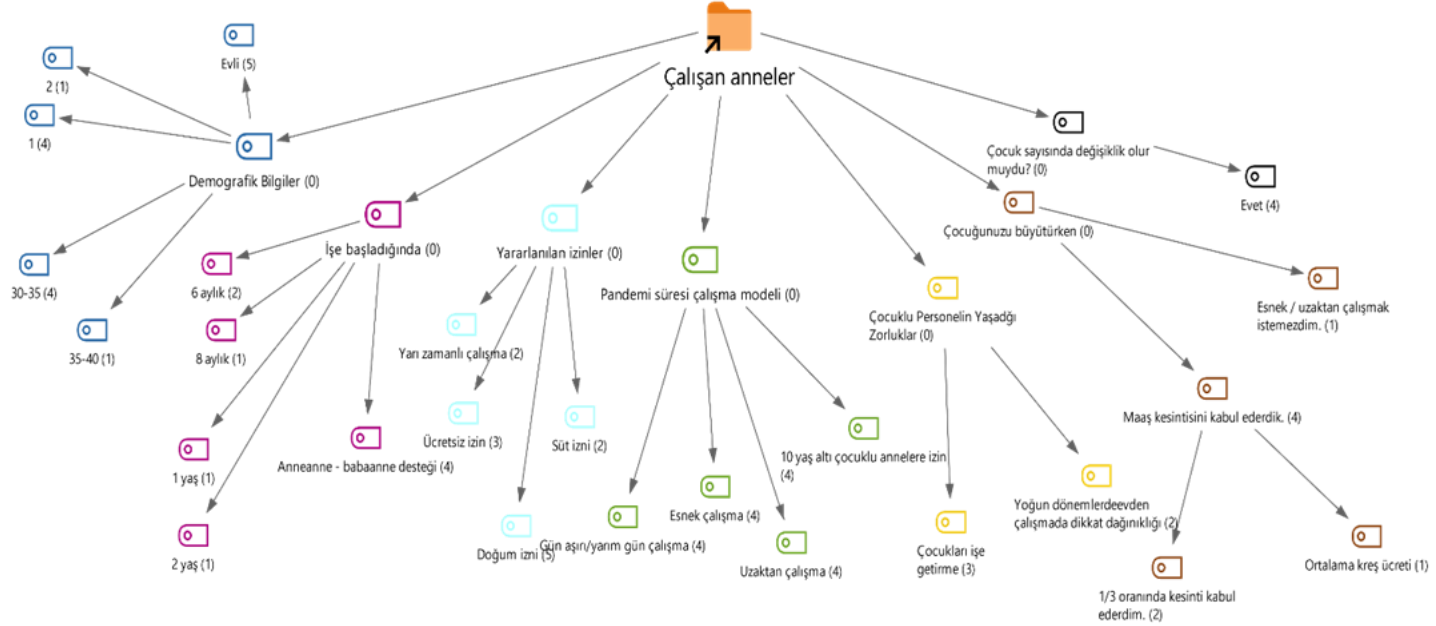
Bu başlık altında, COVID-19 Pandemisi süresince Resmi Gazete yayımlanarak uygulamaya konulan “COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler” konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nin uygulandığı Çanakkale Onsekiz

Mart Üniversitesi'nin akademik ve idari birimlerinde görev yapan kadın kamu çalışanları ve onların yöneticileri ile yapılan görüşmelere ilişkin bulgulara iki ayrı başlık altında yer verilmiştir.

3.1. Kamu Çalışanı Anneler ile Yapılan Görüşmeler

Çalışma kapsamında ÇOMÜ'nün akademik ve idari birimlerinde görev yapan kamu çalışanı anne ile yapılan görüşmeler ilk olarak yazıya çevrilmiş ardından Nitel Veri Analiz Programı olan MAXQDA aracılığı ile kodlanarak görüşmelere ilişkin verilerin görsel haritası elde edilmiştir. Kamu çalışanı annelere yöneltilen her sorunun ayrı bir tema altında toplanarak oluşturulduğu harita aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışan anneler ile yapılan görüşmelerin bulguları



Tabloya bakılarak görüşmeye katılan çalışan annelerin çoğunlukla 30-35 yaşları arasında olduğu görülmektedir. Görüşmeye katılan çalışan annelerden 4'ünün 1'er çocuğu varken yalnızca 1'nin 2 çocuğu bulunmaktadır. Çalışan annelerin doğum sonrası işe dönüşleri ile ilgili verilen yanıtlara istinaden 4'ünün çocukları 1 yaş ve altında iken görevine tekrar döndüğü sonucuna varılırken yalnızca bir tanesi çalışma hayatına döndüğünde çocuğunun 2 yaşına ulaştığı görülmektedir. İşe döndüğünde çocuğu 1 yaş ve altında olan annelerin işte olduğu süre zarfında bebek bakımı konusunda çocukların anneanne veya babaannelerinden destek aldıklarını dile getirmişlerdir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabii olan çalışan annelere doğum sonrası hangi izinleri kullandıkları sorusu yöneltildiğinde 5'inin de doğum izni kullandığı görülürken süt izni (3 anne), yarı zamanlı çalışma olanağı (2 anne) ve ücretsiz izinlerinden (3 anne) yararlanıldığı görülmektedir.

Pandemi süresince uzaktan-esnek çalışma modeline ilişkin deneyimlere yönelik sorulardan olan "Pandemi süresinde nasıl çalıştınız?" sorusuna verilen yanıtlar kamu çalışanı annelerin gün aşırı çalışma (4 anne), uzaktan çalışma (4 anne), esnek çalışma (4 anne) ve 10 yaş altı çocuklu annelere sunulan uzaktan çalışma (4 anne) modellerinden yararlandıkları görülmektedir. Pandemi süresince kamu çalışanı annelerin yaşadıkları sorunların başında ise annelerin okul ve kreşlerin kapalı olduğu dönemde iş yerlerine çocuklarını getirmek zorunda kalmaları gelmektedir. Ayrıca görüşme yapılan 5 anneden 3'ü uzaktan çalışma modelini uygularken aynı anda evde çocukla ilgilenmesi gerektiğinden işe odaklanmakta zorlandığını ifade etmiştir. Çalışan anne katılımcılardan yapılan görüşmelerden birinde değinilen *"Evden uzaktan çalıştığım günlerde kreşlerinde kapalı olması sebebiyle çocuğum evde benimleydi. Ancak ona evden çalışmam gerektiğini anlatmam kolay olmadı. Sıklıkla kendisi ile ilgilenmem gerekti ve bu durum kendimi hem işime hem de çocuğuma karşı yetersiz hissetmeme sebebiyet verdi."* ifadesi ile evden çalışmanın öngörülmeleyen bir sonucuna vurgu yapılmıştır. Diğer annelerin cevapları da bu ifadeyi destekler niteliktedir. Çalışan annelerin aktif olarak ev dışında çalıştıkları zamanlar çocuk bakımında kreşlerden destek alması, ev bakımı için ise yardımcı çalıştırması durumu COVID-19 pandemisi süresince kesintiye uğradığı için evden çalışan annenin günlük mesaisine ek olarak çocuk ve bakımının da eklenmesi annelerin işlerini zorlaştırmıştır.

Çalışmanın ana problemini oluşturan "Çocuğunuzu büyütürken uzaktan çalışma imkânınız olsaydı bu imkândan yararlanmak ister miydiniz?" sorusuna çalışmaya katılan kamu çalışanı annelerden 4'ü yararlanmak istediğini belirtirken, 1 anne uzaktan çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Uzaktan çalışmak istemediğini ifade eden annenin gerekçesi ise çocuk büyütürken evden çıkıyor olmanın anne psikolojisine iyi geldiği yönündedir ve şu ifadeyi kullanmıştır: *"Üniversiteyi bitirdikten sonra hemen işe başladığımdan ve COVID-19 Pandemisine kadar doğum öncesi ve sonrası iznim dışında uzun süreli olarak evde bulunmadığımdan evde kalmak bana kendimi iyi hissettirmede. 24 saat çocuğumun bakımı ile bizzat kendim ilgilendiğimde çocuğuma karşı tahammülümün azaldığını, kısa süreli olarak bile olsa işe gittiğim günlerde çocuğumu özleyerek döndüğüm için çocuğumla daha verimli vakit geçirdiğimi fark ettim."* Çalışan annelerin çocuk doğumundan sonra rutinlerinin bozulması durumu sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Annelerin iş hayatına

dönmelerinin psikolojilerini olumlu yönde etkilediği yapılan yukarıda yer verilen ifade ile desteklenmiştir.

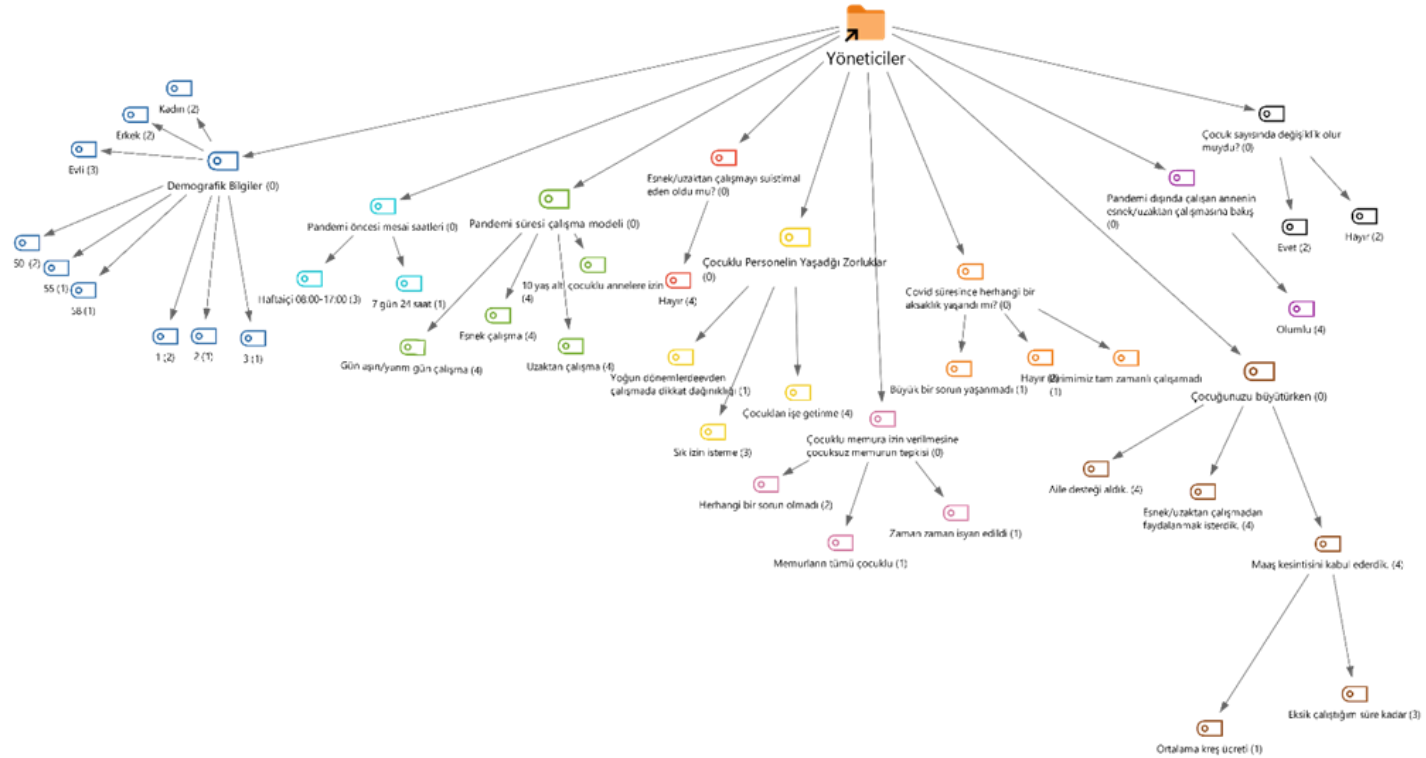
Ardından katılımcılara yöneltilen “Çocuğunuzu büyütürken yararlanabileceğiniz uzaktan çalışma imkânı karşılığında maaşınızda herhangi bir kesinti olmasını kabul eder miydiniz? Sorusuna uzaktan çalışmayı kabul eden annelerin tamamı olumlu yanıt vermiştir. Özellikle çocuk bakımının ilk yıllarında annenin sorumluluğunun yoğunluğu göz önünde bulundurularak annelere sunulacak olan uzaktan çalışma imkânı kendilerinin bakımına ihtiyaç duyan çocukları ile daha fazla vakit geçirmelerine olanak sağlayacaktır. Maaş kesintisinin miktarı sorusuna ise annelerden biri ortalama aylık kreş ücreti kadar kesintiyi kabul ettiğini belirtirken, diğer anneler maaşının üçte bir oranında kesilmesinin uzaktan çalışma için yeterli olacağını ifade etmişlerdir.

Yine çalışmanın ana problemini oluşturan aile dostu politikalara kamu çalışanı annelerin çocuklarını büyütürken yararlanabileceği uzaktan-esnek çalışma modelinin uygulanabilmesi halinde ailelerin çocuk sayılarında artış olup olmayacağı sorusuna görüşme katılan 5 kamu çalışanı anneden 4’ü artış olacağı yönünde yanıt vermiştir. Bu bulgu, uzaktan-esnek olarak çalışmanın annelerin iş-aile dengesini kurmasına yardımcı olabileceğini ve doğurganlık oranlarını olumlu yönde güçlendireceğini göstermektedir. Ancak bu durumun bireysel ve sosyo-ekonomik değişkenlerle şekillendiği de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

3.2. Yöneticiler ile Yapılan Görüşmeler

Çalışmanın bu kısmında ÇOMÜ akademik ve idari birimlerinde görev yapan kamu çalışanı annelerin yöneticileri ile yapılan görüşmeler ilk olarak yazıya çevrilmiş ardından Nitel Veri Analiz Programı olan MAXQDA aracılığı ile kodlanarak görüşmelere ilişkin verilerin görsel haritası elde edilmiştir. Yöneticilere yöneltilen her sorunun ayrı bir tema altında toplanarak oluşturulduğu harita aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: Yöneticiler ile yapılan görüşmelerin bulguları



Çalışma kapsamında 2 erkek, 2 kadın olmak üzere 4 yönetici ile görüşme yapılmıştır. Yöneticilerin 3'ü evli olup, tamamı 50 yaş üzerinde ve hepsi en az bir çocuk sahibidir. Görüşmeye katılan yöneticilerin 3'ünün COVID-19 pandemisinden önce çalışma günleri hafta içi 08:00-17:00 saatleri arasında iken, sadece 1'i 7 gün 24 saat hizmet veren bir birim olduğu bilgisi tabloda görülmektedir. Birimlerin tamamı pandemi süresince Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri ile yapılan düzenlemeler doğrultusunda çalışma saatlerini güncelleyerek, uzaktan-esnek çalışma, gün aşırı-dönüşümlü çalışma, 10 yaş altı çocuklu annelere idari izin süreçlerinden yararlanmışlardır.

Yöneticilere yönetilen sorulardan araştırmanın problemine ilişkin en önemli bulguyu verecek sorulardan olan “Pandemi süresince uygulanan esnek-uzaktan çalışma modellerini suistimal eden personel oldu mu?” sorusuna yöneticilerin tamamı “Hayır” yanıtını vermişlerdir. Yöneticiler tarafından fark edilen çocuklu personelin yaşadığı sorunlara verilen yanıtlar; çocukların iş yerine getirilmesi (4 yönetici), sık izin isteme (3 yönetici) ve uzaktan çalışma sürecinde dikkat dağınıklığı (1 yönetici) olarak görülmektedir. Bu bulgular, pandemi sürecinde çalışan annelerin çocuk bakımında yaşadığı sıkıntıları gözlerin önünde sermekte ve özellikle kreş ve okul kapanmalarının, iş verimliliği açısından belirgin bir etki yarattığını göstermektedir. Yöneticilere yöneltilen “Pandemi sürecinde uygulana çalışma modeline bağlı olarak biriminizde herhangi bir aksaklık meydana geldi mi?” sorusuna ilişkin yöneticilerden sadece 1'i “birimiz tam zamanlı çalışmadı” şeklinde cevap vermiştir. Herhangi bir aksaklık yaşanmadığı (2 yönetici) ve büyük bir aksaklık yaşanmadığı (1 yönetici) ifade edilmiştir.

İş yerlerinde çocuklu personele tanınan pozitif ayrıcalıkların, çocuksuz personel üzerinde olumsuz bir etkisi olup olmadığı ölçmek amacıyla sorulan “Çocuklu memura izin verilmesine çocuksuz memurun tepkisi nasıl oldu?” soruya yöneticilerden 1'i çalışanların tümünün çocuklu olduğunu ifade ederken, “herhangi bir sorun olmadı” (2 yönetici) ve “zaman zaman isyan edildi” (1 yönetici) yanıtları verilmiştir. Pandemi süresince uygulanan esnek ve uzaktan çalışma modeline ilişkin yöneticilerin tamamı “olumlu” görüş bildirmişlerdir. Bu bulgular, iş yerinde çocuklu personele yönelik pozitif ayrımcılığın çocuksuz çalışanlar tarafından genel olarak tolere edildiği, ancak bazı durumlarda tepkilerin oluşabildiğini göstermektedir.

Son olarak yöneticilere çocuklarını büyütürken kendi ailelerinde yaşadıkları iş-aile dengesine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Tamamı çocuk sahibi olan yöneticiler çocuklarını büyütürken zamanın politikalarına da bağlı olarak çeşitli zorluklar yaşadıklarını, bu sırada aile büyüklerinden bakım desteği aldıklarını ve eğer esnek-uzaktan çalışma imkanı olsaydı kullanmak isteyeceklerini dile getirmişlerdir. “Çocuğunuzu büyütürken esnek-uzaktan çalışma imkanınız olsaydı çocuk sayınızda herhangi bir değişiklik olur muydu?” sorusuna yöneticiler yarı yarıya evet ve hayır cevaplarını vermişlerdir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

2025 yılı Ocak ayı itibariyle 85,3 milyonun üzerinde olan Türkiye nüfusunun 2024 yılında TÜİK tarafından yayınlanan “Nüfus Projeksiyonları 2023-2100” başlıklı raporuna göre nüfusun artmaya devam etmesi için kadın başına düşen çocuk sayısının 2,1 olması gerekirken, 2001 yılında 2,38 olan kadın başına düşen çocuk sayısı 2014 yılından itibaren 2,1’in altına düşmüştür. 2023 yılı itibari ile 1,51’e gerileyen kadın başına düşen çocuk sayısının düşüş eğiliminin durması ve devam etmesine ilişkin senaryolara göre iyi ihtimal ile 2100 yılında 77 milyonun altında kötü ihtimalle 55 milyonun altında bir Türkiye nüfusu öngörülmektedir (TÜİK, 2024). Nüfus ve kalkınma ilişkisinin doğru orantılı olacağını ifade etmek her koşulda doğru değildir. Nüfusun niteliği, iş gücüne katılımı da oldukça bu değerlendirilmeyi yapabilmek için oldukça önemlidir ancak “beşerî sermaye” olarak da nitelendirilen nüfus küreselleşen dünyanın en önemli üretim faktörlerinden biri olarak ifade edilmektedir (Küçüköğlü ve Taş, 2019: 241).

Kadınların iş gücüne katılımı yıllar içinde artmakla birlikte, hala birçok zorlukla karşı karşıya kalınmaktadır. Türkiye’deki nüfus artış hızındaki gerilemenin nedenlerinden biri olarak kadının iş dünyasında yer almasına bağlı olarak çocuk bakımında yaşanan sıkıntılar olduğu göz önünde bulundurularak, iş ve aile dengesinin sağlanmasına yönelik devlet tarafından alınan politikaların karşılaşılabilecek sorunların çözümünde etkili olacağı düşünülmektedir. Aile dostu politikalardan biri olarak gelişmiş ülkelerde uygulanan esnek-uzaktan çalışma modelinin COVID-19 pandemisinde salgın hastalıkla mücadele ederken kamu kurumlarında uygulanmış olması gerek kamu çalışanı anneler gerekse onların yöneticileri tarafından deneyimlenerek gelecekte uygulanma ihtimali olan kamu çalışanı annelere sunulacak uzaktan-esnek çalışma modelinin olumlu ve olumsuz yanlarının tespit edilmesine olanak sağlamıştır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nin akademik ve idari birimlerinde görev yapan kamu çalışanı anneler ile yapılan görüşmeler neticesinde okul ve kreşlerin kapalı olduğu bir zaman diliminde uzaktan-esnek çalışmayı deneyimlerinin ağırlıklı olarak olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Uzaktan-esnek çalışma modelini deneyimleyen kamu çalışanı annelerinin yöneticileri de işlerin aksayışında büyük ölçüde herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan görüşmelerde biriminin tam zamanlı çalışmadığını ifade eden yönetici 7 gün 24 saat hizmet veren kütüphane hizmetinin sunulduğu idari birimdir ve birimin tam zamanlı çalışmama durumu kamu çalışanlarının mesai saatlerinden ötürü değil salgın hastalığın bulaşıcılığını azaltmaya yönelik alınan tedbirlerden kaynaklanmaktadır.

Gelecekte karşılaşılabilecek nüfus problemini çözmeye yönelik aile dostu politikalara çocuklu kamu çalışanı annelerin uzaktan-esnek çalışmalarına olanak tanınmasının çocuk sayısına etkisi olduğu araştırma sonucunda elde edilen bulgulardır. Çocuklu kamu çalışanları ile çocuksuz kamu çalışanları arasında oluşabilecek iş ve görev adaletinin sağlanabilmesi için kamu çalışanı annelerin maaşlarından ortalama aylık kreş ücreti kadar ya da 3’te 1 oranında kesinti olması çocuklu ve çocuksuz kamu çalışanı arasında adaletin sağlanmasında yararlı olabilir.

Kamu çalışanı annelere uzaktan-esnek çalışma olanağının tanınması elbette her alandaki kamu çalışanı anneler için mümkün olmayacaktır. Tam zamanlı ve yüz yüze çalışması zorunlu olan öğretmen, hemşire, doktor veya yardımcı hizmetli gibi kamu kadrolarında dönüşümlü çalışma şeklinde uygulanabilmesi mümkün olacaktır. Ayrıca uzaktan-esnek çalışmada performansın sağlanması çalışanın iş etiği ilkelerine sahip oluşu ile oldukça ilgilidir. Çalışmaya dahil edilen örneklemin herhangi bir sistematik durumu ile karşılaşmaması, kötüye kullanma durumunun yaşanmayacağı anlamına gelmemektedir. Burada yöneticiye tanınacak denetim ve inisiyatif hakkı çalışma verimliliğini sağlamakta önemli olacaktır.

Aile dostu politikaların sadece kağıt üzerinde sunulması değil aynı zamanda yararlanacak kişilere tanınacak hakların fiziksel alt yapı ile de desteklenmesi gerekmektedir. Çalışanın normal mesaisinde yapabileceği işlerin tamamını uzaktan yapabilmesi için bilgisayar, yazıcı, tarayıcı ve internet gibi temel imkanların kamu kurumu tarafından karşılanması oldukça önemlidir. Ayrıca politika geliştirilirken dikkat edilmesi gereken bir diğer konu da çalışanlar üzerindeki denetim mekanizmasının nasıl sağlanacağıdır. Politika geliştirilirken performans değerlendirme kriterlerinin net olarak belirlenmesi, iş verimliliğinin doğru yöntemlerle ölçülmesi ve yöneticilerin uygun denetim mekanizmalarını kullanarak süreci yönetmesi, bu modelin gelecekte daha yaygın hale gelmesini destekleyebilir.

Aile dostu politikalar hazırlanırken sunulacak imkanların sadece annelerin değil babaların da yararlanabilecekleri şekilde sağlanması toplumsal cinsiyet rollerinden çocuğun bakımından yalnızca annenin sorumlu olduğu inancın değişmesinde etkili olacağından kamu çalışanı ebeveynlerin isteğe ve ihtiyaçlarına bağlı olarak ebeveynlerin talep ettiği şekilde kullanılmasına olanak tanınması oldukça önemlidir. Çocuklu ebeveynlerin yararlanabileceği uzaktan esnek çalışma modeli ile çalışan kadınların iş-aile yaşamı arasında denge sağlaması kolaylaşacak, kadınların iş gücüne katılım oranı artarken, aynı zamanda çalışan kadınların profesyonel hayatta daha uzun süre yer alması mümkün olabilir.

Bu çalışma ile vurgulanmak istenilen temel nokta; Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda karşı karşıya kalacağı ön görülen nüfus probleminin çözümüne aile dostu politika önerisi sunmaktır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışan annelere aile dostu politikalardan biri olan esnek çalışma modelinin sunulmasının ailelerin sahip olduğu çocuk sayısında artmasını teşvik etmesi yönündedir. Uygulanması önerilen uzaktan çalışma modeli ile aynı zamanda özellikle iş dünyasında kırılgan yapıya sahip kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ve ekonomik bağımsızlık kazanmaları açısından olumlu bir gelişme olması beklenmektedir.

A STUDY ON FAMILY-FRIENDLY WORK POLICIES IN TURKEY AND FLEXIBLE WORK EXPERIENCES DURING THE COVID-19 PERIOD

1. INTRODUCTION

As of the end of 2024, the global population has exceeded 8.2 billion. Although this figure has been reached due to more than a twofold increase in the human population over the past 50 years, available data indicate that the global fertility rate, also referred to as the Earth's renewal rate, is declining (UNFPA, 2023: 6). This trend can be interpreted as a signal that a significant portion of the world may face population challenges in the coming years.

Naturally, this situation is directly proportional to women having greater knowledge about birth control and easier access to contraceptive methods compared to the past. However, an essential question that needs to be addressed is: "Why do women want to have fewer children?"

The COVID-19 pandemic, which first emerged in China in December 2019 and quickly spread across the globe, has led to significant shifts in various balances. This study focuses on the applicability of remote/flexible working arrangements implemented in public institutions in Turkey during the COVID-19 pandemic as a solution to the challenges faced by working mothers.

The research aims to propose a working model that can address the challenges experienced by mothers in the public sector, particularly those who encounter difficulties in childcare after their breastfeeding leave. Consequently, the research problem is to determine whether there was any decline in work efficiency during the period when remote and flexible working was applied in public institutions, and to explore the experiences and satisfaction levels of unit managers regarding this arrangement.

1. METHODS

In this study, the qualitative research method was preferred. The qualitative research method is a natural and holistic approach that involves data collection techniques such as interviews, observations, focus group discussions, and document analysis, with data being analyzed using the content analysis method (Koç vd., 2023: 471).

In this research, the individual interview method, one of the data collection techniques in qualitative research, was employed. The findings are based on interviews conducted with the administrative staff of Çanakkale Onsekiz Mart University who experienced the remote and flexible working model temporarily implemented during the COVID-19 pandemic to reduce social contact among public employees, as well as with the managers of these administrative staff members who experienced this working model. The data were analyzed using the qualitative data analysis software MAXQDA.

2. RESULTS

The primary research question of the study, "If you had the opportunity to work remotely while raising your child, would you prefer to use this option?" was posed to the participating public employee mothers. Four of the mothers expressed a willingness to utilize this opportunity, while one mother stated that she would not prefer to work remotely.

Following this, the participants were asked, "Would you agree to a salary reduction in exchange for the opportunity to work remotely while raising your child?" All the mothers who accepted remote working responded positively to this question. Regarding the amount of salary reduction, one mother indicated that she would accept a reduction equivalent to the average monthly daycare fee, while the other mothers stated that a one-third reduction in their salary would be sufficient for them to choose remote work.

One of the key questions posed to managers, which provides significant findings related to the research problem, was: "During the pandemic, were there any employees who abused the flexible-remote working models?" All the managers responded with "No" to this question. The challenges faced by employees with children, as observed by the managers, included: bringing children to the workplace (4 managers), frequently requesting leave (3 managers), and distraction during the remote working process (1 manager). When asked, "Did the working model implemented during the pandemic cause any disruptions in your unit?", only one manager responded, "Our unit could not work full-time." The other responses included: "No disruptions occurred" (2 managers) and "No major disruptions occurred" (1 manager).

4. DISCUSSION & CONCLUSION

Based on interviews conducted with public employee mothers working in the academic and administrative units of Çanakkale Onsekiz Mart University, it was concluded that their experiences with remote-flexible working during a period when schools and daycare centers were closed were predominantly positive. The managers of these public employee mothers who experienced the remote-flexible working model also stated that they did not encounter significant issues regarding disruptions in work processes. In the interviews, the only manager who reported that their unit did not operate on a full-time basis was from the administrative unit responsible for providing 24/7 library services. This situation was not attributed to the working hours of public employees but rather to the measures taken to reduce the transmission of the pandemic.

Offering remote-flexible working opportunities to public employee mothers will, of course, not be feasible for all public employee mothers in every field. For public roles that require full-time and face-to-face work, such as teachers, nurses, doctors, or auxiliary staff, it may only be possible to implement such arrangements in the form of rotational work schedules. Moreover, maintaining performance in remote-flexible

working heavily depends on the employee's adherence to principles of work ethics. While no instances of misuse were reported among the sample included in this study, this does not necessarily guarantee that misuse will never occur. In this context, granting managers the right to oversight and initiative will be critical for ensuring work efficiency.

This research presents findings on the potential impact of family-friendly work policies, specifically the provision of remote and flexible working opportunities for public sector employee mothers, on fertility rates. The study suggests that providing public sector employee mothers with the possibility to work remotely or with flexible hours can positively influence childbearing decisions. To ensure fairness in terms of work and duty between public sector employees with children and those without, it might be beneficial to implement a salary deduction equivalent to the average monthly daycare fee, or a reduction of one-third of the salary. This could help achieve fairness between employees with children and those without in the public sector. Furthermore, while this salary deduction proposal aims to balance the financial burdens related to childcare, a more comprehensive approach, such as providing daycare support or other family-related benefits, might offer a more equitable and supportive solution. The introduction of remote work options is expected to increase the participation of mothers in the workforce, contributing to a more balanced demographic structure. However, any such initiatives must also consider the impact on employee productivity and motivation.

KAYNAKÇA

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1964, 14 Temmuz). Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- 4857 sayılı İş Kanunu. (2023, 22 Mayıs). Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- 6637 sayılı Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015, 27 Mart). Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6637&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- 29364 sayılı Doğum Yardım Yönetmeliği (2015, 23 Mayıs). Resmi Gazete. [Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=29364&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5)
- Aile Enstitüsü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2024, 25 Aralık). Resmi Gazete. [file:///C:/Users/Asl%C4%B1%20BEK/OneDrive%20-%20comu.edu.tr/Masa%C3%BCst%C3%BC/20241225-22.pdf](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/12/20241225-22.pdf)
- Alkaya, A. (2024). OECD Ülkelerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Analiziyle Daha İyi Yaşam Endeksine Göre Konumları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1130-1156.
- Batt, R., ve Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189–220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00290>
- Bek, A., ve Akyol, İ. T. (2022). Covid-19 pandemisinde kamuda uygulanan esnek çalışma modelinin çalışan annelere uygulanabilirliği: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği. *Uluslararası Kadın Çalışmaları Kongresi*, 45–46. Bursa, Turkey.
- Bek, N., ve Bek, A. (2021). Local governments' challenge with COVID-19: The case of Istanbul Metropolitan Municipality. *Lapseki Meslek Yüksekokulu Uygulamalı Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 117-127.
- Berkan Çelik, M., Türk, M., Tarhan, H., Sever, M., Tekin, S., Yalım, A. C., Macaroğlu Akgül, E., Aldemir, T., Ataş, A. H., Demirci, İ., Hatun, O., Okay, S. Ç., Toraman Türk, S., Dudu, S., Özdemir, S., ve Öztürk, B. (2023). Sosyal bilimlerde nitel araştırmalar ve eylem araştırmaları. Pegem Akademi Yayıncılık. <https://doi.org/10.9786256357204>
- Blau, D., ve Currie, J. (2006). Pre-school, day care, and after-school care: Who's minding the kids? In E. Hanushek ve F. Welch (Eds.), *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 2, pp. 1163–1278). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1574-0692\(06\)02020-4](https://doi.org/10.1016/S1574-0692(06)02020-4)
- Budak, F., ve Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 62–79.
- Budd, J. W., ve Mumford, K. A. (2005). Family-friendly work practices in Britain: Availability and perceived accessibility. *Human Resource Management*, 44(2), 195–208. <https://doi.org/10.1002/hrm.20058>

- Bünning, M. (2015). What happens after the 'Daddy months'? Fathers' involvement in paid work, child care, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738–748. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>
- Cevdet Yılmaz: Genç çiftlere maddi destekler hayata geçireceğiz. (2025, 9 Ocak). <https://www.ensonhaber.com/ekonomi/cevdet-yilmaz-genc-ciftlere-maddi-destekler-hayata-gecirecegiz>
- Cumhurbaşkanı Erdoğan Kabine Toplantısı'nın ardından millete seslendi. (2025, 6 Ocak). <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskanligi-kabinesi-cumhurbaskani-erdogan-baskanliginda-toplandi-06-01-25>
- Cumhurbaşkanlığı Genelgesi. (2020, 22 Mart). Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf>
- Cumhurbaşkanlığı Genelgesi. (2020, 26 Ağustos). Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf>
- Çakır, İ., ve Koç, H. (2018). *Aile ve Çalışma Hayatı: Türkiye'de Aile Dostu Politikalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 112.
- Doğan, B. (2024). Refah devleti ülkelerinde sosyal çalışmacı istihdamı. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 645–670. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1355639>
- Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ). (2024). COVID-19 epidemiyolojik güncellemesi – 24 Aralık 2024. <https://www.who.int/publications/m/item/covid-19-epidemiological-update---24-december-2024>
- Er Ülker, F., ve Özdemir, G. (2021). The Effect of Family-Friendly Policies on Career and Life Satisfaction: A Research on Cooperative and Bank Employees. *Journal of Administrative Sciences / Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(42), 867–890. <https://doi.org/10.35408/comuybd.785027>
- Erdoğan, A., ve Yılmaz, M. (2020). *Aile Politikasının Sosyal Etkileri*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 148.
- Erikli, S. (2018). Türkiye'de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 37-46
- Ferrer, J. M. B., ve Garrido, J. A. M. (2023). Impact of family-friendly HRM policies in organizational performance. *Intangible Capital*, Vol 10, No 3 (448-466) (2014). <https://doi.org/10.3926/ic.506>
- Giddens, A. (2001). *Sociology* (4th ed.). Polity Press.
- Haas, L., ve Hwang, P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work ve Family*, 11(1), 85–104. <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>
- Halkbank (2025). SGK Kreş Ödemeleri. https://www.halkbank.com.tr/tr/bireysel/odemeler/odemeler/sgk-kres-odemeleri.html?utm_source=chatgpt.com Erişim Tarihi:16.03.2025.
- Ishii-Kuntz, M. (2013). Work environment and Japanese fathers' involvement in child care. *Journal of Family Issues*, 34(2), 250–269. <https://doi.org/10.1177/0192513X12462363>

- İŞKUR. (2023). İşgücü piyasası araştırma sonuçları: 2023 yılı. Erişim: 11.11.2024. <https://media.iskur.gov.tr/88163/2023.pdf>
- İŞKUR. (2025). Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki. Erişim Tarihi: 15.03.2025.
- Kanada Çalışma Kanunu. (2024). Erişim: 15.12.2024. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>
- Koç, E., Sığı, Ü., Yıldız, E., Yüksel, A., Altunışık, R., Boz, H., ve Gegez, A. E. (2023). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler, araştırma yöntemleri, yeni uygulamalar ve bakış açıları. Seçkin Yayıncılık. <https://doi.org/10.9789750288692>
- Küçüköğlu, M., ve Taş, H. Y. (2019). Nüfus-kalkınma ilişkisi [Relationship between population and development]. In 2019 4. Uluslararası GAP Sosyal Bilimler Kongresi Bildirileri Tam Metin Kitabı (pp. 235–244). Şanlıurfa, Türkiye. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61599995/5-_Nufus_ve_Kalkinma_Iliskisi_20191224-75352-dfokm-libre.pdf
- Peper, B., van Doorne-Huiskes, J., ve den Dulk, L. (Eds.). (2005). Flexible working and organisational change: The integration of work and personal life. Edward Elgar Publishing.
- Plantenga, J., ve Remery, C. (2013). Reconciliation of work and private life. In Gender and the European labour market (pp. 92-107). Routledge.
- Ray, R., Gornick, J. C., ve Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. Journal of European Social Policy, 20(3), 196-216. <https://doi.org/10.1177/0958928710364434>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology, 87(4), 698.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2025). Güncel Prim Teşviki, Destek ve İndirimleri. Erişim Tarihi: 15.03.2025.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2024). COVID-19 Bilgilendirme Platformu: Genel Koronavirüs Tablosu. Erişim: 20.12.2024. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>
- Tekeli, E. (2011). En Az Geçim İndirimi ve Aile Tahsisatı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(9-10-11), 84-94.
- Topgöl, S. (2017). Aile dostu politikalar ve iş yaşamının uyumlaştırılması çerçevesinde uygulamaların değerlendirilmesi [Evaluation of practices within the framework of family-friendly policies and work-life reconciliation]. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 12(1), 45-66. <https://doi.org/10.19129/sbad.3120>
- Tosun, İ. (2019). *Esnek Çalışma ve Aile: Türkiye'deki Yansımalar*. İzmir: Ekin Yayınları, s. 77.
- TÜİK. (2023). İstatistiklerle Kadın 2023. Erişim: 20.12.2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2023-53675>
- TÜİK. (2023). İstatistiklerle Çocuk 2023. Erişim: 20.12.2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Cocuk-2023-53679>

- data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2024-53516&dil=1
- TÜİK. (2024). Nüfus Projeksiyonları: 2023-2100. Erişim: 20.12.2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2023-2100-53699>
- UNFPA. (2023). 8 Milyar Yaşam, Sonsuz Olasılıklar: Haklar ve Seçimler Üzerine. Erişim: 20.12.2024. https://turkiye.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/tr_sowp23highlights_01_son.pdf
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları: Türkiye’de yeni politika arayışları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(3), 723-750. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002368
- World Economic Forum. (2023). Erişim: 20.12.2024. Global Gender Gap Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Yaylalı, F. N. (2022). Modernleşme Sürecinde Türk Ailesinde Değişen Roller (Karaman ve Bursa Örneği). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 5(1), 25-42.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2020). *Aile Dostu Politikalarda İzin ve Bakım Politikaları*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Aslı BEK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Aslı BEK İbrahim Tanju AKYOL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Aslı BEK İbrahim Tanju AKYOL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Aslı BEK İbrahim Tanju AKYOL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Aslı BEK İbrahim Tanju AKYOL

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**SRI LANKA'NIN HİNT-PASİFİK'TEKİ STRATEJİK VE JEOPOLİTİK
KONUMUNUN YENİDEN ŞEKİLLENMESİ: KUŞAK VE YOL
GİRİŞİMİ'NİN ROLÜ**

Kartal Batuhan OLAN¹

Öz

Çin tarafından 2013 yılında başlatılan ve katılımcı ülkeler için ekonomik kalkınma fırsatları sunan Kuşak ve Yol Girişimi, bölgesel olarak jeopolitik dengeleri dönüştüren küresel ölçekli bir girişimdir. Başlangıçta ekonomik büyümeye yönelik bir girişim olarak değerlendirilse de Kuşak ve Yol Girişimi'nin etkileri yalnızca ekonomik alanla sınırlı kalmamış; bölgesel jeopolitik dengeleri ve uluslararası ilişkileri şekillendirerek özellikle Hint-Pasifik bölgesindeki küçük devletler üzerinde çeşitli sonuçlar doğurmuştur. Hint Okyanusu'ndaki stratejik konumuyla Sri Lanka, Kuşak ve Yol Girişimi çerçevesinde Çin ile kapsamlı ekonomik iş birlikleri geliştirmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada, Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi'ne katılımının ekonomik, stratejik ve siyasi etkileri incelenmiş ve "Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi'ne katılımı, Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik ve jeopolitik konumunu nasıl etkilemiştir?" araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Bu çalışma, betimsel nitelikteki tekil bir vaka analizi olup, Çin'in Kuşak ve Yol Girişimi kapsamında Sri Lanka'daki etkilerini çok boyutlu olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmadaki kaynaklar, ikincil kaynak analizi yoluyla incelenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi sayesinde altyapısını modern hale getirerek küresel ticaret ağlarına entegrasyonunu artırdığını göstermektedir. Ancak bu kazanımlar, Sri Lanka'nın dış borç yükünün artmasına ve ülkenin ekonomik bağımsızlığı üzerinde baskılar oluşmasına neden olmuştur. Ayrıca, Sri Lanka'nın Çin ile artan ekonomik iş birliği, Amerika Birleşik Devletleri ve Hindistan gibi Hint-Pasifik'teki aktörlerin kaygılarını artırmış, bu da Sri Lanka'nın büyük güçler arasında hassas bir denge politikası yürütme zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak, Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi'ne katılımı Sri Lanka için ekonomik kalkınma açısından fırsatlar sunarken, aynı zamanda borç bağımlılığı, jeopolitik baskılar ve egemenlik kaygıları gibi riskleri de içermektedir. Bu çalışma, Sri Lanka'nın büyük güçler arasındaki konumunu değerlendirmekte ve küçük devletlerin jeopolitik rekabet içerisindeki stratejik hareketlerini anlamaya yönelik daha geniş kapsamlı araştırmalara zemin hazırlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kuşak ve Yol Girişimi, Sri Lanka, Çin, Hint-Pasifik Bölgesi, Jeopolitik Rekabet.

JEL Kodları: F34, F50, F62.

Başvuru: 14.02.2025

Kabul: 12.05.2025

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, Çanakkale, Türkiye, olkanbatuhan@gmail.com, ORCID No: 0000-0003-4150-3627

THE STRATEGIC AND GEOPOLITICAL REPOSITIONING OF SRI LANKA WITHIN THE INDO-PACIFIC: THE ROLE OF THE BELT AND ROAD INITIATIVE²

Abstract

China introduced the Belt and Road Initiative in 2013 as a global-scale project aimed at promoting economic development in participating countries. At the same time, the Belt and Road Initiative has significantly reshaped regional geopolitical dynamics. Even though the Belt and Road Initiative was first presented as a policy for economic growth, its effects have gone beyond the economy and influenced not only foreign relations of countries but also regional power dynamics for the small states in the Indo-Pacific area. With its strategic location in the Indian Ocean, Sri Lanka has established economic ties with China under the framework of the Belt and Road Initiative. In this context, this article examines the economic, strategic, and political implications of the Belt and Road Initiative in Sri Lankan politics. The study also seeks to answer the research question: "How has Sri Lanka's participation in the Belt and Road Initiative affected its strategic and geopolitical position in the Indo-Pacific region?". In this study, a case study approach has been used as a qualitative methodology. Overall, these findings indicate that Sri Lanka has modernized its infrastructure and integrated into global trade networks through the Belt and Road Initiative. However, the advantages of the Belt and Road Initiative have also contributed to a significant rise in Sri Lanka's external debt burden. This has raised concerns about the economic independence of Sri Lanka. Furthermore, Sri Lanka's growing economic ties with China have raised geopolitical concerns among key regional actors, including the United States of America and India. This study assesses Sri Lanka's geostrategic position in the context of power competition and also provides the framework for future research into how small states strategically operate in geopolitical rivalries.

Keywords: *The Belt and Road Initiative, Sri Lanka, China, Indo-Pacific Region, Geopolitical Rivalries.*

JEL Codes: *F34, F50, F62.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article.

1. GİRİŞ

Çin³ tarafından 2013 yılında başlatılan Kuşak ve Yol Girişimi (The Belt and Road Initiative, BRI), Pekin yönetiminin Asya, Avrupa ve diğer bölgeler arasındaki bağlantıları güçlendirmeyi ve ekonomik iş birliğini teşvik etmeyi hedefleyen, kapsamı küresel olan bir kalkınma stratejisidir. Her ne kadar başlangıçta ekonomik büyümeye odaklanan bir girişim olarak değerlendirilse de BRI'nin etkileri yalnızca ekonomiyle sınırlı kalmamış, bölgedeki jeopolitik dengeleri ve uluslararası ilişkileri etkileyerek özellikle Hint-Pasifik bölgesindeki küçük devletler açısından belirli sonuçlar doğurmuştur (Zhang, 2018: 328; Hoque ve Tama, 2020: 280). Altyapı projelerinin hayata geçirilmesi ve bölgesel ekonomik entegrasyon için fırsatlar sunan BRI, katılımcı ülkelerin jeopolitiği açısından egemenlik ve ekonomik bağımlılık gibi konularda belirgin endişelere yol açmıştır (Sarker vd., 2018: 628; Hu vd., 2023: 1).

Stratejik deniz yolları üzerindeki kilit konumuyla Sri Lanka, bu bağlamda, Çin'in Deniz İpek Yolu'nun merkezi bir unsuru olarak öne çıkmakta ve BRI'nin Hint-Pasifik'teki nüfuzunun somut bir örneğini teşkil etmektedir (Karl, 2018: 137). Sri Lanka'nın BRI'ye katılımı, ülkeye ekonomik kalkınma potansiyeli sunarken, aynı zamanda Sri Lanka'yı Çin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Hindistan arasındaki jeopolitik rekabetin merkezine yerleştirmiştir. (Parepa, 2020: 176; Senevirathna, 2024: 332). Ayrıca literatürdeki çalışmalar da Sri Lanka'nın BRI'ye katılımı sayesinde kazandığı bu stratejik önemin, ülkenin BRI kapsamındaki değişen jeopolitik dinamiklerinin analiz edilmesinin ve bu değişimlerin Hint-Pasifik bölgesine yönelik etkilerinin ele alınmasının gerekliliğini göstermektedirler (Premaratna ve Thrishali, 2020: 1; Ruwanpura vd., 2020a: 341; Senevirathna, 2021: 181).

BRI, Sri Lanka'nın jeopolitik yapısını yeniden şekillendiren bir girişim olarak öne çıkmakla birlikte BRI'nin Sri Lanka'da neden olduğu dönüşümlerin kapsamı ve niteliğine ilişkin belirsizlikler varlığını sürdürmektedir. Sri Lanka'nın BRI kapsamındaki etkileşimleri, ekonomik büyüme hedefleri ile jeopolitik stratejilerin iç içe geçtiği dinamikler içerirken, bu tür ortaklıkların sürdürülebilirliği akademik yazında tartışmalara yol açmıştır. Literatürdeki bazı çalışmalar, Sri Lanka'nın Çin yatırımlarına giderek artan bağımlılığının, sürdürülemez borç seviyeleri nedeniyle başta altyapı olmak üzere başka alanlar üzerindeki egemenliğini kaybetme riski taşıdığı bir kavram olan "Borç Tuzağı Diplomasisi" (Debt-Trap Diplomacy) durumuna yol açtığını iddia etmektedirler (Mondal ve Maitra, 2020: 203; Kamburawala ve Abeyrathne, 2022: 58).

Borç Tuzağı Diplomasisi neticesinde ortaya çıkan bu anlatı, borçlanmanın sadece ekonomik ölçütlerin ötesine geçerek Hint-Pasifik bölgesinde daha geniş çaplı stratejik kırılmalar yarattığı yönündeki tartışmaları literatürde alevlendirmiştir (Fernando, 2022: 7; Babar, 2024: 60). Ayrıca, BRI'nin projeleri için Çinli iş gücünün artışı, yerel işsizlik oranlarını daha da yükselterek Sri Lanka'nın sosyoekonomik yapısının bozulmasına neden olmuştur (Butt vd., 2021: 328). Dolayısıyla, ekonomik hedeflerin

³ Bu makalede Çin Halk Cumhuriyeti'nden Çin olarak bahsedilmiştir.

jeopolitik gerçeklerle harmanlandığı çok boyutlu bir yapıya ve sürece sahip olan BRI'nin Sri Lanka üzerindeki etkileri, Sri Lanka'nın Hint-Pasifik'teki stratejik konumu üzerindeki etkilerin de literatürde incelenmesinin önünü açmıştır (Nicholas ve Nicholas, 2023: 1114).

Bölgesel ve küresel etkileriyle tartışmaların merkezinde yer alan BRI, Uluslararası İlişkiler literatüründe geniş bir ilgi görmektedir. Literatürdeki çalışmalarda genel olarak BRI'nin ülkelerin altyapı projelerinin gelişimini teşvik etme, ekonomik bağlantıları güçlendirme ve bilhassa Güneydoğu Asya ile Hint-Pasifik bölgelerindeki jeopolitik yapıları yeniden şekillendirmedeki belirleyici rolüne vurgu yapılmıştır. Uzmanların çoğu, BRI'yi Çin'in bölgesel ve küresel etkisini artırmaya yönelik stratejik bir araç olarak değerlendirirken, bu durumun BRI'ye katılan ülkelerde borç diplomasisi ve egemenlik kaybı gibi endişeleri beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir (Wibisono, 2019: 222; My Hai Loc, 2023: 31). Hint-Pasifik bağlamında kritik bir jeopolitik öneme sahip olmasına rağmen, mevcut literatürde Sri Lanka'nın BRI içerisindeki konumu ve BRI'ye katılımının ülkenin stratejik ve jeopolitik yönelimlerini nasıl şekillendirdiğine dair yeterince çalışma bulunmamaktadır. Literatürdeki boşluğun doldurulması, Sri Lanka'nın bölgedeki rolünü anlama ve BRI ile etkileşiminden kaynaklanan kendine özgü zorlukları ve yakaladığı fırsatları ortaya koyma açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma, Sri Lanka'nın BRI'ye katılımını şekillendiren değişkenleri incelemeyi ve BRI'nin Sri Lanka'nın Hint-Pasifik bölgesindeki jeopolitik konumu üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada, "Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi'ne katılımı, Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik ve jeopolitik konumunu nasıl etkilemiştir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmanın temel amacı, Sri Lanka'nın BRI kapsamındaki –özellikle Hambantota Limanı ve Colombo Liman Şehri gibi projeler bağlamında– elde ettiği ekonomik kazanımlar ile bu projelerin ülkenin jeopolitik stratejilerine etkileri arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Bu doğrultuda çalışma üç temel hedefe odaklanmaktadır: (1) BRI projelerinin Sri Lanka'nın ekonomik kalkınması ve altyapısına katkılarının değerlendirilmesi (2) bu projelerin Sri Lanka'nın Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik rolü ve bölgesel güçlerle ilişkilerine etkilerinin incelenmesi ve (3) Sri Lanka örneği üzerinden küçük devletlerin büyük güç rekabetindeki stratejik konumlanmalarına dair genel çıkarımlar sunulması.

Makale dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan yöntem bölümünde, araştırma tasarımı ve veri toplama yöntemleri açıklanmıştır. Bulgular bölümünde, BRI'nin Sri Lanka üzerindeki ekonomik ve jeopolitik etkileri ele alınmış ve Hambantota Limanı ile Colombo Liman Şehri gibi projelerin çıktıları değerlendirilmiştir. Tartışma bölümünde ise elde edilen bulgular, kuramsal bir bağlama yerleştirilerek Sri Lanka'nın BRI aracılığıyla elde ettiği ekonomik kazançlar ve karşı karşıya kaldığı riskler incelenmiştir. Son olarak, sonuç bölümünde, çalışmanın temel bulgularını özetlenmiş, BRI'nin Sri Lanka üzerindeki etkilerine ilişkin çıkarımlarda bulunulmuş ve hem politika önerileri hem de gelecekteki araştırmalar için fikirler sunulmuştur.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, betimsel nitelikteki tekil bir vaka analizi olup, Çin'in Kuşak ve Yol Girişimi kapsamında Sri Lanka'daki etkilerini çok boyutlu olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Uluslararası İlişkiler disiplindeki çalışmalarda da kullanılan vaka çalışması metodolojisi, bilim insanlarının olguları ve teorileri gerçek dünya bağlamlarında incelenmelerine olanak tanıyan nitel bir araştırma yaklaşımıdır (Mohajan, 2018: 23). Örnekler üzerinden ilerleyerek "nasıl" ve "neden" sorularını ele alan vaka çalışmaları, doğal ortamlarında gerçekleştirildiğinde insan davranışları ve sosyal olgular arasındaki ilişkiyi ortaya çıkararak bir kavrayış sağlamaktadırlar (Hartley, 2004: 328). Bu çalışmada yöntem olarak vaka analizinin tercih edilmesinin nedeni, vaka analizinin araştırmacıya siyaset olgusunun, diğer sosyal kurumlar kadar karmaşık ve dinamik olduğunu hatırlatmasıdır (McNabb, 2010: 20). Örneğin, McNabb'a göre (McNabb, 2010: 105) vaka çalışması, bu bağlamda, "bir ustanın yağlı boya tablosu gibi derinlikli, çok katmanlı nüanslar ve çeşitli anlamlar içerebilir". Bunun yanı sıra Knight (2002: 42) ise vaka çalışmasının yapısı nedeniyle determinizme ve aşırı genellemelere karşı etkili bir "panzehir" işlevi gördüğünü iddia etmiştir. Kişi merkezli bir yaklaşıma sahip olan vaka çalışması, sahip olduğu bu yönüyle bilgiye dayalı temellerini daha da güçlendirmektedir (McNabb, 2010: 105).

Vaka analizi yönteminin tercih edildiği bu çalışmanın veri toplama sürecinde birincil ve ikincil kaynaklar bir arada kullanılmıştır. Birincil kaynaklar, Sri Lanka hükümeti tarafından yayımlanan ulusal kalkınma planları, Çin Kalkınma Bankası raporları, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin Sri Lanka'ya dair finansal raporları, parlamento tutanakları ve liman projelerine dair imzalanan resmi anlaşmaları kapsamaktadır. İkincil kaynaklar ise hakemli akademik makaleler, politika raporları, uluslararası medya organlarının haberleri ve düşünce kuruluşu analizlerinden oluşmaktadır. Çalışmaya dahil edilen belgeler, 2010–2023 dönemini kapsayan ve BRI bağlamında Sri Lanka'nın dış politika ve ekonomik yönelimlerini açıkça yansıtan içeriklere göre seçilmiştir. İçeriği yalnızca teknik verilere odaklanan belgeler kapsam dışı bırakılmıştır. Veri analizinde belirli bir kodlama ya da içerik analizi tekniği kullanılmamıştır. Bunun yerine, belgeler analitik betimleme yöntemiyle, Çin-Sri Lanka ilişkilerinin gelişiminde rol oynayan kritik tarihsel kırılma noktaları, aktörler ve temalar doğrultusunda incelenmiştir.

Bu bağlamda, çalışmanın metodolojik yaklaşımı, yalnızca dışsal jeopolitik baskılara değil, aynı zamanda Sri Lanka'nın iç siyasi dinamiklerine de odaklanarak bu iki etken arasında bir önceliklendirme yapmayı amaçlamaktadır. Yöntem olarak seçilen vaka analizinin avantajıyla, Sri Lanka hükümetlerinin BRI projelerine verdiği tepkiler ve bu projeleri nasıl iç politik bir araç olarak meşrulaştırdıkları analiz edilmiştir. Özellikle Sri Lanka'daki hükümetlerin kalkınmacı söylemleri, ulusal kalkınma planlarıyla kurduğu ilişkiler ve muhalefet ile toplumun çeşitli kesimlerinden gelen tepkiler üzerinden oluşturdıkları iç siyasi dinamiklerin etkisi çözümlenmiştir. Bununla birlikte Çin, Hindistan ve ABD gibi güçlerle olan ilişkilerin, Sri Lanka'nın stratejik kararlarını nasıl şekillendirdiği de değerlendirilmiştir. Böylece bu çalışma, metodolojik olarak, Sri Lanka'nın BRI kapsamındaki yöneliminde iç siyasetteki

gelişmelerin mi yoksa uluslararası baskı ve fırsatların mı daha belirleyici olduğunu sorgulayan analitik bir çerçeve sunmaktadır.

Bu çalışmada yalnızca dış politika belirleyicileri değil, aynı zamanda Sri Lanka'da iktidarda bulunan siyasi partilerin ideolojik yönelimleri de analize dâhil edilmiştir. Bu bağlamda hem hükümetlerin resmî açıklamaları hem de muhalefet partilerinin söylemleri üzerinden siyasal eğilimlerin yansımaları incelenmiştir. Özellikle 2005 sonrası dönemde iktidarda olan farklı siyasi partilerin BRI projelerine verdikleri tepkiler değerlendirilmiş; Mahinda Rajapaksa liderliğindeki milliyetçi-muhafazakâr eğilimli hükümetlerin Çin ile ideolojik yakınlığı, bu projelere destek düzeyini artıran bir faktör olarak ele alınmıştır. Buna karşılık daha liberal, Batı yanlısı hükümetlerin Çin yatırımlarına daha temkinli yaklaştığı ve şeffaflık, borç yönetimi gibi konuları ön plana çıkardığı gözlemlenmiştir. Böylece, çalışmanın metodolojik çerçevesi, sadece dışsal baskı ve fırsatları değil; aynı zamanda yerel siyasetteki aktörlerin dünya görüşü temelindeki farklılaşmaları da açıklayıcı değişken olarak değerlendirmektedir.

Bu çalışma, George ve Bennett (2005) tarafından geliştirilen "yapılandırılmış odaklı karşılaştırma" yönteminden ilham alarak, Sri Lanka vakasını belirli tematik başlıklar altında sistematik biçimde analiz etmektedir. Ancak karşılaştırmalı analiz yapılmamış, odaklı bir tekil vaka analizi yürütülmüştür. Bu bağlamda bu makale, küçük devlet stratejileri ve jeopolitik yaklaşımlar temelinde yapılandırılmıştır. Jeopolitik kavramlar, büyük güçler arasındaki rekabetin küçük devletlerin stratejik konumlarını nasıl şekillendirdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Sri Lanka'nın BRI projelerine katılımının Çin, Hindistan ve ABD arasındaki güç dengeleri üzerindeki etkisi özellikle bu bağlamda ele alınmıştır. Küçük devlet stratejileri ise Sri Lanka'nın büyük güçler arasında izlediği denge politikalarını incelemek için analitik bir çerçeve sağlamıştır. Araştırmanın analitik çerçevesi ise üç konu üzerine yapılandırılmıştır. Birinci konu, BRI projelerinin Sri Lanka'nın altyapı gelişimi, dış borcunun sürdürülebilirliği ve ekonomik büyümesi üzerindeki etkilerinin incelendiği ekonomik etkilerdir. Çin ile olan ilişkilerin Sri Lanka'nın bölgesel ve küresel iş birliklerini nasıl şekillendirdiğini analiz edildiği ikinci konu ise stratejik ortaklıklardır. Üçüncü ve son konu olan bölgesel tepkilerde ise BRI'nin Hindistan ve ABD gibi bölgesel güçler tarafından nasıl algılandığı ve bu algıların Sri Lanka'nın dış politikasına olan yansımaları değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın sınırlılığı, BRI ile ilgili bazı projelerin tamamlanmamış olması nedeniyle Hint-Pasifik bölgesindeki etkilerinin tam olarak anlaşılabilir olmaması olarak açıklanabilir. Ayrıca, resmî belgelerin sınırlı erişilebilirliği, özellikle Çin tarafından sağlanan verilere erişim konusunda bazı kısıtlamalara neden olmuştur. Bununla birlikte, mevcut akademik çalışmalar ve medya analizlerinden elde edilen bulgular, bu sınırlılıkları gidermek için tamamlayıcı rol üstlenmiştir.

Nihai olarak hem vaka analizi yöntemiyle hem de birincil ve ikincil kaynaklar olmak üzere çeşitli veri kaynaklarının kullanılmasıyla ortaya konulan bu çalışma, Sri Lanka'nın BRI çerçevesindeki rolünün Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik ve

jeopolitik konumunu nasıl yeniden şekillendirdiğini açıklamada literatüre ampirik anlamda katkıda bulunmuştur.

3. BULGULAR

2013 yılında Çin tarafından küresel ticareti güçlendirmek ve altyapı yatırımları yoluyla ekonomik büyümeyi teşvik etmek amacıyla başlatılan Kuşak ve Yol Girişimi (The Belt and Road Initiative, BRI), Sri Lanka'nın ekonomisini ve Hint-Pasifik'teki stratejik konumunu etkilemiştir. Çalışmanın bu bölümünde bu konu üzerine elde edilen bulgular, "BRI'nın Sri Lanka'daki projelerinin yarattığı riskler ve fırsatlar", "ekonomik kazanımlar ve borç sürdürülebilirliği", "Çin ile olan ortaklığın beraberinde getirdiği jeopolitik dinamikler" ve "iç politika dinamikleri ve halkın tepkileri" olmak üzere dört unsur üzerinden açıklanmıştır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen ilk bulgu, BRI'nın Sri Lanka'daki projelerinin ortaya çıkardığı jeopolitik riskler ve fırsatlardır. Sri Lanka'daki BRI girişimi, özellikle Hambantota Limanı ve Colombo Liman Şehri gibi projelerde yoğunlaşan büyük ölçekli Çin yatırımlarıyla somutlaşmıştır (Gunawan ve Napitupulu, 2023: 1; Theiventhran, 2024: 35). Hambantota Limanı'nın Hint Okyanusu'ndaki stratejik konumu, Çin'in BRI ve bölgedeki jeopolitik hedefleri açısından büyük önem taşımaktadır. Limanın, Çin'in Hint-Pasifik'teki deniz varlığını artırarak ekonomik ve güvenlik çıkarlarını güçlendirdiği vurgulanmıştır (Iyer vd., 2021). Ancak, Sri Lanka'nın borçlarını ödeyememesi sonucu Hambantota Limanı'nın 2017 yılında Çin'e 99 yıllığına devredilmesi, egemenlik kaybı ve "borç tuzağı diplomasisi" eleştirilerine yol açmıştır (BBC, 2017; Gangte, 2020: 53). Bununla birlikte, Sri Lanka'nın Çin ile BRI çerçevesinde geliştirdiği ilişkiler, Çin ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD) arasındaki güç mücadelesinde denge sağlama noktasında küçük devlet olmasına rağmen Sri Lanka'ya stratejik fırsatlar sunmuştur.

Tıpkı Hambantota Limanı projesinde olduğu gibi BRI kapsamında planlanan Colombo Liman Şehri projesi de Sri Lanka'nın Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik konumunu dönüştürmüş ve bu dönüşüm ekonomik ve jeopolitik etkilere neden olmuştur. Sri Lanka'nın başkenti Colombo'nun BRI kapsamında finansal ve ticari bir merkez olmasını hedefleyen Colombo Liman Şehri projesi ile Sri Lanka'nın Hint-Pasifik'te bölgesel ticaret ve yatırımda önemli bir aktör olması hedeflenmiştir (Uluwaduge, 2022: 87). Ancak, Çin ile yapılan uzun vadeli anlaşmalara rağmen, tıpkı Hambantota Limanı'nın 99 yıllığına Çin'e kiralanmasının ardından, Colombo Liman Şehri projesi de Sri Lanka için yeniden egemenlik kaybı ve "borç tuzağı" risklerini gündeme getirmiştir (Ruwanpura vd., 2020b: 176). BRI bağlamında Çin ile geliştirilen ekonomik ilişkiler Sri Lanka'nın altyapı yatırımları almasını sağlasa da Çin'e olan aşırı bağımlılık ve Hindistan gibi bölgesel aktörlerle jeopolitik gerilim risklerini artırmıştır (Wang ve Ye, 2019: 481; Pulami, 2022: 4).

BRI kapsamında Sri Lanka'da yürütülen Hambantota Limanı ve Colombo Liman Şehri projeleri, Sri Lanka özelinde bazı riskleri de beraberinde getirmiştir. Bu projeler, yarattığı ekonomik fırsatların yanı sıra Sri Lanka'nın borç sürdürülebilirliği ve

egemenliği konularındaki tartışmalar nedeniyle Hint-Pasifik bölgesinde jeopolitik bir sembol haline gelmiştir (Attanayake, 2024a: 1). Bunun yanı sıra her ne kadar Çin'in yatırımları, Sri Lanka'nın altyapı ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynamış olsa da projelerde ağırlıklı olarak Çinli işçilerin çalıştırılması yerel istihdam olanaklarını sınırlamış ve bu durum toplumsal eleştirilerin artmasına sebep olmuştur (Wignaraja vd., 2020: 2; Attanayake, 2023: 61).

Bu çalışmada elde edilen ikinci bulgu, ekonomik kazanımlar ve borç sürdürülebilirliğidir. BRI, Sri Lanka'nın ekonomik kazanımlar elde etmesine yardımcı olmuştur. Çin yatırımlarıyla desteklenen altyapı projeleri, yalnızca bölge ülkelerindeki ticaret hacmini artırmamış, ayrıca Sri Lanka'yı da bölgesel bir lojistik merkezine dönüştürmüştür (Majuera, 2008; Pandit, 2019: 68; Shishir ve Sakib, 2023: 619). Bu gelişmeler, Sri Lanka'nın küresel tedarik zincirlerine entegrasyonu sağlarken ayrıca bölgesel anlamda ekonomik iş birliklerini çeşitlendirmiştir (Kassab, 2023: 583). Ancak bununla birlikte, Sri Lankalı ekonomistler potansiyel borç tuzağı ve çevresel etkiler gibi endişelerini de gündeme getirmişlerdir (Edirisinghe, 2017: 58). Buna rağmen, BRI'yi etkili şekilde kullanarak ekonomik nüfuzunu artıran Sri Lanka, Hint-Pasifik'in dinamiklerinde merkezi bir rol üstlenmiştir (Kandaudahewa, 2023: 125).

Ayrıca, BRI çerçevesinde yürütülen projelerin ekonomik etkileri, özellikle altyapı yatırımlarının yerel istihdam ve bölgesel kalkınma üzerindeki sonuçları açısından da değerlendirilmelidir. Colombo Liman Şehri ve Hambantota Limanı gibi projeler, inşaat sektöründe geçici iş imkanları yaratmış ve bazı bölgelerde yerel ekonomilerin canlanmasına katkı sağlamıştır. Ancak bu katkıların sürdürülebilirliği, projelerde ağırlıklı olarak Çinli işçilerin istihdam edilmesi ve yerel tedarik zincirlerinin sınırlı katılımı nedeniyle tartışmalıdır (Wignaraja vd., 2020). Bu durum, altyapı yatırımlarının yalnızca ekonomik göstergelerle değil, aynı zamanda toplumsal alanlarla da ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, Sri Lanka'nın BRI kapsamında Çin'den aldığı yüksek faizli kredilerin geri ödeme koşulları, borç sürdürülebilirliği konusunda ciddi riskler ortaya çıkarmıştır. Yapısal olarak zaten kırılgan bir mali yapıya sahip olan Sri Lanka ekonomisi, BRI projeleriyle birlikte dış borç stokunu hızla artırmış ve bu borçların geri ödenememesi, ülkenin finansal egemenliği üzerinde baskılar oluşturmıştır (Nicholas ve Nicholas, 2023). Bu bağlamda Sri Lanka örneği, yalnızca bir borç yönetimi sorunu değil; aynı zamanda büyük altyapı yatırımları için dış finansmana dayalı büyüme modelinin sınırlarını ve siyasi bağımlılık risklerini ortaya koymaktadır. Özellikle borçların yeniden yapılandırılmaları müzakerelerinde Çin'in tek başına hareket etme eğilimi, Sri Lanka'nın dış politika işini zorlaştırmış ve bu durum ekonomik olduğu kadar diplomatik sorunları da beraberinde getirmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen üçüncü bulgu, Sri Lanka'nın BRI vasıtasıyla Çin ile geliştirdiği ilişkilerin bölgesel tepkiler yaratması ve bölgedeki jeopolitik dinamikleri yeniden şekillendirmesidir. BRI kapsamında hayata geçirilen projeler, yalnızca ekonomik bağları güçlendirmekle kalmamış, aynı zamanda Çin'in Hint

Okyanusu'ndaki stratejik etkisini artırarak bu bölgeyi küresel deniz ticareti açısından daha da kritik bir hale getirmiştir. 2009 yılında iç savaşın sona ermesiyle birlikte Sri Lanka, Çin'in "İnci Dizisi" (String of Pearls) stratejisinde önemli bir aktör haline gelmiştir. "İnci Dizisi" stratejisi, Çin'in Hint Okyanusu boyunca deniz üsleri ve ekonomik koridorlar ağı oluşturmayı hedeflediği uzun vadeli bir çevreleme politikasıdır (Tariq, 2016: 5; Brewster, 2017: 287). Ancak Çin'in BRI vasıtasıyla Sri Lanka üzerinden de uygulamaya çalıştığı "İnci Dizisi" stratejisi, Hint-Pasifik'te konumlanan bölgesel güçlerin endişelerine yol açmıştır. Bu bağlamda Hindistan, bölgedeki bu gelişmeleri, kendi güvenlik çıkarlarına ve bölgesel liderliğine yönelik doğrudan bir tehdit olarak değerlendirmektedir (Rajagopalan, 2017).

Çin'in Hint-Pasifik'teki artan nüfuzunu dengelemek amacıyla Hindistan, izlediği "Önce Komşuluk Politikası" (Neighbourhood First Policy) kapsamında Sri Lanka ile olan diplomatik ve ekonomik ilişkilerini yoğunlaştırmıştır (Sultana, 2019: 44). Ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) de Hint-Pasifik stratejisi doğrultusunda Sri Lanka ile bağlarını güçlendirme çabası içerisinde girmiştir. ABD, Çin'e karşılık Sri Lanka'yı bölgesel güç dengelerini korumada önemli bir aktör olarak görmektedir (Attanayake, 2024b). Hint-Pasifik'teki jeopolitik dinamikler, Sri Lanka'nın dış politikasını büyük güçler arasında dengede tutma zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Çin, Hindistan ve ABD gibi aktörlerin Hint-Pasifik'teki rekabeti, Sri Lanka'nın ekonomik kalkınma hedefleriyle dış etkiler arasında hassas bir diplomatik denge kurmasını gerektirmektedir (Walakuluge ve Abeysekara, 2024: 18).

Çalışmada elde edilen dördüncü ve son bulgu, Sri Lanka siyasetinin iç politika dinamikleri ve toplumun tepkileri üzerinedir. Sri Lanka hükümeti, BRI'yi ekonomik kalkınma ve altyapı modernizasyonunun temel bir unsuru olarak konumlandırmıştır. Hükümet, ilgili projeler ile Sri Lanka İç Savaşı sonrasındaki toparlanma ve uzun vadeli refah hedefleriyle uyumlu şekilde ulusal kalkınma planlarına entegre edilerek kamu desteği sağlanmaya çalışmıştır (Belt and Road Portal, 2019). Resmi söylem, ekonomik büyümenin Sri Lanka için taşıdığı önemi vurgulamaktadır (Roche, 2017). Ancak hükümetin bu söylemi, özellikle muhalefet ve bağımsız medya tarafından yoğun eleştirilere maruz kalmıştır. Muhalifler, BRI'nin Çin'in ekonomik etkisini artırdığı ve ülkenin egemenliğini tehlikeye attığı görüşündedir (Qinglian, 2022). Özellikle Hambantota Limanı'nın bir Çin şirketine devredilmesi, protestoların çıkmasına neden olmuş ve borç bağımlılığı ile ulusal çıkarların zayıfladığı yönünde eleştirileri beraberinde getirmiştir (Aneez, 2017). Bu bağlamda, yabancı yatırımların ekonomik kırılganlıkları artırdığı ve ülkenin bağımsızlığını tehdit ettiği yönünde bir söylem gelişmiştir (Rasool, 2022: 10). Toplum ise BRI projelerine yönelik tutumu ise bölünmüş görünmektedir. Altyapı projelerinden somut fayda gören bölgelerde destek yüksek olsa da artan borç yüküne ilişkin endişeler geniş kesimlerde şüphe uyandırmaktadır (Ramachandran, 2022).

4. TARTIŞMA

"Sri Lanka'nın Kuşak ve Yol Girişimi'ne katılımı, Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik ve jeopolitik konumunu nasıl etkilemiştir?" araştırma sorusuna yanıt arayan bu

çalışma kapsamında elde edilen bulgular, Kuşak ve Yol Girişimi'nin (The Belt and Road Initiative, BRI) Sri Lanka'nın ekonomisi ve jeopolitiği üzerinde dönüştürücü etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde, elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalar da dikkate alınarak tartışılmıştır.

Elde edilen bulgular, Sri Lanka'nın BRI projeleri sayesinde altyapısını güçlendirdiğini ve küresel ticaret ağlarına olan entegrasyonunu artırdığını ortaya koymaktadır. Bu gelişme özellikle Hambantota Limanı ve Colombo Liman Şehri projelerinde somut şekilde gözlemlenmektedir. Sri Lanka Liman İdaresi'nin 2022 yılına ait verilerine göre, Hambantota Limanı'ndan gerçekleştirilen kargo elleçleme hacmi 2017'de 1,8 milyon ton iken, 2022 sonunda bu rakam yaklaşık 6,5 milyon tona ulaşmıştır (Sri Lanka Ports Authority, 2023). Öte yandan, Colombo Limanı 2021 itibarıyla yılda 7 milyon Yirmi Ayak Eşdeğer Birimi'ni (Twenty-foot Equivalent Unit) aşan konteyner elleçleme kapasitesine erişerek, Asya-Pasifik ticaret rotasında önemli bir aktarma merkezi haline gelmiştir (World Bank, 2022). BRI kapsamındaki yatırımlar yalnızca liman kapasitesiyle sınırlı kalmamış; Çin-Sri Lanka ortaklığıyla geliştirilen Colombo Liman Şehri projesi, 2023 yılı itibarıyla yaklaşık 1,4 milyar dolar tutarında doğrudan yabancı yatırım çekmiş ve bu yatırımların %80'i altyapı ve finans sektörüne yönlendirilmiştir (Nan, 2023). Bu göstergeler, Sri Lanka'nın BRI projeleriyle altyapı modernizasyonunu büyük ölçüde ilerlettiğini ve küresel ekonomik ağlarda daha görünür bir aktöre dönüştüğünü göstermektedir.

Ancak, bu kazanımlar, Sri Lanka'nın ekonomik bağımsızlığı ve Hint-Pasifik'te yer alan bölgesel güçler arasında kurduğu stratejik dengesi açısından belirli riskleri de beraberinde getirmiştir. İncelenen literatürde, BRI'nin özellikle küçük devletler için ekonomik kalkınma ve borç bağımlılığı arasında bir ikilem yarattığı ortaya konulmuştur. Küçük devlet olarak tanımlanan Sri Lanka'nın da benzer ikilem içerisinde olduğu, bu çalışmada tespit edilen hususların başında gelmektedir. Bu sebepten ötürü, BRI projeleri Sri Lanka'ya yatırımlar kazandırır da bindirilen borç yükü, Sri Lanka'nın Çin'e olan bağımlılığı artırdığı söylenebilir.

Araştırmanın bulguları, BRI'nin Sri Lanka'nın Hint-Pasifik'teki jeopolitik konumunu yeniden şekillendirdiğini ve uluslararası sistemdeki büyük güç rekabetinin merkezine yerleştirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, Sri Lanka'nın BRI projeleri ile Hint-Pasifik bölgesindeki jeopolitik dinamikler açısından pozisyon değiştirmek zorunda kaldığını göstermektedir. Çin yatırımlarının artışı, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Hindistan gibi Hint-Pasifik bölgesine nüfuz etmek isteyen güçlerin dikkatini çekmiş, bu da Sri Lanka'nın denge politikasını yeniden şekillendirme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum, uluslararası sistemde küçük devletlerin büyük güç rekabeti karşısındaki stratejik konumlanmaları değerlendirildiğinde, Sri Lanka'nın büyük güçler karşısında manevra alanını daraltmıştır.

Bu çerçevede, ABD'nin Sri Lanka'ya yönelik politikalarında da bir değişim gözlemlenmektedir. Çin'in Hint Okyanusu'ndaki ekonomik ve stratejik etkisinin artışı karşılık olarak ABD, özellikle 2018 sonrası Hint-Pasifik Stratejisi kapsamında Sri Lanka ile ilişkilerini yeniden yapılandırmaya yönelmiştir. Bu bağlamda ABD, Sri

Lanka ile ticaret ve yatırım ilişkilerini artırmaya yönelik adımlar atmış; 2019 yılında iki ülke arasında yapılan görüşmeler sonucunda, Amerikan Uluslararası Kalkınma Finans Kurumu (DFC) aracılığıyla enerji, ulaşım ve teknoloji alanlarında çeşitli altyapı projeleri için fon sağlamıştır (Attanayake, 2024b). Ayrıca ABD'nin, Sri Lanka'ya yönelik savunma iş birliğini artırma çabaları da dikkat çekmektedir. 2020 yılında Sri Lanka Savunma Bakanlığı ile imzalanan Savunma İşbirliği Anlaşmaları, liman kullanımı, deniz güvenliği ve istihbarat paylaşımı gibi alanlarda iş birliğini kapsamakta; ABD Donanması'nın Hint Okyanusu'ndaki varlığını artırmayı hedeflemektedir (Fernando, 2022). Bu gelişmeler, ABD'nin yalnızca diplomatik değil, aynı zamanda ekonomik ve askeri araçlarla Sri Lanka üzerinden Çin'in bölgedeki etkisini dengelemeye çalıştığını göstermektedir.

Örneğin, Çin'in yatırımlarını kendisine karşı bir güvenlik tehdidi olarak gören Hindistan, Sri Lanka üzerindeki etkisini artırmak için diplomatik ve ekonomik girişimlerini yoğunlaştırmıştır. Çin ile ekonomik iş birliğini sürdürmek isterken, aynı zamanda Hindistan ve Batı ile olan ilişkilerini dengelemek için diplomatik adımlar atan Sri Lanka, dış politikasında çok yönlü bir yaklaşım benimsemek zorunda kalmıştır. Ayrıca bu bulgu, küçük devletlerin büyük güç rekabetinde dış politikada stratejik davranarak bazı esneklikler göstermek zorunda olduklarını ortaya koyan literatürdeki çalışmalar için örnek teşkil etmektedir.

Sri Lanka'nın BRI projelerinden sağladığı ekonomik faydalar; altyapısının modernizasyonu ve yabancı yatırımlardaki artış gibi unsurlarla desteklenmiştir. Ancak, araştırmada elde edilen bulgular, Sri Lanka'nın BRI kapsamında elde ettiği ekonomik kazanımların büyük ölçüde dış borçlanma yoluyla sağlandığını ve ülkenin mali sürdürülebilirliği üzerinde ciddi baskılara neden olduğunu göstermektedir. Akademik yazında, BRI'nin ekonomik faydalarının sürdürülebilirliği konusundaki tartışmalar da benzer şekilde ikiye ayrılmıştır.

Literatürdeki çalışmalardan bazıları, BRI projelerinin gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesini destekleyebileceğini savunmaktadır. Örneğin, Hoque ve Tama (2020), BRI'nin altyapı yatırımları yoluyla bölgesel ekonomik kalkınmayı teşvik ettiğini ve özellikle Güney Asya ülkelerinde ticaret ağlarının entegrasyonunu artırdığını belirtmektedir. Benzer şekilde Sarker vd. (2018), BRI'nin küresel kalkınma üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini ve katılımcı ülkelerin finansal kaynaklara erişimini kolaylaştırarak uzun vadeli kalkınma planlarına katkı sunduğunu öne sürmektedir.

Buna karşılık, bazı çalışmalar ise BRI'nin katılımcı ülkelerde borç krizine neden olabileceği uyarısında bulunarak, bu durumun Çin'in jeopolitik nüfuzunu artırmak için uyguladığı bir "Borç Tuzağı Diplomasisi" stratejisiyle bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Wibisono (2019), Sri Lanka'nın Hambantota Limanı örneği üzerinden Çin tarafından uygulanan borçlandırma politikasının ülkenin egemenlik alanlarını zayıflatıldığını savunurken, Gangte (2020) bu stratejinin daha geniş ölçekte Güney Asya'daki küçük devletleri finansal olarak Çin'e bağımlı hale getirdiğini belirtmektedir. Nicholas ve Nicholas (2023) ise, Sri Lanka'nın borç krizinin BRI

kapsamındaki finansal yapılarla doğrudan ilişkili olduğunu ve bu durumun gelişmekte olan ülkeler için yapısal bir tehdit oluşturduğunu vurgulamaktadır.

Bu çalışma ise literatürdeki bu fikir ayrılıklarının, Sri Lanka vakasında da her iki görüşü de doğrular nitelikte olduğunu savunmaktadır. BRI projeleri, Sri Lanka'nın ekonomik büyümesine katkı sağlarken; verilen yüksek faizli krediler, Colombo Liman Şehri projesi ve Hambantota Limanı'nın 99 yıllığına Çin'e devredilmesi gibi gelişmeler, Sri Lanka'nın özellikle mali alandaki egemenlik haklarını sorgulatır hale getirmişlerdir.

Bu çalışma, literatüre ek olarak, Sri Lanka'nın BRI kapsamında Çin ile olan ekonomik entegrasyonunun, Hint-Pasifik'teki bölgesel ekonomik alternatifleri de teşvik ettiğini iddia etmektedir. Hindistan ve hatta Japonya gibi aktörlerin, Çin'in artan nüfuzunu dengelemek için Sri Lanka'ya ekonomik yardım paketleri ve altyapı yatırımları sunmaya başlaması çalışmanın iddiasını destekleyen örneğin başında gelmektedir. Çalışmanın iddiası, BRI'nin yalnızca Çin ve Sri Lanka arasındaki ikili bir ekonomik girişim olmadığını, aynı zamanda bölgesel ekonomik rekabeti tetikleyen bir mekanizma olarak işlediğini ortaya koymaktadır.

BRI projelerinin Sri Lanka'nın iç siyasetine olan etkisi de araştırmanın önemli bir bulgusu olarak aktarılmıştır. Çalışma, Sri Lanka'daki hükümetlerin BRI projelerini ekonomik kalkınmanın bir aracı olarak meşrulaştırdığını, ancak muhalefetin, medya ve sivil toplum kuruluşları üzerinden BRI projelerine yönelik eleştirilerini arttığını ve bu eleştirilerin büyüyerek toplumun bazı kesimlerinin katıldığı protestolara neden olduğunu göstermektedir. Literatürde BRI'nin ülkelerin iç politikaları üzerindeki etkisi konusunda Sri Lanka ile benzer örnekler bulunmaktadır. Güney Asya'daki Malezya ve Pakistan gibi diğer vakalarda da ilgili hükümetlerin BRI projelerini savundukları, ancak tıpkı Sri Lanka'da olduğu gibi muhalefetin borç tuzağı ve egemenlik kaygıları nedeniyle bu projelere tepki gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu bulgular, Zhang'ın (2018) Kuşak ve Yol Girişimi'nin küçük devletler üzerinde jeopolitik yeniden konumlanmalar yarattığını savunduğu yaklaşımıyla paralellik göstermektedir. Ancak, Premaratna ve Thrishali'nin (2020) öne sürdüğünün aksine, Sri Lanka'nın yalnızca pasif bir jeopolitik özne değil, aksine çok yönlü stratejik manevralar geliştirebilen bir aktör olduğu bulgularla ortaya konmuştur. Literatürde sıkça tartışılan borç tuzağı diplomasisinin (Wibisono, 2019; Gangte, 2020) Sri Lanka örneğinde sadece ekonomik değil, aynı zamanda bölgesel rekabetin bir yansıması olduğu görülmektedir. Nitekim Hindistan ve ABD gibi aktörlerin BRI projelerine karşılık geliştirdikleri girişimler, yalnızca Sri Lanka'nın dış politikasına etkilemekle kalmamış, aynı zamanda bölgesel ekonomik alternatiflerin gelişmesine de zemin hazırlamıştır. Bu durum, çalışmanın bulgularında yer verilen şekilde, Colombo Liman Şehri gibi projelerin yalnızca ikili bir yatırım ilişkisi değil, çok taraflı jeopolitik rekabetin bir uzantısı olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, Sri Lanka örneği, BRI'nin tek taraflı kazanımlardan ziyade çok katmanlı stratejik denklemler doğurduğunu göstermekte ve bu yönüyle literatüre yeni bir bakış açısı sunmaktadır.

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında bu çalışmada, BRI'nin Sri Lanka zerindeki etkileri, ekonomik kalkınma, borç bağımlılığı, jeopolitik rekabet ve iç politika dinamikleri açısından tartışılmıştır. BRI projeleri, Sri Lanka'ya altyapı yatırımları kazandırmış; ancak aynı zamanda Sri Lanka'nın Çin'e olan mali bağımlılığı artırmıştır. Hint-Pasifik'te bölgesel gler arasındaki rekabetin etkisiyle Sri Lanka, Çin ile ekonomik ortaklığını sürdürürken, Hindistan ve ABD ile olan ilişkilerini dengelemek durumunda kalmıştır.

Ayrıca, BRI'nin Sri Lanka i politikasındaki yansımaları, hükümet ve muhalefet arasındaki ayrışmayı artırmış, halk arasında BRI'ye yönelik tepkileri beraberinde getirmiştir. Özellikle muhalefet partileri, Çin'den alınan yüksek faizli kredilerin ülkeyi borç tuzağına sürüklediğini ve ulusal egemenliği tehdit ettiğini ne sürerek hükümeti sert şekilde eleştirmiştir. Örneğın, Reuters haber ajansının 2017 yılında aktardığına göre, Hambantota Limanı'nın Çin'e 99 yıllığına devredilmesi sonrası muhalefet liderleri bu anlaşmanın "lkenin geleceğini ipotek altına aldığı" görüşünü kamuoyuyla paylaşmış ve bu durum başkent Colombo'da kitlesel protestolara yol açmıştır (Aneez, 2017). Benzer biçimde, Benar News tarafından yayımlanan bir analizde, BRI projelerinin artan yolsuzluk iddiaları ve hükümetin şeffaf olmayan anlaşmaları nedeniyle medyada yoğın eleştirildiğı, özellikle Çin yatırımlarına karşı kamuoyunun güveninin ciddi biçimde zedelendiğı belirtilmiştir (Qinglian, 2022). Yerel medya kaynaklarından olan Daily Mirror ve The Sunday Times gibi yayın organlarında da, 2020 sonrası dönemde hükümetin BRI projelerine verdiğı nceliğın kamu bütçesi üzerindeki yükleri artırdığına ve bu durumun seçim kampanyalarında muhalefet tarafından sıkça gündeme getirildiğine dair analizlere rastlanmaktadır (Jayasuriya, 2020; Perera, 2021). Bu bağlamda, BRI yalnızca dış politika veya ekonomi açısından değil; aynı zamanda Sri Lanka'nın iç siyasal tartışmalarının da merkezinde yer almaktadır.

SONUÇ

2013 yılında Çin tarafından başlatılan Kuşak ve Yol Girişimi (The Belt and Road Initiative, BRI), Çin'in ekonomik ve siyasi etkisini küresel ölçekte hedefleyen geniş kapsamlı bir altyapı ve kalkınma girişimi olarak öne çıkmaktadır. Sri Lanka, Hint-Pasifik'teki stratejik konumu nedeniyle bu girişimin odak noktalarından biri haline gelmiştir. Bu makalede, Sri Lanka'nın BRI'ye katılımının ekonomik kalkınma, borç srdrlebilirliğı, stratejik bağımlılık, jeopolitik rekabet ve iç siyasi dinamikler üzerindeki etkilerini analiz edilmiş ve Sri Lanka'nın hem iç hem de dış politikadaki dönüşümü ortaya konulmuştur. Bu bağlamda bu alışma, Sri Lanka'nın BRI erevesindeki rolünü Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik ve jeopolitik konumunu nasıl yeniden şekillendirdiğini açıklayarak literatüre ampirik düzeyde anlamlı bir katkı sunmuştur. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, Sri Lanka'nın BRI'den ekonomik faydalar sağlamasına rağmen stratejik ve jeopolitik açıdan belirli risklerle karşılaştığını göstermektedir. Makalenin bu bölümünde, araştırma bulgularına dayanarak ulaşılan temel sonuçlar aktarılmıştır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen ilk sonuç, BRI'nin Sri Lanka'nın ekonomik kalkınmasını destekleyen ancak borç bağımlılığı yaratan bir araç olduğudur. Çalışmanın temel sonuçlarından biri, BRI projelerinin Sri Lanka'nın ekonomik kalkınmasına önemli katkılar sağladığıdır. Özellikle Hambantota Limanı ve Colombo Liman Şehri gibi büyük ölçekli altyapı projeleri, Sri Lanka'nın küresel ticaret ağlarına entegrasyonunu artırmış, lojistik kapasitesini güçlendirmiş ve altyapı eksikliklerini gidermiştir. Bu projeler sayesinde Sri Lanka'nın ulaşım altyapısı modern hale getirilmiş ve uluslararası yatırımcılar için cazip bir ticaret merkezi haline getirilmiştir. Ancak, Sri Lanka'nın elde ettiği ekonomik kazanımların büyük bir kısmı, Çin'den alınan yüksek faizli kredilerle finanse edilmiştir. Bu çalışma, bu durumun Sri Lanka'nın dış borç yükünü artırdığını ve mali bağımsızlık üzerinde ciddi baskılar yarattığını iddia etmektedir. Özellikle Hambantota Limanı'nın düşük gelir getirisi nedeniyle 99 yıllığına Çin'e devredilmesi, "Borç Tuzağı Diplomasisi" öngörüsünün gerçekleşmesinin önünü açabilir. Bu bağlamda bu çalışma, BRI'nin ekonomik kalkınmayı desteklemekle birlikte, uzun vadede borç bağımlılığı riski yarattığı ve Sri Lanka'nın ekonomik egemenliği üzerinde potansiyel tehditler oluşturduğu sonucunu vurgulamaktadır.

İkinci olarak ise BRI, Sri Lanka'nın Hint-Pasifik bölgesindeki stratejik konumunu güçlendirmiştir. BRI projeleri, Sri Lanka'nın jeopolitik önemini artırmış ve Sri Lanka'yı Hint-Pasifik bölgesindeki büyük güç rekabetinin merkezine yerleştirmiştir. Çin'in Sri Lanka'daki ekonomik ve stratejik etkisinin artması, Hindistan ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) gibi aktörlerin güvenlik kaygılarını tetiklemiştir. Çin'in yatırımları, Sri Lanka'yı "Deniz İpek Yolu" stratejisinin önemli bir parçası haline getirmiş ve bu durum, Sri Lanka'nın küresel ticaret yolları üzerindeki etkisini artırırken, ülkeyi büyük güçler arasında kritik bir konuma taşımıştır.

Bununla birlikte, Hindistan ve ABD'nin Çin'in Sri Lanka'daki artan etkisini dengelemeye yönelik somut girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Hindistan, "Neighbourhood First" (Önce Komşuluk) politikası kapsamında Sri Lanka'ya 2020–2023 yılları arasında enerji, sağlık ve ulaşım altyapısı projeleri için toplamda 3,5 milyar dolar kredi ve hibe desteği sağlamıştır (Sultana, 2019). Ayrıca, Hindistan hükümeti tarafından finanse edilen Jaffna Uluslararası Havalimanı projesi, Çin'in güney limanlarındaki etkisine alternatif bir ekonomik koridor yaratma amacı taşımaktadır. Öte yandan, Amerika Birleşik Devletleri, Millennium Challenge Corporation (MCC) aracılığıyla Sri Lanka ile 480 milyon dolarlık bir altyapı geliştirme anlaşması imzalamış; ayrıca 2020 ve sonrasında ABD Pasifik Komutanlığı (INDOPACOM) aracılığıyla Sri Lanka donanmasıyla ortak deniz güvenliği tatbikatları gerçekleştirmiştir (Attanayake, 2024b; Fernando, 2022). Bu girişimler, yalnızca ekonomik kalkınma değil aynı zamanda bölgesel güvenlik mimarisine dair iş birliklerini de kapsamaktadır. Bu durum, Sri Lanka'nın yalnızca jeopolitik olarak değil, aynı zamanda stratejik savunma alanında da büyük güçler arası rekabetin merkezine yerleştiğini göstermektedir.

Üçüncü olarak; Sri Lanka, BRI ile Çin, ABD ve Hindistan gibi aktörler arasında denge politikası izleme zorunluluğu ile karşı karşıyadır. BRI'nin yaptığı jeopolitik etkiler,

Sri Lanka'nın dış politikasında değişikliklere sebep olmuştur. Sri Lanka, Çin ile ekonomik ilişkilerini artırarak sürdürürken, aynı zamanda Hindistan, ABD ve Japonya gibi diğer aktörlerle dengeli ilişkiler kurma zorunluluğu hissetmiştir. Bu durum, "Küçük Devlet Teorisi" çerçevesinde değerlendirildiğinde, Sri Lanka'nın büyük güçler arasında denge politikaları izleyerek kendi ulusal çıkarlarını koruma stratejilerini yansıtmaktadır.

Sri Lanka, dış politikada izlediği denge politikası ile bir yandan Çin'in sunduğu ekonomik fırsatlardan yararlanmayı hedeflerken, diğer yandan Hindistan ve Batı dünyasıyla olan ilişkilerini stratejik düzeyde sürdürmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, Sri Lanka'nın büyük güç rekabeti bağlamında bağımsız bir dış politika izleme kapasitesini artırırsa da aynı zamanda Sri Lanka'yı sürekli bir diplomatik denge arayışına zorlamaktadır. Bu nedenle, BRI'nin Sri Lanka için yalnızca ekonomik bir kalkınma aracı değil; aynı zamanda hassas bir diplomatik dengenin de parçası olduğu görölmektedir.

Dördüncü olarak BRI, Sri Lanka'nın iç siyaset dinamiklerini ve toplumsal algıyı etkilemiştir. Bir başka deyişle, BRI projeleri yalnızca dış politika ve ekonomik kalkınma üzerinde değil; aynı zamanda Sri Lanka'nın yerel siyasetteki dinamikleri üzerinde etkiler yaratmıştır. Sri Lanka'daki hükümetler, BRI projelerini ekonomik kalkınmanın bir aracı olarak savunmakta ve bu projeleri ülkenin altyapı modernizasyonuna katkı sağlayan stratejik yatırımlar olarak tanımlamaktadır. Ancak muhalefet partileri ve sivil toplum kuruluşları ise bu projeleri Çin'in ekonomik nüfuzunu artıran ve Sri Lanka'nın egemenliğini tehdit eden unsurlar olarak değerlendirmektedir.

Toplum genelinde de BRI projelerine yönelik algılar da farklılık göstermektedir. Projelerden doğrudan fayda sağlayan kesimlerde BRI'ye yönelik destek yükseken, toplumun bazı kesimlerinde ise borç yükü ve egemenlik kaygıları nedeniyle eleştirel yaklaşımlar da bulunmaktadır. Özellikle Hambantota Limanı'nın Çin'e devri, halk arasında BRI'ye yönelik güveni sarsan önemli bir gelişme olarak öne çıkmıştır. Bu durum, BRI'nin Sri Lanka siyasetindeki kutuplaşmayı derinleştirdiği ve toplumda farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olduğu sonucunu desteklemektedir.

Makalede ulaşılan beşinci ve sonuncu sonuç; BRI, Sri Lanka açısından hem önemli fırsatlar sunan hem de ciddi riskler barındıran iki yönlü bir süreç olarak değerlendirilmekte ve bu bağlamda BRI'nin Sri Lanka üzerindeki etkileri, fırsatlar ve tehditler ekseninde eşzamanlı olarak şekillenmektedir. BRI projeleri Sri Lanka için ekonomik kalkınma, altyapı gelişimi ve küresel ticaret entegrasyonu açısından önemli avantajlar sağlamıştır. Ancak BRI projeleri aynı zamanda Sri Lanka'da dış borç bağımlılığı, egemenlik kaygıları ve büyük güç rekabetine bağlı diplomatik baskılar gibi riskleri beraberinde getirmiştir.

Bu iki yönlü yapı, BRI'nin Sri Lanka için yalnızca ekonomik bir kalkınma aracı değil, aynı zamanda jeopolitik bir strateji olarak da işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, Sri Lanka'nın bu süreci başarılı bir şekilde yönetebilmesi için dış politikada

Çin ile ilişkilerini dengeleyici hamleler geliştirmesi, Hindistan ve Japonya gibi bölgesel aktörlerle altyapı ve liman projelerinde iş birliklerini artırması; ayrıca IMF ile borç yapılandırma süreçlerinde şeffaf ve sürdürülebilir mekanizmalar geliştirmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, çok taraflı diplomatik ilişkilerini güçlendirme kapasitesini artırarak ASEAN gibi bölgesel örgütlerle olan ekonomik entegrasyonuna hız vermesi, Sri Lanka'nın stratejik özerkliğini koruması açısından hayati önemdedir.

Sonuç olarak, Sri Lanka'nın BRI'ye katılımı, ülkenin ekonomik ve jeopolitik yapısına ek olarak dış politika kararlarını da etkilemiştir. BRI projeleri, ekonomik kalkınma ve altyapının modern hale getirilmesi açısından kazanımlar sağlamasına rağmen ayrıca borç bağımlılığı ve stratejik bağımsızlık konularında Sri Lanka'nın zorluklarla karşılaşmasına sebebiyet vermişlerdir. Bunun yanı sıra, Sri Lanka'nın “Küçük Devlet Teorisi” bağlamında ABD, Çin ve Hindistan gibi uluslararası sistemin güçlü aktörleri arasında izlediği denge politikası, Sri Lanka'nın yaşadığı sürecin ne derece zorlu olduğunu göstermektedir.

Bu süreçte Sri Lanka'nın BRI'ye yaklaşımında, iktidarda bulunan hükümetlerin ideolojik yöneliminin belirleyici rol oynadığı da göz ardı edilmemelidir. Özellikle Mahinda Rajapaksa liderliğindeki Sri Lanka Podujana Peramuna (SLPP) hükümetleri döneminde Çin ile stratejik yakınlaşma hız kazanmış; kalkınmacı, merkezîyetçi ve Batı karşıtı eğilimler taşıyan bu yönetimlerin Çin modeline duyduğu ideolojik yakınlık, BRI projelerine güçlü destek verilmesinde etkili olmuştur. Buna karşılık, 2015–2019 yılları arasında iktidarda olan Batı yanlısı daha liberal eğilimli hükümetler, Çin projelerine karşı daha ihtiyatlı bir tutum sergilemiş ve BRI kapsamında gerçekleştirilen anlaşmaların şeffaflığı ile kamuoyunun bilgilendirilmesi yönünde adımlar atmıştır. Bu durum, Sri Lanka'nın dış politika yöneliminin yalnızca jeopolitik veya ekonomik zorunluluklarla değil, aynı zamanda iktidardaki siyasi partinin dünya görüşü ve ideolojik yaklaşımıyla da şekillendiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, hangi partinin iktidarda olduğuna bağlı olarak BRI'ye yönelik stratejilerde farklılıkların gözlemlenmesi, bu çalışmanın yöntem kısmında da belirtildiği üzere, iç siyasi dinamiklerin belirleyiciliğini açıkça göstermektedir.

THE STRATEGIC AND GEOPOLITICAL REPOSITIONING OF SRI LANKA WITHIN THE INDO-PACIFIC: THE ROLE OF THE BELT AND ROAD INITIATIVE

1. INTRODUCTION

China introduced the Belt and Road Initiative (BRI) as a global development project in 2013. It aims to improve China's economic cooperation and ties with the rest of the world. The BRI was initially seen as an economic initiative. However, it has also impacted geopolitical dynamics and international relations beyond economic growth. These effects are especially obvious in the Indo-Pacific region, where small states like Sri Lanka have faced both opportunities and challenges due to their involvement in the BRI.

In this context, this article explores the economic, strategic, and political implications of the BRI on Sri Lankan politics. Additionally, it seeks to address the research question: "How has Sri Lanka's participation in the Belt and Road Initiative influenced its strategic and geopolitical position in the Indo-Pacific region?"

2. METHODS

In this article, case study analysis, a qualitative research method, is preferred. In the data collection process of this study, in which the case study method was preferred, primary and secondary sources were used together. Primary sources were obtained from official documents such as the reports of the Sri Lankan government and the China Development Bank, publications of international financial institutions such as the World Bank and the International Monetary Fund (IMF), international treaties signed between countries, and speeches of prominent political leaders. In addition, secondary sources such as research articles, media analyses and policy reports were also used in this study.

3. RESULTS

According to the findings of the research, there are four main results of Sri Lanka's participation in the BRI.

Firstly, the study revealed that BRI has significantly contributed to the infrastructure modernization and the integration of world trade with the other part of the world for Sri Lanka. The Hambantota Port and Colombo Port City projects have enhanced the role of Sri Lanka's role in regional trade networks, improving connectivity and positioning the country as a strategic maritime hub. However, the gains have come with concerns about Sri Lanka's financial commitments. There are still questions and debates about the long-term sustainability of these obligations.

Secondly, the findings showed that the external debt of Sri Lanka has increased sharply due to the loans related with the BRI. This has created financial vulnerabilities

for Sri Lanka. For instance, Sri Lanka could not meet its debt obligations in the BRI. So, it led to the leasing of the Hambantota Port to China for 99 years and has caused the "Debt-Trap" for Sri Lanka. The "Debt-Trap" has made debate intense about the risks of relying on Chinese financing. It has also provoked Sri Lanka's domestic political controversy over economic sovereignty.

Thirdly, India and the US have developed countermeasures against Sri Lanka due to its increasing economic ties with China. India perceived China's presence in Sri Lanka as a threat to its regional security interests in Indo-Pacific region. Because of this, India has intensified its economic and diplomatic initiatives with Sri Lanka to balance China's influence. In the meantime, the US also has aimed to limit China's expansion in the region through economic and military co-operation. These dynamics shows that the participation of Sri Lanka to the BRI is significantly constrained by the broader US-China rivalry in the Indo-Pacific region.

Fourthly and lastly, the article claimed that BRI has shaped the domestic policy of Sri Lanka. The Sri Lankan government has promoted the investments on the behalf of the BRI as essential to the economic development in the long term. However, the opposition parties and civil society organizations have expressed concerns over issues such as national sovereignty, labour rights, and the prioritization of foreign over local businesses.

4. DISCUSSION

According to the findings of the article, the involvement of Sri Lanka in the BRI has resulted a dilemma between economic benefits and geopolitical challenges. Although Sri Lanka has gained from significant infrastructure investments and modernization, the financial and political implications of the BRI remained unclear in the long-term.

The economic side of Sri Lanka's engagement with the BRI contains a paradox. While Sri Lanka has utilized Chinese investments for infrastructure modernization, the financial burdens have raised concerns over dependency in the public opinion. The "Debt-Trap", often linked to the Chinese loans, has become a prominent topic in the Sri Lankan policy discussions. However, some scholars argue that the financial challenges of Sri Lanka are mainly due to broader structural economic weaknesses, rather than the BRI alone.

Sri Lanka has been placed at the centre of power struggles in geopolitical terms due to the BRI. Because of the growing economic ties with China, Sri Lanka has been under the pressure on its strengthening relationship with India. For this reason, Sri Lanka follows the balance of power policy toward India. Thus, Sri Lanka strategically improves its relationship with the US in order to counterbalance the presence of China in the Indo-Pacific region.

Domestic policy also plays a significant role in shaping the position of Sri Lanka in the BRI. Public opinion on Chinese investments still remains divided. In spite of the

government officials emphasizes the economic growth, the opposition parties criticize the lack of transparency and national security implications.

CONCLUSION

Consequently, according to the results of the case study analysis, this article reveals that the participation of Sri Lanka in the BRI presents both significant opportunities and substantial risks.

Firstly, economic sustainability remains a key concern. While BRI investments have improved infrastructure, Sri Lanka ought to implement more effective debt management strategies to prevent long-term financial dependency on China. Secondly, the strategic position of Sri Lanka has become more complex due to intensifying US-China competition in the region. Sri Lanka also ought to support a multipolar geopolitical environment while guarding its national interests. Lastly, domestic dynamics will continue to influence the continuity of BRI projects in Sri Lanka. The ability of governments to balance economic development with national sovereignty concerns will shape public trust in future foreign investment initiatives for Sri Lanka.

KAYNAKÇA

- Aneez, S. (2017, 2 Şubat). China's 'Silk Road' Push Stirs Resentment and Protest in Sri Lanka. Reuters. Erişim: 28 Ocak 2025, <https://www.reuters.com/article/business/chinas-silk-road-push-stirs-resentment-and-protest-in-sri-lanka-idUSKBN15G5UO/>
- Attanayake, C. (2023). Unveiling Sri Lanka's Agency: Empowering Infrastructural Transformation in China-Sri Lanka Relations. *Journal of Contemporary East Asia Studies*, 12(1), 59-86. <https://doi.org/10.1080/24761028.2023.2280479>
- Attanayake, C. (2024a). Why Do Small States Matter in Bay of Bengal Geopolitics? The Case of Sri Lanka. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 16(3), 1-16. <https://doi.org/10.1080/18366503.2023.2250609>
- Attanayake, C. (2024b, 18 Ekim). Sri Lanka: Indian Ocean Security and the US Indo-Pacific Strategy. East-West Center. Erişim: 23 Aralık 2024, <https://www.eastwestcenter.org/publications/sri-lanka-indian-ocean-security-and-us-indo-pacific-strategy>
- Babar, S. I. (2023). Managing the Geopolitical Competition between China and India: Sri Lanka's Strategic Balancing Act. *Strategic Studies*, 43(2), 59-79. <https://doi.org/10.53532/ss.043.02.00311>
- BBC. (2017, 29 Temmuz). Sri Lanka Signs Deal on Hambantota Port with China. Erişim: 16 Aralık 2024, <https://www.bbc.com/news/world-asia-40761732>
- Belt and Road Portal. (2019, 18 Mart). Belt and Road Cooperation Brings Benefits to Sri Lanka, Instead of "Debt Trap". Erişim: 28 Ocak 2025, <https://eng.yidaiyilu.gov.cn/p/82886.html>
- Brewster, D. (2017). Silk Roads and Strings of Pearls: The Strategic Geography of China's New Pathways in the Indian Ocean. *Geopolitics*, 22(2), 269-291. <http://dx.doi.org/10.1080/14650045.2016.1223631>
- Butt, A. S., Shah, H. H. ve Ahmad, A. B. (2021). Exploring the Potential Challenges of Belt and Road Initiative for Sustainable Supply Chains: South Asian Perspective. *Transportation Journal*, 60(3), 307-338. <https://www.jstor.org/stable/10.5325/transportationj.60.3.0307>
- Edirisinghe, P. (2017). The Influence of Logistics Competence in International Trade in Sri Lanka: A Contemporary Study. Sri Lanka Economics Research Conference (SLERC), 23-24 Kasım 2017, Rajarata University of Sri Lanka, Mihintale. 53-59.
- Fernando, H. N. (2022). Impact of the Status of Forces Agreements on Host States in the Indo-Pacific: How Will Sri Lanka Tame the Dragon and Uncle Sam?. *South Asian Survey*, 29(1), 7-22. <https://doi.org/10.1177/09715231221075089>
- Gangte, L. (2020). The Debt-Trap Diplomacy Revisited: A Case Study on Sri Lanka's Hambantota Port. *Artha Journal of Social Sciences*, 19(2), 53-66. <https://doi.org/10.12724/ajss.53.4>
- George, A. ve Bennett, A. (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*, Cambridge: MIT Press.

- Gunawan, Y. ve Napitupulu, I. R. A. (2023). The Influence of China's Belt and Road Initiative of Economic Crisis in Sri Lanka. *Law Review*, 23(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.19166/lr.v20i1.6593>
- Hartley, J. (2004). Case Study Research. C. Cassell ve G. Symon (Ed.) *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (s. 323-333). London: Sage Publication. <https://doi.org/10.4135/9781446280119.n26>
- Hoque, M. ve Tama, R. A. Z. (2020). China's Belt and Road Initiative: Global Politics and Implications. *European Scientific Journal*, 16(31), 279-299. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n31p279>
- Hu, W., Shan, Y., Deng, Y., Fu, N., Duan, J., Jiang, H. ve Zhang, J. (2023). Geopolitical Risk Evolution and Obstacle Factors of Countries Along the Belt and Road and Its Types Classification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-24. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021618>
- Iyer, S. S., Mukhopadhyay, R. ve Iyer, S. D. (2021). The Sino-Indian Geopolitics and Maritime Security of the Indian Ocean Region. *Strategic Analysis*, 45(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/09700161.2020.1870269>
- Jayasuriya, R. (2020, 19 Temmuz). Political Fault Lines Deepen Over BRI Projects. Daily Mirror Sri Lanka. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2025, <https://www.dailymirror.lk/News-Features/Political-fault-lines-deepen-over-BRI-projects/131-193042>
- Kamburawala, T. U. ve Abeyrathne, D. H. (2022). Belt and Road Initiative (BRI) and Sri Lanka: A Review of Literature. *KDU Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 56-65. <https://doi.org/10.4038/kjms.v4i2.51>
- Kandaudahewa, H. (2023). Sri Lanka's Strategic Dilemma: Navigating Great-Power Rivalry in the Indo-Pacific. *Journal of Indo-Pacific Affairs*, 6(6). <https://doi.org/10.24076/nsjis.v7i1.1185>
- Karl, D. J. (2018). Sri Lanka, the Maritime Silk Road, and Sino-Indian Relations. J. M. Blanchard (Ed.) *China's Maritime Silk Road Initiative and South Asia: A Political Economic Analysis of Its Purposes, Perils, and Promise* içinde (s. 137-172). Singapore: Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5239-2_6
- Kassab, H. S. (2023). What is the Indo-Pacific? Genealogy, Securitization, and the Multipolar System. *Chinese Political Science Review*, 8(4), 573-596. <https://doi.org/10.1007/s41111-023-00233-z>
- Knight, P. K. (2002). *Small Scale Research: Pragmatic Inquiry in Social Science and the Caring Professions*, London: Sage.
- Majuera, M. (2008). BRI boosts Sri Lanka's Status as Logistics Hub. China Daily. Erişim: 18 Aralık 2024, <https://www.chinadaily.com.cn/a/202307/25/WS64bf037fa31035260b8183b4.html>
- McNabb, D. E. (2010). *Research Methods for Political Science: Quantitative and Qualitative Approaches*, New York and London: M. E. Sharpe.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48. <https://doi.org/10.17169/fqs-18.1.2655>

- Mondal, S. P. ve Maitra, B. (2021). Assessing Growth Impact of Public Debt in Sri Lanka. *Arthaniti: Journal of Economic Theory and Practice*, 20(2), 201-226. <https://doi.org/10.1177/0976747920917478>
- My Hai Loc, T. (2023). India's Regional Security and Defense Cooperation: A Study of Sino-Indian Rivalry in Sri Lanka. *Journal of Social and Political Sciences*, 6(1), 31-45. <https://doi.org/10.31014/aior.1991.06.02.408>
- Nan, Z. (2023, 17 Ekim). Colombo Port City rises with green Chinese solutions. *China Daily*. Erişim: 29 Nisan 2025, <https://www.chinadaily.com.cn/a/202310/17/WS652dedfba31090682a5e8f2d.html>
- Nicholas, H. ve Nicholas, B. (2023). An Alternative View of Sri Lanka's Debt Crisis. *Development and Change*, 54(5), 1114-1135. <https://doi.org/10.1111/dech.12794>
- Pandit, K. (2019). Belt and Road Initiative: Prospects for Nepal-China Cooperation. *Social Inquiry: Journal of Social Science Research*, 1(1), 67-74. <https://doi.org/10.3126/sijssr.v1i1.26917>
- Parepa, L. A. (2020). The Belt and Road Initiative as Continuity in Chinese Foreign Policy. *Journal of Contemporary East Asia Studies*, 9(2), 175-201. <https://doi.org/10.1080/24761028.2020.1848370>
- Perera, S. (2021, October 17). Port City Law Triggers Political Storm as Opposition Claims Loss of Sovereignty. *The Sunday Times*. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2025, <https://www.sundaytimes.lk/211017/news/port-city-law-triggers-political-storm-as-opposition-claims-loss-of-sovereignty-457394.html>
- Premaratna, S. P. ve Thrishali, A. (2020). Sri Lanka and the Geopolitics of Indo-Pacific: Perceptions, Opportunities and Challenges. *Journal of Polity and Society*, 12(1), 1-11.
- Pulami, M. J. (2022). China-India Contemporary Relations: Geopolitical Challenges to the Small States in South Asia. *Stosunki Miğdzynarodowe–International Relations*, 1(1), 1-19. <https://doi.org/10.12688/stomiedintrelat.17419.2>
- Qinglian, H. (2022, 18 Temmuz). Did China's Belt and Road Initiative Destroy Sri Lanka?. *Benar News*. Erişim: 28 Ocak 2025, <https://www.benarnews.org/english/commentaries/economic-collapse-07182022154057.html>
- Rajagopalan, R. (2017, 14 Eylül). India's Strategic Choices: China and the Balance of Power in Asia. *Carnegie Endowment For International Peace*. Erişim: 23 Aralık 2024, <https://carnegieendowment.org/research/2017/09/indias-strategic-choices-china-and-the-balance-of-power-in-asia?lang=en>
- Ramachandran, S. (2022, 27 Mayıs). China and Sri Lanka's Debt Crisis: Belt and Road Initiative Blowback. *The Jamestown Foundation*. Erişim: 28 Ocak 2025, <https://jamestown.org/program/china-and-sri-lankas-debt-crisis-belt-and-road-initiative-blowback/>
- Rasool, A. (2022). Belt and Road Initiative's Regional Impact: Lessons from South Asia. *The Journal of Indian and Asian Studies*, 3(1), 1-16. <https://doi.org/10.1142/S2717541322500036>
- Roche, E. (2018, 8 Haziran). Sri Lanka Defends Decision to Join China's One Belt One Road Project. *Mint*. Erişim: 28 Ocak 2025,

- <https://www.livemint.com/Politics/lZg4QfnterSduhYaIbP9sJ/Sri-Lanka-defends-decision-to-join-Chinas-Obor-project.html>
- Ruwanpura, K. N., Brown, B. ve Chan, L. (2020a). (Dis)connecting Colombo: Situating the Megapolis in Postwar Sri Lanka. *The Professional Geographer*, 72(1), 165-179. <https://doi.org/10.1080/00330124.2019.1653773>
- Ruwanpura, K. N., Rowe, P. ve Chan, L. (2020b). Of Bombs and Belts: Exploring Potential Ruptures within China's Belt and Road Initiative in Sri Lanka. *The Geographical Journal*, 186(3), 339-345. <https://doi.org/10.1111/geoj.12344>
- Sarker, N. I. S., Hossin, A., Yin, X. ve Sarkar, K. (2018). One Belt One Road Initiative of China: Implication for Future of Global Development. *Modern Economy*, 9, 623-638. <https://doi.org/10.3390/10.4236/me.2018.94040>
- Senevirathna, A. (2021). Belt and Road Initiative (BRI) and Indo-Pacific Strategy (IPS): Challenges and Opportunities for Sri Lanka. P. Jaiswal ve D. P. Bhatt (Ed.) *Rebalancing Asia: The Belt and Road Initiative and Indo-Pacific Strategy* içinde (s. 181-192). https://doi.org/10.1007/978-981-16-3757-5_15
- Senevirathna, A. (2024). China's Belt and Road Initiative and Sri Lanka: A Geopolitical Perspective. M. Sahakyan (Ed.) *Routledge Handbook of Chinese and Eurasian International Relations* içinde (s. 332-344). London: Routledge.
- Shishir, M. F. J. ve Sakib, N. H. (2023). How Interests and Ideas of a Dominant Actor Make a Big Difference: Analyzing India's Role in SAARC and BIMSTEC. *Chinese Political Science Review*, 8(4), 618-640. <https://doi.org/10.1007/s41111-022-00230-8>
- Sri Lanka Ports Authority. (2023, 31 Aralık). Annual Report 2023. Erişim: 29 Nisan 2025, <https://publicfinance.lk/en/report/soe-slua-annualreport23>
- Sultana, G. (2019). India-Sri Lanka Relations. *Indian Foreign Affairs Journal*, 14(1), 44-51. <https://www.jstor.org/stable/48636700>
- Tariq, S. (2016). Sino-Indian Security Dilemma in the Indian Ocean: Revisiting the 'String of Pearls' Strategy. *Regional Studies*, 34(3), 3-28.
- Theiventhran, G. M. (2024). Energy as a Geopolitical Battleground in Sri Lanka. *Asian Geographer*, 41(1), 21-45. <https://doi.org/10.1080/10225706.2022.2098507>
- Uluwaduge, P. (2022). China-Sri Lanka Economic Relations: Opportunities and Challenges for Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 79-91. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v2i2.75>
- Walakuluge, C. ve Abeysekara, B. (2024). In Pursuit of Sri Lanka's Strategy in the Indian Ocean Region. *Journal of Indo-Pacific Affairs*, 7(5). 1-19.
- Wang, Z. ve Ye, F. (2019). China-Sri Lanka Relations in the Context of the 21st-Century Maritime Silk Road: Motives, Challenges, and Prospects. *Asian Perspective*, 43(3), 481-503. <https://doi.org/10.1353/apr.2019.0020>
- Wibisono, A. N. (2019). China's "Belt and Road Initiative" in Sri Lanka: Debt Diplomacy in Hambantota Port Investment. *Mandala: Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, 2(2), 222-245. <https://doi.org/10.33822/mjihi.v2i2.1482>
- Wignaraja, G., Panditaratne, D., Kannangara, P. ve Hundlani, D. (2020). Chinese Investment and the BRI in Sri Lanka. Chatnam House (s. 1-37) Erişim: 11

- Aralık 2024, <https://www.chathamhouse.org/2020/03/chinese-investment-and-bri-sri-lanka>
- World Bank. (2022). Logistics Performance Index: Sri Lanka. Erişim: 29 Nisan 2025, <https://lpi.worldbank.org/international/global>
- Zhang, Z. (2018). The Belt and Road Initiative: China's New Geopolitical Strategy?. *China Quarterly of International Strategic Studies*, 4(3), 327-343. <https://doi.org/10.1142/S2377740018500240>

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Kartal Batuhan OŁKAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Kartal Batuhan OŁKAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Kartal Batuhan OŁKAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Kartal Batuhan OŁKAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Kartal Batuhan OŁKAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE BÖLGESEL İŞGÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAM FARKLILIKLARI: DÜZEY 2 BÖLGELERİ ÜZERİNE BİR YAKINSAMA ANALİZİ (2010-2023)

Mustafa KARAKUŞ¹

Öz

Türkiye’de bölgesel işgücü piyasalarının dinamiklerini ve mekânsal farklılıklarını analiz etmek, kalkınma politikalarının etkinliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, Türkiye’nin 26 Düzey 2 bölgesinde işgücüne katılım oranı (İGO) ve istihdam oranı (İHO) değişkenlerinin 2010-2023 yılları arasındaki yakınsama süreçlerini incelemektedir. Çalışmada, Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen kulüp yakınsama yöntemi kullanılarak Türkiye’de genel bir yakınsama sürecinin mevcut olup olmadığı ve benzer özelliklere sahip alt kulüplerin oluşup oluşmadığı analiz edilmiştir. İşgücü piyasalarının bölgesel eşitsizlikler nedeniyle homojen bir yapı sergilemediğini vurgulayan bu araştırma, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının mekânsal dağılımını inceleyerek bölgesel gelişmişlik düzeylerinin işgücü piyasalarına etkisini değerlendirmektedir. Elde edilen bulgular, Türkiye’de genel bir yakınsama sürecinin gerçekleşmediğini, ancak belirli bölgelerin kendi içinde alt kulüpler oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmiş olduğu İstanbul, İzmir, Tekirdağ ve Antalya gibi büyükşehirler, istihdam oranlarının yüksek olduğu bölgeler olarak öne çıkarken, tarıma dayalı ekonomiye sahip Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde istihdam oranlarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, işgücüne katılım oranları açısından da sanayi ve ticaretin yoğun olduğu bölgelerde oranların yüksek, kırsal ve tarıma dayalı ekonomilerde ise düşük olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın bulguları, Türkiye’deki işgücü piyasalarının mekânsal entegrasyon düzeyine dair yeni kanıtlar sunmakta ve bölgesel kalkınma politikalarının işgücü piyasalarındaki dengesizlikleri azaltacak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu çalışma, Türkiye’de işgücü piyasalarının homojen bir yapıya sahip olmadığını ve bölgesel gelişmişlik düzeylerinin işgücü piyasalarını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Bulgular, bölgesel kalkınma politikalarının işgücü piyasalarındaki dengesizlikleri giderecek şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bölgesel İşgücüne Katılım Oranı, Bölgesel İstihdam Oranı, Kulüp Yakınsama Analizi.

JEL Kodları: R23, J21, O18

Başvuru: 18.02.2025 **Kabul:** 21.04.2025

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi, Sermaye Piyasası Bölümü, mustafa-karakus@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7207-6686

REGIONAL LABOR FORCE PARTICIPATION AND EMPLOYMENT DISPARITIES IN TURKIYE: A CONVERGENCE ANALYSIS OF NUTS-2 REGIONS (2010-2023)²

Abstract

Analyzing the dynamics and spatial disparities of regional labor markets in Türkiye is crucial for the effectiveness of development policies. This study examines the convergence processes of labor force participation rate (LFPR) and employment rate (ER) across Türkiye's 26 NUTS-2 regions between 2010 and 2023. Utilizing the club convergence method developed by Phillips and Sul (2007), the study investigates whether a general convergence process exists and whether subgroups with similar characteristics have emerged. Highlighting the heterogeneity of labor markets due to regional inequalities, this research assesses the spatial distribution of labor force participation and employment rates, evaluating the impact of regional development levels on labor markets. The findings reveal that a general convergence process has not taken place in Türkiye; however, certain regions have formed distinct convergence clubs. Major metropolitan areas such as Istanbul, Izmir, Tekirdağ, and Antalya, where the industrial and service sectors are well-developed, exhibit high employment rates. In contrast, regions with an agriculture-based economy, particularly in Southeastern and Eastern Anatolia, have lower employment rates. Similarly, labor force participation rates are higher in industrial and trade-intensive regions, while rural and agriculture-dependent economies demonstrate lower rates. The study provides new evidence on the degree of spatial integration in Türkiye's labor markets and emphasizes the need to restructure regional development policies to mitigate labor market imbalances.

This study underscores that Türkiye's labor markets do not exhibit a homogeneous structure and that regional development levels directly influence labor market outcomes. The findings highlight the necessity of reformulating regional development policies to address labor market disparities effectively.

Keywords: Regional Labor Force Participation Rate, Regional Employment Rate, Club Convergence Analysis.

JEL Codes: R23, J21, O18

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

İşgücüne katılım ve istihdam oranları, bir ekonominin sürdürülebilir büyümesini ve kalkınmasını şekillendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bölgesel işgücü piyasaları arasındaki farklılıklar, ekonomik yapının çeşitliliği, sektörel dağılım, eğitim seviyesi, demografik yapı ve göç dinamikleri gibi çok boyutlu faktörlerden etkilenmektedir (Todaro ve Smith, 2020). Türkiye’de işgücü piyasasında bölgesel farklılıklar uzun süredir devam etmekte olup, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının mekânsal yakınsaması konusu, bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi açısından önem arz etmektedir.

Türkiye ekonomisi, 2000’li yıllardan itibaren hızlı bir büyüme sürecine girmiş, sanayi ve hizmet sektörlerindeki genişleme ile istihdam artışı sağlanmıştır. Ancak, bölgeler arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıklar nedeniyle işgücüne katılım ve istihdam oranlarında homojen bir dağılım gözlemlenmemektedir. Örneğin, 2023 yılı itibarıyla Türkiye genelinde işgücüne katılım oranı %53,3 olarak kaydedilirken, bu oran Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde %45’in altına düşmekte, Marmara ve Ege Bölgelerinde ise %55’in üzerine çıkmaktadır (TÜİK, t.y.a; TÜİK, t.y.b). İstihdam oranlarında da benzer bir farklılaşma gözlenmekte olup, İstanbul, İzmir ve Ankara gibi büyükşehirlerin bulunduğu bölgelerde istihdam oranları Türkiye ortalamasının üzerindeyken, doğu ve güneydoğudaki birçok ilde işsizlik kronik bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.

Türkiye’de bölgeler arasında farklı büyüme dinamikleri ve sektör bazlı değişkenlikler nedeniyle ekonomik gelişmişlik sürecinin homojen olmadığı gözlemlenmektedir. Güven’in (2024) çalışmasına göre, bölgeler arasındaki ekonomik gelişmişlik farklarının temelinde beşerî sermaye dağılımı, girişimcilik düzeyi, ihracat performansı ve nüfus yapısı gibi faktörler yatmaktadır. Türkiye’de bazı bölgeler sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşarak hızlı bir ekonomik büyüme gösterirken, diğer bölgeler daha çok tarım ve düşük katma değerli sektörlerle bağımlı kalarak gelişim açısından geride kalmaktadır (Güven, 2024). Türkiye’de bölgeler arasında farklı büyüme dinamikleri ve sektör bazlı değişkenlikler nedeniyle büyüme ve istihdam/işsizlik ilişkisinin homojen olmadığı görülmektedir. Örneğin, 2023 yılında sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğun olduğu Marmara ve Ege Bölgelerinde istihdam oranları %50’nin üzerinde seyrederken, tarımsal istihdamın baskın olduğu Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde bu oran %40 civarında düşmektedir (TÜİK, t.y.a). Kadınların işgücüne katılımındaki bölgesel farklar, eğitim seviyeleri, geleneksel toplumsal normlar, çocuk bakım hizmetlerine erişim ve kentsel gelişmişlik düzeyi gibi birçok faktörde istihdamı etkilemektedir (OECD, 2019). Nitekim 2023 yılında sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğun olduğu Marmara, Ege ve İç Anadolu Bölgelerinde kadın istihdam oranları %35’in üzerinde seyrederken, Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde bu oran %25’in altına düşmektedir (TÜİK, t.y.a).

Bölgesel işgücü piyasalarının yakınsama süreçlerini inceleyen çalışmalar, genellikle batı Avrupa ülkeleri ve ABD gibi gelişmiş ekonomilere odaklanmaktadır. Türkiye gibi hızlı büyüyen ancak yapısal farklılıklar barındıran ekonomilerde bölgesel işgücü

piyasalarındaki entegrasyon sürecine dair sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, Türkiye’deki işgücüne katılım ve istihdam oranlarının bölgesel düzeyde zaman içindeki yakınsama eğilimlerini analiz ederek literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, Phillips ve Sul’un (2007) geliştirdiği kulüp yakınsama yöntemi ile Türkiye’nin 26 Düzey-II bölgesindeki işgücü piyasalarının tek bir denge noktasına mı yöneldiği, yoksa farklı alt kulüpler mi oluşturduğu test edilmektedir. Geleneksel yakınsama analizlerinden farklı olarak, bu yöntem bölgeler arasındaki yapısal farklılıkları ve mekânsal bağımlılık etkilerini detaylı bir şekilde ele almaktadır. Türkiye işgücü piyasasının bölgesel entegrasyon düzeyi konusunda yeni bulgular sunan bu çalışmanın işgücü politikalarının şekillendirilmesine yönelik veriye dayalı politika önerileri geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.1. Literatür Özeti

Literatür taraması kapsamında çeşitli ülkeler ve bölgelere ait işsizlik oranlarının yakınsama süreçleri, işgücü piyasalarının entegrasyonu ve mekânsal bağımlılık gibi faktörler doğrultusunda incelenmiştir. Literatür taraması kapsamında, çeşitli ülkeler ve bölgelere ait işsizlik oranlarının yakınsama süreçleri, işgücü piyasalarının entegrasyonu ve mekânsal bağımlılık gibi faktörler doğrultusunda incelemeler yapılmıştır. Bu bağlamda, aşağıda ilgili literatürde yer alan örnek çalışmalar sunulmuştur.

Avrupa ülkelerini karşılaştıran çalışmalarda, Bayer ve Jüben (2007), Batı Almanya için bölgesel işsizlik oranlarını analiz ederek, işsizlik oranlarının uzun vadede ulusal ortalamaya yakınsadığını, ancak bu sürecin oldukça yavaş ilerlediğini ifade etmiştir. Blaschke (2000), Avrupa ülkelerinin bölgesel işsizlik oranlarını inceleyerek, işsizlik oranlarının mekânsal bağımlılık gösterdiğini ve belirli bölgelerde kümelenme eğiliminde olduğunu tespit etmiştir. Cracolici, Cuffaro ve Nijkamp (2007), 103 İtalyan ili için mekânsal ekonometrik modeller kullanarak işsizlik oranlarının coğrafi dağılımını analiz etmiş ve işsizliğin belirli bölgelerde kalıcı hale geldiğini ortaya koymuştur. Tyrowicz ve Wójcik (2010), Polonya’daki 379 yerel işgücü piyasasını inceleyerek, işsizlik oranlarında genel bir yakınsama eğiliminin oldukça zayıf olduğunu belirlemişlerdir. Pehkonen ve Tervo (1998), Finlandiya’daki 10 işgücü bölgesi ve 423 belediyedeki işsizlik oranlarını analiz ederek, uzun vadede bölgesel işsizlik farklarının azalmadığını ve bazı bölgelerin sürekli olarak yüksek işsizlik seviyelerinde kaldığını ortaya koymuşlardır. Larsson (1998), 1975-1995 yılları arasında Avrupa’nın NUTS 2 düzeyindeki 15 ülkesinin bölgesel işsizlik verilerini analiz ederek, işsizlik oranlarının uzun vadede kalıcı olduğunu ve bölgesel işsizlik farklarının zamanla azalmadığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, bölgesel işsizlik oranlarının mekânsal bağımlılık gösterdiğini ve uzun vadede tam anlamıyla bir yakınsamanın sağlanamadığını ortaya koymaktadır. Rendall vd. (2005), Avrupa’da göçmen kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu inceleyerek, Batı Avrupa’da göçmen kadınların işgücü katılım oranlarının zamanla arttığını ancak yerlilere tam olarak yakınsamadığını, Güney Avrupa’da ise entegrasyonun daha hızlı gerçekleştiğini tespit etmişlerdir. Fagerberg, vd. (1997), 1980’ler boyunca Avrupa’nın 64 bölgesinde teknoloji, büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve

yoksul bölgelerdeki kişi başına düşen GSYİH artışının, zengin bölgelere kıyasla daha yavaş ilerlediğini, işsizlik oranlarında genel bir yakınsama eğilimi gözlenmediğini ortaya koymuşlardır. Hunt (2004), yakınsamayı işsiz kalma süreleri açısından analiz etmiş ve Doğu Almanya'daki kadınlar ve düşük vasıflı bireylerin işgücü piyasasına dönüşte daha fazla zorluk yaşadığını, Batı Almanya'da işsizliğin zamanla arttığını ortaya koymuştur. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki işgücü piyasalarında bölgesel farklılıkları ve yakınsama süreçlerini analiz eden çalışmalar arasından yer alan Botric'e (2012) ait çalışmada Hırvatistan'daki bölgesel düzeyde serbest meslek farklılıkları incelenmiş olup serbest meslek oranlarının bölgesel düzeyde belirgin farklılıklar gösterdiğini ortaya koyulmuştur. Bulko, vd. (2019), Çekya ve Slovakya'daki NUTS 3 bölgelerinde yükseköğretim mezunlarının istihdam ve işsizlik oranlarının yakınsamasını analiz ederek, işsizlik oranlarının belirli bölgelerde zamanla azaldığını ve işgücü piyasasında bölgesel yakınsamanın gerçekleştiğini göstermişlerdir. Hanclova ve Simek (2013), Çekya ekonomi fakültesi mezunlarının işsizlik oranlarının yakınsamasını analiz etmişler ve bölgesel farklılıkların belirgin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Çok ülkeli karşılaştırmalı çalışmalarda, Caroleo ve Pastore (2010), Galbraith ve Garcilazo (2010), Kónya (2019), Obadić, Arčabić ve Rogić Dumančić (2021), Paetzold ve Van Vliet (2014) ve Prohorovs ve Bistrova (2022), Avrupa ülkelerindeki işgücü piyasalarının entegrasyonu, gelir ve işsizlik oranlarının yakınsaması ve bölgesel eşitsizlikler üzerine odaklanmışlardır. Meliciani (2006), Avrupa'daki 99 bölgeyi analiz ederek, ülkeler arasında gelir yakınsaması görölse de yavaş ilerlediğini, gelir eşitsizliklerinin devam ettiğini ve bölgesel istihdam eşitsizliklerinin arttığını tespit etmiştir. Caroleo ve Pastore (2010), AB genişlemesi sonrası işgücü piyasalarını analiz ederek, yeni ve eski AB üyeleri arasındaki işsizlik oranları ve istihdam fırsatları açısından farkların sürdüğünü göstermişlerdir. Galbraith ve Garcilazo (2010), 187 Avrupa bölgesini analiz ederek, gelir ve istihdamda belirli bir yakınsama yaşandığını ancak bölgesel ücret eşitsizlikleri ve işsizlik oranlarının mekânsal bağımlılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Kónya (2019), AB'de işsizlik oranlarının yakınsamasını değerlendirmiş ve yeni AB ülkelerinin eski AB ülkelerine kısmen yakınsama eğiliminde olduğunu, ancak ekonomik krizlerin bu süreci kesintiye uğrattığını belirlemiştir. Obadić, vd. (2021), işgücü piyasası kurumlarının AB içinde tam olarak yakınsamadığını, işsizlik yardımları, aktif işgücü politikaları ve asgari ücret gibi faktörlerde belirgin bir yakınsamanın olmadığını ancak belirli alt gruplarda kısmi bir entegrasyon yaşandığını tespit etmişlerdir. Paetzold ve Van Vliet (2014), 22 OECD ülkesinde Avrupa İstihdam Stratejisi'nin (EES) işsizlik koruma politikalarına etkisini değerlendirerek, AB ülkeleri içinde işsizlik yardımlarında belirli bir uyum sağlandığını ancak sosyal politika farklılıklarının tam olarak ortadan kalkmadığını ortaya koymuşlardır. Özellikle işsizlik yardımlarının kapsamı ve süresi konusunda ülkeler arasında farklı uygulamalar olduğu belirtilmiştir. Prohorovs ve Bistrova (2022) ise AB üyesi 26 ülkede emek payı yakınsamasını inceleyerek, emek payının ekonomik büyümeye kıyasla daha hızlı yakınsadığını ve imalat sektöründe %89,7, hizmet sektöründe ise %45 oranında bir yakınsama yaşandığını tespit etmişlerdir. Ancak, ticaret sektöründe ayrışmalar devam etmekte olup, emek payı ile ekonomik büyüme arasındaki entegrasyonun tam sağlanamadığı belirlenmiştir. Sacchi, vd.

(2011), 2008 küresel ekonomik krizi sonrası Almanya, İtalya ve Avusturya'daki kısa çalışma programlarını analiz ederek, ekonomik krizlerin işgücü politikalarında belirli bir yakınsamaya yol açtığını ancak ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarından kaynaklanan farklılıkların devam ettiğini tespit etmişlerdir. Pino ve Soto (2014), Euro Bölgesi'ndeki 12 ülkenin ücret esnekliği ve işsizlik oranları arasındaki ilişkisini inceleyerek, işgücü piyasalarının genel olarak ortak bir yakınsama eğilimi göstermediğini, ücret esnekliğinin bazı ülkelerde işsizliği azaltıcı etkisi olmasına rağmen ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

İtalya, İspanya, Birleşik Krallık gibi ülkeleri karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmalardan; Bradley, vd.'ye (2020) ait çalışmada; genç işsizlik ve NEET oranlarının İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık'taki bölgesel farklılıkları değerlendirilerek, genç işsizliğin belirli bölgelerde kümelendiği tespit edilmiştir. Perugini (2008), İtalya'daki NUTS 3 düzeyindeki bölgesel işgücü piyasalarını analiz ederek, toplam ve kadın istihdam oranlarında belirgin bir yakınsama olmadığını, işsizlik oranlarında özellikle güney bölgelerinde artan farklılıkların mevcut olduğunu ve istihdam oranlarında yakınsama eğilimi gözlemlendiğini tespit etmiştir. Agovino (2014), İtalya'da engelli istihdamının bölgesel dağılımını analiz ederek, Kuzey ve Orta İtalya'nın Güney İtalya'ya kıyasla daha yüksek etkinliğe sahip olduğunu, bölgeler arasında belirgin bir kutuplaşma yaşandığını ortaya koymuştur.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalar, bölgesel işsizlik ve sektörel yoğunlaşma süreçlerine odaklanmaktadır. Filiztekin (2009), Türkiye'nin 81 ili için işsizlik bölgesel işsizlik oranlarını mekânsal ve zamansal olarak analiz etmiş ve işsizlik oranlarının uzun vadede kalıcı olduğunu, mekânsal bağımlılık gösterdiğini ve zaman içinde bölgeler arasındaki işsizlik farklarının arttığını tespit etmiştir. Türkiye'nin 26 Düzey-2 bölgesine yönelik yapılan çalışmalar, bölgesel gelir eşitsizlikleri, işsizlik oranları ve sektörel yoğunlaşma dinamiklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Özen Atabey (2024), Türkiye'de farklı gruplar itibarıyla işsizlikte histeri etkisini analiz etmiş ve genel, genç, kadın ve erkek işsizlik oranlarında histeri etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. Bu bulgular, Türkiye'de işsizlik oranlarının kalıcılığını ve bölgesel farklılıkların sürdüğünü göstermektedir. Kartal (2022), bölgesel gelir eşitsizliklerini analiz ederek genel bir yakınsama eğilimi bulunmadığını, ancak belirli bölgelerde kümelenmelerin oluştuğunu tespit etmiştir. Çiftçi (2016), mekânsal panel ekonometri yöntemiyle Türkiye'deki işsizlik oranlarını incelemiş ve bazı bölgelerde işsizlik oranlarının yakınsama eğilimi gösterdiğini ortaya koymuştur. Ören (2022) ise Türkiye'deki sektörel yoğunlaşmayı analiz ederek, hizmet sektörünün en fazla yoğunlaşan sektör olduğunu belirlemiş; ayrıca, inşaat, gıda, tarım, sağlık ve medya sektörlerinde istihdamın yoğunlaştığını, ancak madencilik ve teknoloji sektörlerinde yerleşmenin azaldığını tespit etmiştir.

İşsizlik ve istihdam oranlarının yakınsaması konusunda yapılan çalışmalar, tam anlamıyla bir bütünleşmenin sağlanamadığını ve ekonomik farklılıkların sürdüğünü göstermektedir. Mekânsal bağımlılık, bölgesel eşitsizlikler ve işgücü piyasalarındaki yapısal faktörler, bölgesel işsizlik oranlarının uzun vadede kalıcı olmasına neden olmaktadır.

2. VERİ SETİ VE AMPİRİK YÖNTEM

Türkiye’nin Düzey-2 kapsamında yer alan 26 bölgesinde 2010-2023 yılları arasındaki işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yakınsama süreçlerini analiz eden bu çalışma, bölgesel işgücü piyasalarındaki farklılıkları ve zaman içindeki dönüşümleri incelemektedir. Çalışmada kullanılan veri seti, Türkiye’nin farklı bölgelerindeki istihdam dinamiklerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmeye olanak tanımakta olup Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri tabanından derlenmiş 15 yaş üzeri işgücüne katılım oranları ve istihdam oranlarını kapsamaktadır (TÜİK, t.y.a). Bölgesel düzeyde bu göstergelere dair erişilebilen en erken tarih 2010 yılı olduğundan, analiz 2010–2023 dönemiyle sınırlandırılmıştır. 2010 öncesine ait istatistiklerin sınırlı, dağınık ve metodolojik olarak karşılaştırılabilir olmaması, veri güvenilirliği ve analiz tutarlılığı açısından bu dönemin tercih edilmesinde etkili olmuştur. İşgücüne katılım oranındaki dalgalanmalar, işgücü arzı, istihdam, işsizlik ve ekonomik politika uygulamaları üzerinde doğrudan etkili olabilir. Bu bağlamda, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının uzun vadeli yakınsama süreçlerini analiz etmek amacıyla Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen kulüp yakınsama analizi yapılmadan önce durağanlık testi uygulanmalıdır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde, iş bulma olasılığının azalması nedeniyle bireyler iş aramaktan vazgeçerek işgücüne dahil olmaktan çıkabilirler, bu da işgücü arzının daralmasına ve işsizlik oranlarının gerçeği tam yansıtmamasına neden olabilmektedir (ümidi kırılmış işçi etkisi). Ekonomik büyüme dönemlerinde ise işgücüne katılım artabilir ve istihdam oranı üzerindeki baskıyı artırabilmektedir. Öte yandan, ekonomik kriz veya gelir kaybı gibi durumlarda bireylerin hane gelirine katkı sağlamak amacıyla işgücüne dahil olması, işgücüne katılım oranını artırabilmektedir. Bu durumda işsiz birey sayısı artabilir ve işsizlik oranı yükselirken, istihdam oranı sabit kalabilmekte veya artabilmektedir (ilave işçi etkisi) (Blanchard ve Katz, 1992).

Türkiye’nin Düzey-2 kapsamında yer alan 26 bölgesinde 2010-2023 yılları arasındaki işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yakınsama süreçlerini analiz eden bu çalışma, bölgesel işgücü piyasalarındaki farklılıkları ve zaman içindeki dönüşümleri incelemektedir. Çalışmada kullanılan veri seti, Türkiye’nin farklı bölgelerindeki istihdam dinamiklerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmeye olanak tanımakta olup Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri tabanından derlenmiş 15 yaş üzeri işgücüne katılım oranları ve istihdam oranlarını kapsamaktadır (TÜİK, t.y.a). Bölgesel düzeyde bu göstergelere dair erişilebilen en erken tarih 2010 yılı olduğundan, analiz 2010–2022 dönemiyle sınırlandırılmıştır. 2010 öncesine ait istatistiklerin sınırlı, dağınık ve metodolojik olarak karşılaştırılabilir olmaması, veri güvenilirliği ve analiz tutarlılığı açısından bu dönemin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

İşgücüne katılım oranının durağan olmaması, istihdam ve işsizlik oranları arasındaki ilişkinin doğru analiz edilmesini zorlaştırabilmektedir. Bu durum, politika yapımcılar açısından da önemli bir belirsizlik yaratmaktadır. İşgücüne katılım oranındaki beklenmedik artışlar, işsizlik oranının düşmesini engelleyerek istihdam politikalarının etkinliğini azaltabilmektedir. Özellikle kadınlar ve gençler gibi farklı demografik

gruplar, ekonomik dalgalanmalara daha duyarlı olduklarından, işgücüne katılım oranlarındaki değişimlerden farklı düzeylerde etkilenmektedirler (OECD, 2019). Bu nedenle, işgücüne katılım oranındaki dalgalanmalar yalnızca bireysel ve hanehalkı düzeyinde değil, aynı zamanda makroekonomik göstergeler ve politika uygulamaları açısından da kritik bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Yenilmez ve Kılıç, 2018). Bu bağlamda, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının uzun vadeli yakınsama süreçlerini analiz etmek amacıyla Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen kulüp yakınsama analizi yapılmadan önce işgücüne katılım oranlarına yönelik durağanlık testi uygulanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Panel veri setlerinde birim kök testleri uygulanmadan önce yatay kesit bağımlılığının test edilmesi gerekmektedir. Eğer veri setinde yatay kesit bağımlılığı mevcutsa, geleneksel birim kök testleri yanıltıcı sonuçlar verebilmekte ve yanlış durağanlık sonuçlarına ulaşılabilir. Bu nedenle, panel veri setinde öncelikle yatay kesit bağımlılığının varlığı test edilmeli ve elde edilen sonuca göre uygun birim kök testi seçilmelidir (Pesaran, 2007). Bu bağlamda, Pesaran (2004) tarafından önerilen CD Testi, panel veride büyük N, küçük T durumunda yatay kesit bağımlılığının varlığını ölçmek için sıkça kullanılan yöntemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğer veri setinde yatay kesit bağımlılığı tespit edilirse, bütünleşik yapıyı dikkate alan ikinci nesil birim kök testleri kullanılması gerekmektedir. Pesaran CD testi, panel regresyon modelindeki hata terimlerinin korelasyon katsayılarını temel alarak yatay kesit bağımlılığını test etmektedir. Söz konusu teste ait denklem şu şekilde açıklanabilir:

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{p}_{ij} \quad (1)$$

Denklemden:

- **N** : Paneldeki yatay kesit birim sayısıdır.
- **T** : Paneldeki zaman boyutudur.
- **$\hat{p}_{ij}$** : İki farklı birim arasındaki hata terimi korelasyon katsayısını temsil eder.

Burada:

- **H₀ Hipotezi**: Yatay kesit bağımlılığı yoktur ($\hat{p}_{ij} = 0$).
- **H₁ Hipotezi**: Yatay kesit bağımlılığı vardır ($\hat{p}_{ij} \neq 0$).

CD istatistiği standart normal dağılıma sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bulunduğu, yatay kesit bağımlılığı olduğu sonucuna varılmaktadır.

Geleneksel panel birim kök testleri genellikle yatay kesit bağımlılığını göz ardı ederken, Pesaran (2007) tarafından geliştirilen Cross-Sectionally Augmented Dickey-Fuller (CADF) ve Cross-Sectionally Augmented Im, Pesaran and Shin (CIPS) testleri, panel veri setlerinde yatay kesit bağımlılığını dikkate alarak daha güvenilir tahminler sunmaktadır.

Pesaran (2007: 265) tarafından önerilen CADF testi, geleneksel Dickey-Fuller (DF) testinin yatay kesit bağımlılığını hesaba katan bir versiyonudur. CADF modeli Denklem 2'de ifade edilmektedir:

$$\Delta y_{it} = a_i + \beta_i y_{i,t-1} + c_i \bar{y}_{t-1} + d_i \Delta \bar{y}_i + e_{it} \quad (2)$$

Bu denklemde:

- y_{it} i. birim ve t. zamandaki bağımlı değişkeni; a_i bireysel sabit terimi temsil etmektedir.
- $\bar{y}_{t-1}$ tüm yatay kesit birimlerinin ortalamasıdır ve yatay kesit bağımlılığını yakalamak için modele dahil edilmiştir.
- ε_{it} hata terimini ifade etmektedir.

$H_0: \beta_i = 0$ hipotezi reddedilemezse, değişkenin birim köke sahip olduğu kabul edilir, yani durağan değildir. CADF testinde her bir bireysel birim için bir test istatistiği hesaplanır. CADF testi bireysel serilere uygulanırken, CIPS testi, CADF test istatistiklerinin ortalaması alınarak panel düzeyinde birim kök hipotezini sıyanan bir yaklaşımdır. CIPS testi, Denklem 3'te tanımlanmaktadır (Pesaran, 2007):

$$CIPS = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N CADF_i \quad (3)$$

İşgücüne katılım oranının durağanlık özelliklerinin belirlenmesinin ardından, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının uzun vadeli yakınsama süreçlerini analiz etmek amacıyla Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen kulüp yakınsama analizi uygulanmıştır.

Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen kulüp yakınsama yöntemi, panel veri setlerinde birimler arasında uzun vadeli ortak bir dengeye ulaşıp ulaşılmadığını tespit etmeye yönelik yenilikçi bir analiz tekniğidir. Geleneksel yakınsama modellerinden farklı olarak, bu yaklaşım homojen bir sürecin varlığını varsaymak yerine, zaman içinde belirli ekonomik ya da yapısal faktörler nedeniyle farklı yönlerde evrilen grupların oluşumunu ele almaktadır (Phillips ve Sul, 2009). Bu yönüyle, yöntemin en önemli katkılarından biri, birimler arasındaki dinamik farklılıkları ve heterojen yapıları dikkate alarak gelişim yollarının ayrışmasını veya birleşmesini belirleyebilmesidir (Durlauf ve Johnson, 1995).

Kulüp yakınsama analizi, sadece genel anlamda bir yakınsama sürecini incelemekle kalmaz, aynı zamanda ülkeler veya bölgeler arasındaki ekonomik gelişim yollarının nasıl farklılaştığını detaylı biçimde ele almaktadır. Panel veri setlerinde ortak faktörler ile bireysel etkilerin ayrıştırılmasına dayalı olan bu model, bir ekonominin ya da sistemin belirli alt gruplar içinde nasıl hareket ettiğini tespit etmeye imkân tanımaktadır. Modelin temel yapısı aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Phillips ve Sul, 2007, 2009):

$$X_{it} = g_{it} + a_{it} \quad (4)$$

Bu denklemde g_{it} , paneldeki ortak faktörlerden kaynaklanan sistematik bileşenleri temsil ederken, a_{it} ise bireysel (idiyosinkratik) değişkenliği yansıtan geçici bileşenleri ifade etmektedir (Phillips ve Sul, 2007). Geleneksel ekonometrik modellerde belirli yapısal varsayımlara dayalı analizler gerçekleştirilirken, Phillips ve Sul'un geliştirdiği bu yaklaşım sistematik ve geçici bileşenlere ilişkin herhangi bir katı varsayım gerektirmemektedir. Böylece model hem doğrusal hem de doğrusal olmayan süreçleri kapsayarak, farklı türdeki zaman serilerini analiz etmeye olanak sağlamaktadır (Phillips ve Sul, 2009).

Yöntemin en dikkat çekici özelliklerinden biri, durağan ve durağan olmayan serileri aynı çerçevede ele alarak ortak faktörlerin ve bireysel etkilerin eşzamanlı değerlendirilmesine imkân tanınmasıdır (Phillips ve Sul, 2009). Phillips ve Sul (2009), Denklem (4)'ü daha açıklayıcı hale getirmek için ortak faktörler ile bireysel bileşenlerin belirginleşmesini sağlayan alternatif bir yapı ile Denklem 5'te yeniden düzenlenmiştir. Bu çerçevede, model farklı ekonomik yapılar veya kalkınma yolları arasında nasıl bir ayrışma veya birleşme süreci yaşandığını değerlendirmek için esnek bir çerçeve sunmaktadır:

$$X_{it} = \left(\frac{g_{it} + a_{it}}{\mu_t} \right) \mu_t = \delta_{it} \mu_t \quad (5)$$

Denklem 5'te, μ_t , paneldeki ortak eğilimleri temsil eden genel bir faktör olarak işlev görmektedir. Öte yandan δ_{it} , bireysel birimlerin zaman içindeki katkı düzeyini ölçen ve birimler arasındaki farklılıkları ortaya koyan bir bileşendir. Model, μ_t 'nin zaman içinde geçici bileşenler (örneğin, a_{it}) üzerinde belirleyici bir rol oynadığı varsayımına dayanmaktadır (Phillips ve Sul, 2007). Panel veri setlerindeki ortak faktörlerin etkisini en aza indirmek ve uzun vadeli denge süreçlerini daha sağlıklı analiz edebilmek için ölçekleme yöntemi devreye girmektedir (Phillips ve Sul, 2007).

Ancak modelin gerçekten fark yarattığı nokta, bireysel birimlerin genel trende kıyasla nasıl bir konumda yer aldığını değerlendiren göreceli geçiş parametresi (h_{it}) aracılığıyla, yakınsama ve ayrışma süreçlerinin statik değil, dinamik bir bakış açısıyla ele alınabilmesidir. Bu sayede, ekonomik yapılar sadece durağan bir dengeye mi yöneliyor, yoksa zaman içinde farklı kalkınma yollarına mı evriliyor sorularına yanıt aranabilmektedir (Phillips ve Sul, 2007).

Sonuç olarak, kulüp yakınsama modeli ekonomik dönüşümün durağan bir süreç olmadığını, aksine zaman içinde şekillenen, bireyler ve ülkeler özelinde farklı yörüngeler izleyen dinamik bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

$$h_{it} = \frac{X_{it}}{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N X_{it}} = \frac{\delta_{it}}{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \delta_{it}} \quad (6)$$

h_{it} bir birimin zaman içindeki geçiş sürecindeki konumunu ve dinamiklerini belirleyen kritik bir gösterge olarak öne çıkmaktadır. Eğer birimlerin δ_{it} değerleri zamanla belirli bir sabit (δ) etrafında yakınsama eğilimi gösteriyorsa, h_{it} değeri bire yaklaşır. Bu durum, analiz edilen birimlerin ortak bir denge seviyesine ulaştığını ve sistemde giderek daha homojen bir yapı oluştuğunu işaret etmektedir (Panopoulou ve Pantelidis, 2012).

Özellikle, h_{it} istatistiğinde gözlemlenen kesitsel varyans düşüşü, sistemdeki heterojenliğin azaldığını ve panelde yer alan ülkelerin birbirine yakınsadığını ortaya koymaktadır. Bu, ülkeler arasındaki ekonomik farklılıkların zaman içinde giderek azaldığını ve ortak bir büyüme patikasına yöneldiklerini göstermektedir (Phillips ve Sul, 2007, 2009).

Phillips ve Sul (2007, 2009) ile Panopoulou ve Pantelidis (2012) tarafından ortaya konulan modelde, h_{it} 'in sıfıra yaklaşması, ülkelerin benzer ekonomik dinamikleri paylaşmaya başladığını ve ortak bir gelişim sürecinin oluştuğunu göstermektedir. Bu bağlamda, ekonomik ve yapısal dönüşüm süreçlerinin giderek daha uyumlu hale gelmesi, uzun vadede sürdürülebilir büyüme ve kalkınma perspektiflerini şekillendiren temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

$$H_{it} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N (h_{it} - 1)^2 \rightarrow 0 \text{ if } \lim_{t \rightarrow \infty} \delta_{it} = \delta, \text{ for all } i \quad (7)$$

Phillips ve Sul'un (2007) log t regresyonu, panel veri setlerinde uzun vadeli yakınsama süreçlerini analiz etmek için geliştirilen güçlü bir yöntemdir. Modelin temelinde, tüm birimlerin aynı hızda yakınsadığı kabul edilen temel hipotez yer almaktadır ($\mathcal{H}_0 : \delta_i = \delta, \alpha \geq 0$). Ancak gerçek dünyada her ekonomi, kendi dinamiklerine sahiptir ve farklı hızlarda gelişebilir. İşte bu noktada, alternatif hipotez, birimlerin birbirinden farklı hızlarda yakınsadığını ya da hiçbir yakınsama göstermediğini öne sürmektedir ($\mathcal{H}_1 : \delta_i \neq \delta, \alpha < 0$) (Phillips ve Sul, 2009).

Log t regresyonu, sadece yakınsamanın varlığını ve hızını ölçmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomiler arasında gizli kalmış gelişim yollarını ve farklılaşan büyüme paternlerini açığa çıkarmaktadır. Geleneksel analizlerin aksine, herkesin aynı yolda ilerlediği fikrini reddeder ve kulüp yakınsama analizi sayesinde hangi ülkelerin birlikte hareket ettiğini, hangilerinin kendi yolunu çizdiğini belirlemeye olanak tanımaktadır (Durlauf ve Johnson., 1995).

Bu bağlamda, ekonomilerin nasıl bir yol izlediğini anlamak için kullanılan log t-test regresyonu, Denklem 8'deki gibi formüle edilmektedir:

$$\log \left(\frac{H_1}{H_t} \right) - 2 \log L(t) = \hat{\alpha} + \hat{b} \log(t) + \hat{u}_t \quad (8)$$

$$\text{for } t = [rT], [rT] + 1, \dots, T \quad \text{with } r > 0$$

Denklem (8)'de $t = [rT], [rT] + 1, \dots, T$ incelenen dönemin başlangıcından itibaren geçen zamanı gösterirken, r sıfırdan büyük bir kesme parametresidir. Bu parametre, modele dahil edilen ilk gözlemi belirleyerek analiz sürecinin temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Zaman değişkeni $L(t)=\log(t+1)$, formülüyle tanımlanırken, $\hat{b} = 2\hat{\alpha}$ katsayısı, $\log(t)$ değişkeninin tahmini değerini ifade eder. Ancak burada asıl kritik nokta, $\hat{\alpha}$ 'nın yakınsama hızını belirleyen temel parametre olmasıdır. Elde edilen katsayıya bağlı olarak, t testi kullanılarak yakınsama durumu değerlendirilmektedir. Eğer $t_{\hat{b}} < -1.65$ (%5 anlamlılık düzeyinde) olarak hesaplanırsa, bu ekonominin ya da birimin ortak bir büyüme dengesine ulaşmadığı anlaşılmaktadır (Phillips ve Sul, 2007). Diğer bir deyişle, bu birim hala kendi bağımsız yolunda ilerlemekte ve farklı bir kalkınma dinamiği sergilemektedir.

Ancak modelin doğruluğu için kesme parametresinin (r) doğru seçilmesi önem taşır. Uzun veri setleri için r genellikle 0.20, olarak belirlenirken, daha kısa veri setlerinde bu değer 0.30 olarak alınmaktadır (Phillips ve Sul, 2007; Sun vd., 2020). Bu seçim, analizin güvenilirliğini doğrudan etkileyerek modelin, farklı ekonomik yapı ve büyüme senaryolarına uyarlanabilmesini sağlamaktadır.

Phillips ve Sul'un (2007) geliştirdiği bu yöntem, ekonometrik analizlerde esnek ve güçlü bir araç olarak öne çıkmakta ve geniş bir uygulama alanına sahip olmasıyla dikkat çekmektedir. Modelin en büyük avantajlarından biri, değişkenler (X_{it}) veya ortak faktörler (μ_t) için durağanlık veya stokastik süreç varsayımlarına dayanma zorunluluğunun olmamasıdır. Bu sayede, geleneksel yöntemlerin sınırlarını aşarak doğrusal olmayan dinamikleri ve çapraz kesitsel heterojenliği dikkate alabilmekte ve farklı veri yapılarıyla uyum sağlayabilmektedir.

Özellikle, yöntemin zaman içinde değişkenlik gösteren idiosinkratik bileşenlere (δ_{it}) odaklanması, ülkeler veya birimler arasındaki geçiş yollarındaki farklılıkları analiz etmeyi mümkün kılmaktadır. Böylece, tüm birimlerin aynı hızda ve aynı doğrultuda ilerlediği geleneksel büyüme yaklaşımlarının aksine, her bir birimin kendine özgü gelişim sürecini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, yöntemin mutlak değerler yerine göreceli çapraz kesit ortalamalarını temel alması, klasik birim kök ve eşbütünleşme testlerinin karşılaştığı kısıtları aşmasına olanak tanımaktadır (Apergis ve Payne, 2017). Bu özellik, modelin ekonomik büyüme, gelir eşitsizliği ve finansal entegrasyon gibi geniş bir yelpazede uygulanabilir olmasını sağlayarak, sadece yakınsama süreçlerini değil, aynı zamanda ayrışma mekanizmalarını da detaylı bir şekilde inceleme fırsatı sunmaktadır.

Phillips ve Sul'un (2007, 2009) geliştirdiği kulüp yakınsama algoritması, birimlerin uzun vadede ortak bir dengeye doğru ilerleyip ilerlemediğini analiz eden dinamik bir yöntemdir. Geleneksel yakınsama modellerinden farklı olarak, bu algoritma panel veri setlerindeki heterojenliği göz önünde bulundurmakta ve birimleri farklı hızlarla yakınsayan alt külelere ayırarak daha ayrıntılı bir değerlendirme yapma imkânı sunmaktadır.

Yöntemin ilk aşamasında, analiz edilen birimler son gözlem değerlerine göre sıralanmakta ve en yüksek değerlere sahip olanlar arasından bir başlangıç kulübü oluşturulmaktadır. Bu grubun zaman içinde ortak bir dengeye ulaşip ulaşmadığını anlamak için log t-test regresyonu uygulanır ve t-istatistikleri hesaplanmaktadır. Eğer başlangıç kulübündeki birimler istatistiksel olarak anlamlı bir yakınsama gösterirse, bu grup geçerli kabul edilmekte ve bir sonraki aşamaya geçilmektedir (Panopoulou ve Pantelidis, 2012; Phillips ve Sul, 2007, 2009).

İlk grubun belirlenmesinin ardından, diğer birimler bu başlangıç kulübüne kademeli olarak eklenmektedir. Ancak her ekleme sonrasında kulüp içindeki tüm üyelerin ortak bir dengeye ulaşma eğiliminde olup olmadığı yeniden test edilmektedir. Eğer eklenen birimler kulüple uyumlu hareket ediyorsa süreç devam etmekte, ancak bazı birimler kulübe uyum sağlayamazsa yeni bir başlangıç kulübü oluşturulmaktadır (Apergis ve Payne, 2017). Böylece, sistem içinde farklı yakınsama hızlarına sahip birden fazla başlangıç kulübü oluşabilmektedir.

Tüm olası kulüpler belirlendikten sonra, başlangıç kulüplerine dahil edilemeyen birimler incelenmektedir. Eğer belirli bir grup birim birlikte hareket ediyorsa, bu grup yeni bir başlangıç kulübü olarak değerlendirilebilir. Ancak bazı birimler hiçbir kulübe dahil olamıyorsa, sistemin genel yakınsama eğilimlerinden sapmalar gösterdiği için ayrıışan birimler olarak sınıflandırılır (Du, 2017). Bu birimler, diğer gruplardan farklı bir büyüme ve denge dinamiği sergileyerek bağımsız bir yapı oluştururlar.

Son aşamada, algoritma farklı başlangıç kulüpleri arasındaki potansiyel yakınsama süreçlerini analiz eder. Eğer zaman içinde farklı kulüplerin ortak bir dengeye yöneldiği tespit edilirse, bu gruplar birleştirilerek daha büyük bir kulüp haline gelir. Ancak kulüpler arasındaki heterojenlik devam ediyorsa, bu gruplar bağımsız alt kulüpler olarak varlıklarını sürdürür (Tomal, 2024).

Bu süreç, ekonomik, finansal veya sosyal değişkenlere dayalı farklı sistemlerde uygulanarak, birimler arasındaki uzun vadeli büyüme ve gelişim dinamiklerini gerçekçi bir perspektifle analiz etmeyi mümkün kılmaktadır.

3. AMPİRİK ANALİZ BULGULARI

Türkiye'nin Düzey-2 kapsamında yer alan 26 bölge 2010-2023 yılları arasında işgücüne katılım ve istihdam oranlarına yönelik ilk olarak işgücüne katılım oranlarının durağanlığı analiz edilmiştir. İşgücüne katılım oranlarının durağanlığı birim kök testleriyle incelenmiş ancak öncesinde uygun birim kök testinin seçimi için yatay kesit bağımlılığının varlığı test edilmiştir. Tablo 1, İşgücüne Katılım Oranı (İGO) değişkeni için yapılan Pesaran (2004) tarafından geliştirilen Yatay Kesit Bağımlılığı (CD) testine ait bulguları özetlemektedir. Elde edilen CD testi istatistiği 15.22 olup, buna karşılık gelen p-değeri 0.000'dir. Bu sonuç, %1 anlamlılık düzeyinde bile H0 hipotezinin reddedilmesine yol açmakta ve İGO değişkeni için yatay kesit bağımlılığının varlığını göstermektedir.

Tablo 1. Pesaran (2004) CD Test Bulguları

Değişken	CD-test	p-value	Karar
İGO	15.22	0.000	Yatay kesit bağımlılığı mevcuttur.

İGO değişkeni için yatay kesit bağımlılığı tespit edildiğinden, serinin durağanlık analizinde yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testleri olan CADF ve CIPS testleri uygulanmış ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur. CADF test istatistikleri, Pesaran (2007) tarafından belirlenen kritik değerlerle karşılaştırılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre:

- **Sabitli Model:** TR33, TR42, TR52, TR62, TR63, TR72, TR83, TRA1 ve TRA2 bölgeleri için CADF test istatistikleri, ilgili anlamlılık düzeylerindeki kritik değerlerin mutlak değerlerinden büyük olup, bu bölgelerde İGO değişkeninin durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Sabitli ve Trendli Model:** TR31, TR52, TR62, TR72, TR83, TR90, TRA1 ve TRA2 bölgeleri için CADF test istatistikleri, ilgili anlamlılık düzeylerindeki kritik değerlerin mutlak değerlerinden büyük olup, bu bölgelerde İGO değişkeninin durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Panel geneli için uygulanan CIPS testi sonuçları hem sabitli hem de sabitli ve trendli modellerde birim kök hipotezinin reddedildiğini ve İGO serisinin panel genelinde durağan olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, genel olarak Türkiye'de İGO'nun uzun vadede istikrarlı bir seyir izlediğini göstermektedir.

Tablo 2. Düzey 2 Bölgeleri İçin CADF ve CIPS Birim Kök Testi Sonuçları

Düzey 2 bölgeler	CADF İstatistikleri			
	Sabitli	L	Sabitli ve Trendli	L
TR10	-2.48550	1	-1.44035	1
TR21	-2.33042	2	-1.14820	2
TR22	-0.50603	0	-1.99867	2
TR31	-2.50371	0	-42.61810	2*
TR32	0.37610	2	-1.25500	2
TR33	-3.34041***	2	-2.20062	2
TR41	0.03005	0	-2.43614	2
TR42	-3.59922***	2	-2.02146	2
TR51	-1.12118	0	-1.22441	0
TR52	-3.81943**	0	-4.57265	2***
TR61	-1.38319	0	0.22770	2
TR62	-6.10536*	1	-6.08559	1**

*TÜRKİYE'DE BÖLGESEL İŞGÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAM FARKLILIKLARI:
DÜZEY 2 BÖLGELERİ ÜZERİNE BİR YAKINSAMA ANALİZİ (2010-2023)*

TR63		-4.10506**	2	-3.67630	2
TR71		-0.95116	0	-1.26224	1
TR72		-5.34518*	2	-4.07128	2***
TR81		-2.32224	2	0.76957	2
TR82		-2.93297	1	-3.04806	2
TR83		-4.34143**	2	-4.22403	2***
TR90		-2.98667	2	-5.28890	2**
TRA1		-8.95604*	2	-22.47632	2*
TRA2		-4.84182**	2	-3.82703	2***
TRB1		-1.58319	0	-2.77033	1
TRB2		-3.09758	0	-2.23402	2
TRC1		-0.83078	2	-0.93462	2
TRC2		-1.46267	2	-1.11805	2
TRC3		-2.67094	1	-2.34281	2
CADF Kritik Değ.	1%	-5.09		-6.31	
	5%	-3.71		-4.45	
	10%	-3.14		-3.78	
CIPS (Panel Geneli)		Sabitli	L	Sabitli ve Trendli	L
		-2.81600*	2	-4.74146*	2
CIPS Kritik Değ.	1%	-2.46		-3.11	
	5%	-2.23		-2.83	
	10%	-2.11		-2.69	

Not: ***, **, * simgeleri sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiki anlamlılığı göstermektedir.

İGO değişkeninin durağanlık analizinin tamamlanmasının ardından yakınsama ilişkilerini incelemek amacıyla, İHO ve İGO değişkenlerine kulüp yakınsama testleri uygulanmıştır. Bu bağlamda, Phillips ve Sul (2007) tarafından geliştirilen log-t testi kullanılarak, İGO ve İHO değişkenlerinin zaman içindeki yakınsama dinamikleri analiz edilmiş ve bulgular Tablo 3 aracılığıyla raporlanmıştır. Log-t testi sonuçlarına göre, hem İHO hem de İGO değişkenleri için t-istatistikleri -1.65 kritik değerinden oldukça küçüktür. Bu durum, her iki değişken için de genel bir yakınsama sürecinin olmadığını göstermektedir. Yani, Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri arasında ne İstihdam Oranı ne de İşgücüne Katılım Oranı açısından tek bir denge noktasına doğru bir yakınsama söz konusu değildir.

Tablo 3. Log (t) Test Sonuçları (2010-2023 Dönemi)

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	T-istatistiği
İstihdam Oranı (İHO)	-0.5288	0.0270	-19.5829
İşgücüne Katılım Oranı (İGO)	-0.2639	0.0119	-22.1158

Not: Kesme parametresi ($r=0.3$) olarak belirlenmiş olup, %5 anlamlılık düzeyinde t-istatistik değeri -1.65 olarak hesaplanmıştır.

Genel bir yakınsama süreci tespit edilememiş olsa da Phillips ve Sul (2007) tarafından önerilen kulüp yakınsama analizi yöntemi kullanılarak, bölgeler arasında benzer özelliklere sahip alt kulüplerin olup olmadığı araştırılmıştır. Kulüp yakınsama prosedürünü uygulayarak yaptığımız analizde, panel içinde yakınsayan İHO için üç kulüp ve İHO için iki kulüp grup tespit edilmiştir. Kulüp yakınsama analizleri, bazen gerçek kulüp sayısını olduğundan fazla belirleyebilmektedir. Bu durumu düzeltmek için, mevcut kulüplerin daha büyük kulüpler halinde birleştirilip birleştirilemeyeceğini değerlendirmek amacıyla Phillips ve Sul (2009) tarafından önerilen kulüp birleştirme testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4'te raporlanmıştır. İGO ve İHO değişkenleri için kulüp birleştirme testleri sonuçlarını değerlendirmeye olanak sağlayan Tablo 4'e göre; İGO için Kulüp 1 ve Kulüp 2'nin birleştirilmesi neticesinde elde edilen t-istatistiği değeri, kritik eşik olan -1.65'ten büyük bulunmuş, bu da birleşimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve iki kulübün tek bir yakınsama kulübü olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir. Buna karşılık, İGO için Kulüp 2 ve Kulüp 3'ün birleştirilmesi neticesinde elde edilen t-istatistiği değeri -1.65'ten küçük olup, bu birleşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve iki kulübün birleşimi sonucunda oluşan grubun kendi içinde yakınsamadığı anlaşılmıştır.

İHO değişkeni için ise Kulüp 1 ve Kulüp 2'nin birleştirilmesi neticesinde elde edilen t-istatistiği değeri -1.65'ten oldukça küçük bulunmuştur. Bu sonuç, birleşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ve iki kulübün kendi içinde yakınsamadığını göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Kulüp Birleştirme Testi Sonuçları

Değişkenler	Kulüpler	Katsayı	T-istatistiği
İGO	Kulüp 1 + 2	-0.0160	-0.2975
	Kulüp 2 + 3	-0.3785	-9.2976
İHO	Kulüp 1 + 2	-0.2639	-22.1158

Not: %5 anlamlılık düzeyinde t-istatistiği için kritik eşik değeri -1,65 olarak belirlenmiştir.

Kulüp birleştirme testlerinin uygulanmasının ardından, nihai kulüp yapıları belirlenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur. Tabloya göre İHO değişkeni için Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri iki kulübe ayrılmıştır. Kulüp 1, 16 bölgeden oluşmakta olup, t-istatistiği değeri -0.2975 olarak bulunmuştur. Bu değer, kritik eşik olan -1.65'ten büyük olduğu için, bu bölgelerin istihdam oranları açısından birlikte yakınsadığı sonucuna varılabilmektedir. Kulüp 2 ise 10 bölgeden oluşmakta ve t-istatistiği değeri -1.3717'dir. Bu değer de -1.65'in üzerinde olduğundan, bu bölgelerin de istihdam oranları açısından birlikte yakınsadığı söylenebilmektedir.

İGO değişkeni için Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri iki kulübe ayrılmıştır. Kulüp 1, TR10 (İstanbul), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) ve TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgelerinden oluşmaktadır. Bu kulüp için t-istatistiği değeri 1.2580 olup, kritik değer olan -1.65'ten büyük olduğu için, bu bölgelerin işgücüne katılım oranları

açısından birlikte yakınsadığı sonucuna varılabileceği ifade edilebilmektedir. Kulüp 2 ise geri kalan 23 bölgeyi içermekte ve t-istatistiği değeri 0.1330 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kritik eşik olan -1.65'ten büyük olduğundan, bu bölgelerin de işgücüne katılım oranları açısından birlikte yakınsadığı söylenebilmektedir (Tablo 5).

Yapılan kulüp birleştirme testleri neticesinde Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri, İGO ve İHO değişkenleri açısından iki ayrı kulübe ayrılmıştır. Her iki değişkende de belirli bölgeler kendi aralarında yakınsama eğilimi göstermiş olsa da bu yakınsama dinamikleri farklılık arz etmektedir. Nitekim İHO için Kulüp 1, 16 bölgeden oluşurken, İGO için Kulüp 1 sadece 3 bölgeyi kapsamaktadır. Benzer şekilde, İHO için Kulüp 2, 10 bölgeyi içerirken, İGO için Kulüp 2 daha geniş bir kapsama sahip olup 23 bölgeyi içermektedir.

Şekil 1, Türkiye'nin Düzey 2 bölgelerinde istihdam oranlarının zaman içindeki eğilimlerini, iki ayrı kulüpte (Club 1 ve Club 2) incelemeye olanak sağlamaktadır. Kulüp 1 (Club 1) bölgeleri, panel ortalamasının üzerinde bir istihdam oranı sergileyerek sürekli bir artış eğilimi göstermektedir. Kulüp 1'in bu performansı; TR10 (İstanbul), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), TR31 (İzmir), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) gibi sanayi, hizmet, ticaret ve turizm faaliyetlerinin yoğun olduğu ekonomik merkezlerin etkisiyle açıklanabilmektedir. Bu bölgelerdeki güçlü ekonomik altyapı, istihdam yaratma kapasitesini artırmakta ve işgücü piyasasına olumlu yansımaktadır (Dinçer, 2024: 2391).

Tablo 5. Nihai Kulüp Sınıflandırmaları

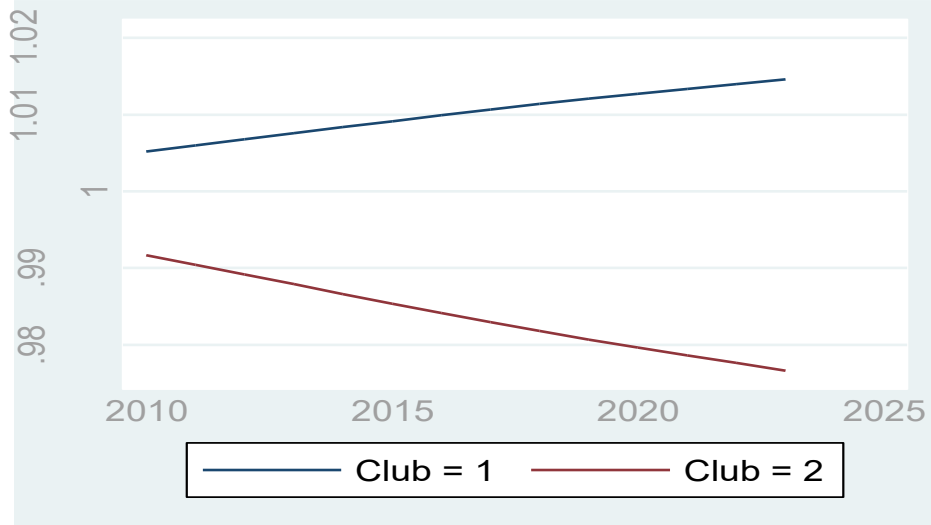
Değişken	Kulüpler	Ülkeler	Katsayı	T-ist.
İHO	Kulüp 1 [16]	TR10, TR21, TR22, TR31, TR32, TR33, TR41, TR42, TR51, TR52, TR61, TR82, TR83, TR90, TRC1, TRC2	-0.0160	- 0.2975
	Kulüp 2 [10]	TR62, TR63, TR71, TR72, TR81, TRA1, TRA2, TRB1, TRB2, TRC3	-0.1170	- 1.3717
İGO	Kulüp 1 [3]	TR10, TR21, TR61	0.2351	1.2580
	Kulüp 2 [23]	TR22, TR31, TR32, TR33, TR41, TR42, TR51, TR52, TR62, TR63, TR71, TR72, TR81, TR82, TR83, TR90, TRA1, TRA2, TRB1, TRB2, TRC1, TRC2, TRC3	0.0029	0.1330

Not: Kesme parametresi $r = 0.3$ olarak belirlenmiş olup, %5 anlamlılık düzeyinde t-istatistiği için kritik değer -1.65 olarak alınmıştır. Her kulüpteki üye sayısı köşeli parantez içinde gösterilmektedir.

Öte yandan, Kulüp 2 bölgeleri, başlangıçtan itibaren panel ortalamasının altında bir istihdam oranına sahiptir ve zamanla bu durum daha da kötüleşmektedir. Bu gruba dâhil olan TR62 (Adana, Mersin), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) gibi bölgelerdeki düşüş eğilimi, daha kırsal yapıya sahip olup ekonomik faaliyetlerin çeşitliliğinin sınırlı olması, tarım ağırlıklı bir ekonomik yapının hâkimiyeti ve sanayileşme oranlarının düşük olması ile ilişkilendirilebilmektedir (Ören, 2022). Ayrıca, bu bölgelerde kadın işgücüne katılım oranının düşük olması ve genç nüfusun işgücü piyasasına yeterince entegre olamaması da bu olumsuz eğilimi desteklemektedir (Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021).

Sonuç olarak, Kulüp 1'in eğimi pozitif ve yükseliş eğiliminde, Kulüp 2'nin eğimi ise negatif ve düşüş eğilimindedir. Kulüp 1 bölgeleri istihdam açısından olumlu bir gelişim eğilimi gösterirken, Kulüp 2 bölgelerindeki istihdam oranları gerilemektedir. Bu zıt yönlü eğilimler, iki kulüp arasındaki ekonomik farklılıkların giderek belirginleştiğini göstermektedir.

Şekil 1. İHO İçin Göreceli Geçiş Patikaları ve Yakınsama Kulüpleri

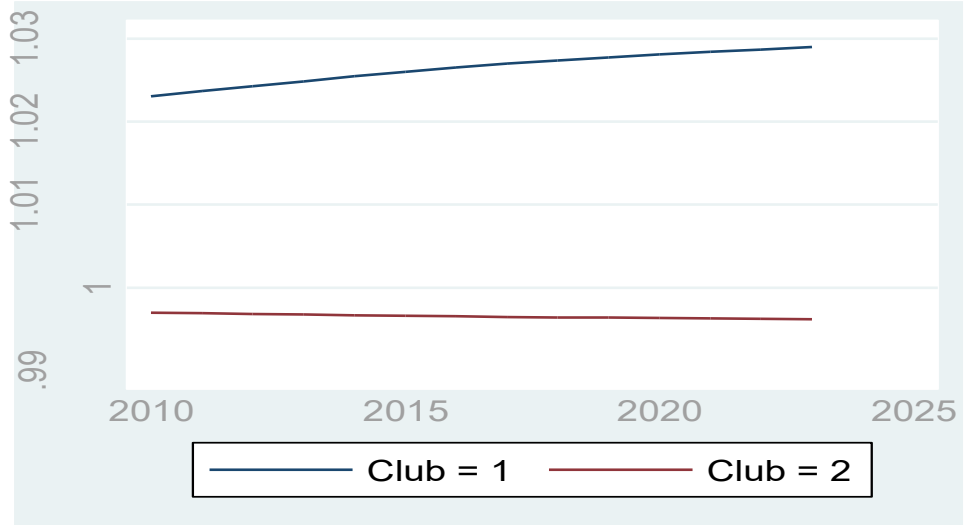


Şekil 2'de, Türkiye'nin Düzey 2 bölgelerinde işgücüne katılım oranının zaman içindeki eğilimleri iki kulüp (Club 1 ve Club 2) olarak ayrıştırılmaktadır. Kulüp bazlı bu analiz, bölgelerin ekonomik ve demografik dinamiklerini anlamada önemli bilgiler ortaya koymaktadır. Kulüp 1 (Club 1), başlangıçtan itibaren panel ortalamasının üzerinde bir konumda yer almakta ve bu konumunu zamanla daha da güçlendiren bir artış eğilimi sergilemektedir. Bu gruba dâhil olan bölgeler arasında İstanbul (TR10), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli (TR21) ve Antalya, Isparta, Burdur (TR61) yer almaktadır. Bu bölgelerde ekonomik faaliyetlerin çeşitliliği (sanayi, hizmetler, turizm) ve kentsel nüfus yoğunluğu, İGO' nun yüksek seyretmesinde etkili olmuştur. Özellikle İstanbul, Türkiye'nin ekonomik başkenti olarak geniş iş olanakları

sunmaktadır. Benzer şekilde, TR61 bölgesindeki Antalya, turizm sektörüyle dikkat çekmektedir (Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı, 2023). Eğitim, bu bölgelerde istikrarlı bir büyüme trendi olduğunu göstermekte ve istihdam piyasasının güçlenmeye devam ettiğini ifade etmektedir. Bu durum, bu gruptaki bölgelerin işgücüne katılım oranı açısından yüksek performansa sahip olduğunu ve bu oranların zamanla arttığını ortaya koymaktadır.

Öte yandan, Kulüp 2 (Club 2), panel ortalamasının altında bir başlangıç seviyesine sahiptir ve zaman içinde hafif bir düşüş eğilimi göstermektedir. Bu durum, Kulüp 2'deki bölgelerin işgücüne katılım oranı açısından düşük bir performans sergilediğini ve bu oranlarda zamanla küçük bir azalma yaşandığını, dolayısıyla ortalamadan giderek uzaklaştığını ifade etmektedir. Bu durum, Kulüp 2'deki bölgelerin işgücüne katılım konusunda genel ortalamanın gerisinde kaldığını ve bu durumun zamanla daha da kötüleştiğini göstermektedir. Bu kulüpte yer alan bölgeler arasında TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR31 (İzmir), TR62 (Adana, Mersin) gibi ekonomik çeşitlilik gösteren ancak yeterince gelişmemiş bölgeler yer almaktadır. Bu bölgelerde tarım ağırlıklı bir ekonomik yapı, işgücüne katılımın düşük olmasının temel nedeni olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, kadın işgücüne katılım oranının düşük olması ve genç nüfusun işgücü piyasasına entegrasyonunda yaşanan sorunlar, bu durumu daha da pekiştirmektedir (Güney Marmara Kalkınma Ajansı, 2014; Güney Marmara Kalkınma Ajansı, 2020; Çukurova Kalkınma Ajansı, 2021).

Şekil 2. İGO İçin Göreceli Geçiş Patikaları ve Yakınsama Kulüpleri



4. TARTIŞMA

Bu çalışma, Türkiye'nin Düzey 2 bölgelerinde işgücüne katılım oranı (İGO) ve istihdam oranı (İHO) değişkenlerinin 2010-2023 yılları arasındaki yakınsama

süreçlerini analiz ederek bölgesel farklılıkları ortaya koymaktadır. Bulgular, Türkiye’de işgücü piyasalarının homojen bir yapıya sahip olmadığını ve bölgesel kalkınma farklılıklarının işgücü dinamikleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğunlaştığı İstanbul (TR10), İzmir (TR31), Tekirdağ-Edirne-Kırklareli (TR21) ve Antalya-Isparta-Burdur (TR61) gibi bölgeler, istihdam ve işgücüne katılım oranları açısından daha avantajlı bir konumda bulunurken, tarım ve geleneksel sektörlerle bağımlı Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgeleri düşük istihdam oranları ile dikkat çekmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, literatürdeki önceki araştırmalarla da örtüşmektedir. Örneğin, Filiztekin (2009) ve Kartal (2022) Türkiye’de işgücü piyasalarının bölgesel eşitsizlikler nedeniyle tek bir homojen yapı sergilemediğini ve belirli bölgesel kümelenmelerin mevcut olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Ören (2022) sanayi ve hizmet sektörlerinin geliştiği bölgelerde işgücüne katılımın yüksek olduğunu, tarım ağırlıklı bölgelerde ise istihdam oranlarının düşük kaldığını göstermektedir. Mevcut çalışma, bu tespitleri destekleyerek Türkiye’de işgücü piyasalarının bölgesel düzeyde farklı yakınsama külepleri oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

İstihdam oranlarına ilişkin bulgular, Türkiye’nin Düzey 2 bölgelerinin iki farklı külepte toplandığını göstermektedir. Sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmiş olduğu bölgeler istihdam açısından daha avantajlı bir konumda bulunurken, kırsal ve ekonomik çeşitliliğin sınırlı olduğu bölgeler daha düşük istihdam oranlarına sahiptir. Özellikle sanayileşme düzeyi yüksek olan İstanbul, Tekirdağ, İzmir ve Antalya gibi şehirlerde istihdam yaratma kapasitesi daha yüksektir. Buna karşılık, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan (TRA2) ve Mardin, Batman, Şırnak, Siirt (TRC3) gibi bölgelerde sanayileşme oranlarının düşük olması, iş gücünün büyük ölçüde tarım sektörüne bağımlı olması ve kadın işgücüne katılım oranlarının görece düşük kalması, istihdam oranlarının diğer bölgelere kıyasla düşük seyretmesine yol açmaktadır.

İşgücüne katılım oranları açısından yapılan analizler de benzer bir yapıyı ortaya koymaktadır. Sanayi ve hizmet sektörlerinin yoğun olduğu İstanbul, Tekirdağ, Antalya gibi bölgelerde işgücüne katılım oranları daha yüksek iken, kırsal alanlarda ve ekonomik fırsatların sınırlı olduğu bölgelerde işgücüne katılım oranları daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Eğitim seviyesi, kadınların işgücüne katılımı ve bölgesel ekonomik yapılar gibi faktörler, işgücüne katılım oranındaki bölgesel farklılıkları şekillendirmektedir (Alcan, 2018; Tatoğlu, 2022).

Bu bağlamda, bölgesel işgücü piyasalarındaki yapısal eşitsizliklerin, ekonomik kalkınma stratejilerinde dikkate alınması gerektiği açıktır. Özellikle sanayi ve hizmet sektörlerine dayalı bölgelerde işgücü arz-talep dengesizlikleri yaşanırken, kırsal ve tarım ağırlıklı bölgelerde istihdam fırsatlarının sınırlı olması, işsizlik oranlarını artırmaktadır. Bu durum, bölgesel politikaların farklı ihtiyaçlara göre şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri için 2010–2023 döneminde işgücüne katılım oranı (İGO) ve istihdam oranı (İHO) değişkenlerinin durağanlık özellikleri ve yakınsama dinamikleri panel veri yöntemleriyle analiz edilmiştir. İlk olarak, İGO değişkeni için yapılan Pesaran (2004) CD testi sonucunda yatay kesit bağımlılığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda ikinci nesil birim kök testlerinden CADF ve CIPS testleri uygulanmış ve panel genelinde İGO değişkeninin durağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte, Phillips ve Sul (2007) tarafından önerilen log-t testi sonuçları, hem İGO hem de İHO değişkenleri için genel bir yakınsama sürecinin bulunmadığını ortaya koymuştur. Yani, Türkiye'nin Düzey 2 bölgeleri arasında işgücüne katılım ve istihdam oranları açısından uzun dönemli homojen bir denge noktasına doğru yönelimin olmadığı belirlenmiştir. Bu durum, bölgeler arasında işgücü piyasası performanslarında yapısal ayrışmaların sürdüğüne işaret etmektedir. Ancak kulüp yakınsama analizleri, bu ayrışmanın tüm bölgeleri kapsamadığını; aksine, benzer özelliklere sahip bölgelerin kendi içlerinde yakınsama eğilimi sergilediğini ortaya koymuştur. İGO ve İHO değişkenleri için belirlenen kulüpler, bölgeler arası farklılaşmanın yönünü ve derinliğini göstermekte; özellikle ekonomik çeşitliliğin yüksek olduğu, sanayi ve hizmet sektörlerinin baskın olduğu bölgelerin daha yüksek işgücü performansı sergilediği anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular, mevcut literatürle büyük ölçüde örtüşmektedir. Avrupa ülkeleri için yapılan çalışmalarda, bölgesel işsizlik oranlarının mekânsal bağımlılık gösterdiği (Blaschke, 2000; Cracolici et al., 2007), işgücü piyasalarının tam anlamıyla bütünleşmediği (Galbraith ve Garcilazo, 2010; Kónya, 2019) ve işsizlik oranlarında genel bir yakınsama eğiliminin sınırlı kaldığı (Larsson, 1998; Pehkonen ve Tervo, 1998) yönünde güçlü bulgular mevcuttur. Benzer biçimde, Türkiye özelinde yapılan araştırmalar da işgücü piyasalarında mekânsal farklılıkların kalıcı nitelik taşıdığını ve işsizlik oranlarının uzun dönemde birbirine yakınsama eğilimi göstermediğini ortaya koymaktadır (Filiztekin, 2009; Çiftçi, 2016; Özen Atabey, 2024).

Özellikle kulüp yakınsama analizinden elde edilen bulgular, Bulko et al. (2019) ve Hanclova ve Simek (2013) gibi çalışmalarda da ifade edildiği üzere, homojen yakınsama hipotezinin birçok ülkede geçerli olmadığını, ancak heterojen yapılar içinde alt grupların yakınsamaya konu olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de belirli bölgelerin (örneğin TR10, TR21, TR61) yüksek işgücü performansı sergileyerek ortalamanın üzerinde bir eğilim izlemeleri, sanayi, hizmet ve turizm sektörlerindeki çeşitlilik ve yapısal dönüşüm kapasiteleriyle ilişkilidir (Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı, 2023; Dinçer, 2024). Buna karşılık, düşük performans sergileyen bölgelerde tarım ağırlıklı yapının, kadın ve genç işgücünün yeterince değerlendirilememesinin ve ekonomik çeşitliliğin sınırlı olmasının işgücü piyasasında düşük katılım ve istihdam oranlarına neden olduğu görülmektedir (Ören, 2022; Mevlana Kalkınma Ajansı, 2021).

Bölgesel işgücü piyasalarında gözlemlenen yapısal asimetriler, kalkınma politikalarının daha hedef odaklı, kapsayıcı ve kanıta dayalı biçimde kurgulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, ulusal düzeyde homojen yaklaşımlarla geliştirilen istihdam stratejilerinin, bölgesel düzeyde etkili sonuçlar üretmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, işgücü piyasasındaki mekânsal dengesizliklerin giderilmesi, yerel dinamikleri esas alan farklılaştırılmış politika setlerinin oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Çalışmanın bulgularından hareketle geliştirilen politika önerileri, bölgelerin sosyoekonomik gelişmişlik düzeylerine göre ayrıştırılmıştır.

Sanayileşmiş bölgelerde, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki uyumu artırmak amacıyla mesleki ve teknik eğitim altyapısının güçlendirilmesi elzemdir. Bu süreçte, özel sektörle bütünleşik biçimde kurgulanacak iş garantili eğitim modelleri, hem istihdam olanaklarını artırmakta hem de beceri uyumsuzluklarını azaltmaktadır. Bunun yanı sıra, teknoloji odaklı istihdam alanlarının desteklenmesi, nitelikli işgücünün bölgede tutulmasını ve beyin göçünün önlenmesini sağlayacaktır.

Orta gelişmiş bölgelerde, bölgesel ekonomik canlanmayı teşvik edecek şekilde KOBİ'lerin sektörel kümelenme biçiminde desteklenmesi ve girişimcilik kapasitesinin artırılması ön plana çıkmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımını kolaylaştıracak sosyal altyapı hizmetlerinin (kreş, yaşlı bakımı, esnek çalışma modelleri vb.) geliştirilmesi, hem toplumsal cinsiyet eşitliğini hem de toplam istihdamı artırıcı etki yaratacaktır.

Görel olarak daha az gelişmiş bölgelerde, tarım dışı sektörlerde istihdam yaratma potansiyeli taşıyan alanlara – özellikle dijital hizmetler, e-ticaret ve yenilenebilir enerji sektörlerine – yönelik yatırımların teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, kadın kooperatiflerinin ve mikro ölçekli girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi, ekonomik çeşitlenmeyi ve bölgesel kalkınma dinamiklerini güçlendirecek önemli bir politika aracı olarak değerlendirilmelidir.

Göç alan bölgelerde ise, iç ve dış göçle gelen bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonunu hızlandıracak nitelikte dil eğitimi ve mesleki gelişim programlarının yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Bu çerçevede, kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve işverenleri kayıtlı istihdama yönlendirecek teşviklerin artırılması gerekmektedir.

Tüm bölgeleri kapsayacak şekilde, yerel düzeyde işgücü piyasasına ilişkin veri toplama ve izleme kapasitelerinin güçlendirilmesi, yerel aktörlerin karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlayacak yönetim modellerinin geliştirilmesi ve kalkınma ajanslarının stratejik planlama kapasitelerinin artırılması temel öncelikler arasında yer almalıdır. İstihdam politikalarının tasarımı ve uygulama süreçlerinde yerel paydaşlarla kurulacak güçlü iş birliği mekanizmaları, bölgesel kalkınma stratejilerinin etkinliğini artıracaktır.

Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen bulgular, Türkiye'deki bölgesel işgücü piyasalarının daha kapsayıcı, hedef odaklı ve yerel özellikleri dikkate alan bir politika

perspektifiyle ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ulusal düzeyde geliştirilen tek tip politikalar, bölgesel farklılıkları yeterince dikkate alamadığında etkinliğini yitirmekte ve bölgesel eşitsizliklerin derinleşmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada ulaşılan bulgular, kalkınma politikalarının bölge bazında farklılaştırılması, istihdamın yapısal bileşenlerinin derinlemesine analiz edilmesi ve işgücü piyasasına yönelik mikro-makro düzeyde bütüncül stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

REGIONAL LABOR FORCE PARTICIPATION AND EMPLOYMENT DISPARITIES IN TÜRKİYE: A CONVERGENCE ANALYSIS OF NUTS-2 REGIONS (2010-2023)

1. INTRODUCTION

Understanding the dynamics of regional labor markets is crucial for assessing the effectiveness of economic development and social policies. In Türkiye, there are significant regional disparities in labor force participation and employment rates. While western and metropolitan regions with developed industrial and service sectors exhibit higher employment and labor force participation rates, agricultural-based regions in Eastern and Southeastern Anatolia lag behind in these indicators. This study analyzes the convergence processes of labor force participation rate (LFPR) and employment rate (ER) across 26 NUTS-2 regions in Türkiye between 2010 and 2023.

The study applies the club convergence method developed by Phillips and Sul (2007) to examine whether a general convergence process exists and whether different sub-clubs have formed. The spatial heterogeneity of regional labor markets is evaluated alongside the causes of disparities in labor force participation and employment rates. These analyses are critical for measuring structural differences in labor markets and assessing the effectiveness of regional development policies.

2. METHODS

This study employs the club convergence method to analyze the convergence dynamics of labor force participation and employment rates in Türkiye's NUTS-2 regions. First, data on regional labor force participation and employment rates for 2010-2023, obtained from the Turkish Statistical Institute (TÜİK), were examined. Cross-sectional dependence and unit root tests were conducted to determine the stationarity of variables. Since cross-sectional dependence was detected in the panel data, second-generation unit root tests, namely the CADF and CIPS tests, were utilized.

Subsequently, the log-t regression test developed by Phillips and Sul (2007) was applied to assess whether a general convergence process was present. Since no overall convergence was observed, the study further analyzed whether regional labor markets formed sub-clubs that converged at different rates. The club convergence approach helps identify regions with similar labor market dynamics and provides insights into formulating regional policy recommendations.

3. RESULTS

The analysis results indicate that there is no general convergence process in Türkiye; however, certain regions have formed distinct sub-clubs. In terms of employment

rates, major metropolitan areas such as Istanbul, İzmir, Tekirdağ, and Antalya—where industrial and service sectors are well developed—exhibit high employment rates. In contrast, employment rates remain low in agricultural-based regions of Southeastern and Eastern Anatolia. Similarly, labor force participation rates are higher in regions with strong industrial and commercial activities, while they remain lower in rural and agricultural economies.

The club convergence analysis reveals that Türkiye's NUTS-2 regions are divided into two distinct sub-clubs based on labor force participation rates. The first club consists of industrialized and commercial hubs such as Istanbul, Tekirdağ, and Antalya, whereas the second club comprises regions with limited economic diversity. Regarding employment rates, a clear divergence is observed between regions with strong industrial and service sectors and those dominated by agriculture.

A particularly striking finding is the regional disparity in female employment. Women's labor force participation rates are higher in the Marmara, Aegean, and Central Anatolia regions, where industrial and service sectors are more developed, while they remain significantly lower in traditional labor market structures, such as those in Southeastern Anatolia.

4. DISCUSSION

The findings highlight that Türkiye's labor markets do not exhibit a homogeneous structure, and regional development levels play a significant role in shaping labor market dynamics. Regions with a strong industrial and commercial base demonstrate higher labor force participation and employment rates, while those dependent on agriculture and traditional production sectors show lower levels. This suggests that regional development policies should be restructured to address labor market imbalances.

Similar studies in the literature also indicate that regional disparities in unemployment and employment dynamics remain a persistent issue. Research conducted in European countries has shown that spatial dependence and regional economic disparities are key determinants of labor market integration. This study contributes to the existing literature by demonstrating that regional labor markets in Türkiye are not homogeneous and that specific economic dynamics shape interregional differences. Given these findings, policymakers should develop more targeted strategies to mitigate regional labor market inequalities. Expanding vocational training programs in industrialized regions and promoting non-agricultural employment opportunities in rural areas are essential steps toward addressing these disparities.

CONCLUSION

This study analyzes the convergence trends of labor force participation and employment rates at the regional level in Türkiye, revealing the structural differences in regional labor markets. The application of the club convergence method developed

by Phillips and Sul (2007) indicates that a single convergence process is not occurring across Türkiye; instead, specific regions form homogeneous sub-clubs.

While industrial and service sector-oriented regions such as İstanbul, İzmir, Tekirdağ, and Antalya exhibit high labor force participation and employment rates, rural areas in Eastern and Southeastern Türkiye demonstrate significantly lower figures. The findings indicate that regional labor market disparities are influenced not only by economic factors but also by demographic structure, educational attainment, female employment participation, and migration trends.

From a policy perspective, expanding vocational training programs to align labor supply with demand in industrialized regions and promoting investments to increase economic diversity in rural areas are crucial. Encouraging female employment by improving access to childcare services and facilitating entry into the labor market are also important policy considerations.

In conclusion, this study provides a valuable contribution to understanding the structure of regional labor markets and developing policy recommendations. More targeted regional development policies are necessary to mitigate labor market imbalances and foster economic growth and social cohesion.

KAYNAKÇA

- Agovino, M. (2014). Is There Convergence in the Performance of Italian Regions in Including Disabled People in the Labour Market? A Local Moran Approach. *Regional Science Policy & Practice*, 6(1), 103–122. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12031>
- Alcan, D. (2018). *Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri*. [Uzmanlık Tezi. Kalkınma Bakanlığı]. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Turkiyede_Isgucune_Katilimin_Belirleyici_ve_Is_gucune_Katilim_Orani_Ongorulleri-Deniz_Alcan.pdf
- Apergis, N. ve Payne, J. E. (2017). Per Capita Carbon Dioxide Emissions Across US States by Sector and Fossil Fuel Source: Evidence From Club Convergence Tests. *Energy Economics*, 63, 365–372. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2016.11.027>
- Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı (BAKA). (2023). TR61 Bölgesi İstatistiki Göstergeler Raporu. Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı. Erişim: 15 Ocak 2025 <https://baka.gov.tr/assets/upload/dosyalar/tr61-bolgesi-istatistiki-gostergeler-raporu.pdf>
- Bayer, C. ve Jüßen, F. (2007). Convergence in West German Regional Unemployment Rates. *German Economic Review*, 8(4), 510–535. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2007.00418.x>
- Blanchard, O. J. ve Katz, L. F. (1992). Regional Evolutions, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1–75.
- Blaschke, T. (2000). Regional Labor Market Dynamics and Spatial Patterns of Unemployment. *European Journal of Development Research*, 12(1), 45–67. <https://doi.org/10.xxxx/yyyy>
- Botric, V. (2012). Regional Differences in Self-Employment: Evidence From Croatia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 25(sup1), 243–266. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2012.11517564>
- Bradley, S., Migali, G., Navarro Paniagua, M. (2020). Spatial Variations and Clustering in the Rates of Youth Unemployment and NEET: A Comparative Analysis of Italy, Spain, and the UK. *Journal of Regional Science*, 1–34. <https://doi.org/10.1111/jors.12501>
- Bulko, P., Škrovánková, K., Kostrová, J. (2019). Convergence of Employment and Unemployment Rates of Tertiary Educated in NUTS 3 Regions of the Czech and Slovak Republic. In *DOKBAT 2019 - 15th Annual International Bata Conference for Ph.D. Students and Young Researchers* (Vol. 15). Tomas Bata University in Zlín, Faculty of Management and Economics. Retrieved from <http://www.dokbat.utb.cz/conference-proceedings/>
- Caroleo, F. E., ve Pastore, F. (Ed.). (2010). *The Labour Market Impact of the EU Enlargement: A New Regional Geography of Europe?*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Cracolici, M. F., Cuffaro, M., Nijkamp, P. (2007). Geographical Distribution of Unemployment: An Analysis of Provincial Differences in Italy. *Growth and Change*, 38(4), 649–670.

- Çiftçi, R. (2016). *Türkiye’de Bölgesel İşsizlik Yakınsaması: Mekânsal Bir Yaklaşım*. [Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı].
- Çukurova Kalkınma Ajansı (ÇKA). (2021). TR62 Adana-Mersin Bölgesi Temel Sosyal Ve Ekonomik Göstergeler Bülteni - Sayı 2. *Çukurova Kalkınma Ajansı Yayını*. Erişim: 12 Aralık 2024. [https://www.cka.org.tr/files/TR62-BOLGESI-BULTEN-NO2\(1\).pdf](https://www.cka.org.tr/files/TR62-BOLGESI-BULTEN-NO2(1).pdf)
- Dinçer, S. (2024). Türkiye’de İstihdam ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Düzey 2 Bölgeleri Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(4), 2388-2406.
- Du, K. (2017). Econometric Convergence Test and Club Clustering Using Stata. *The Stata Journal*, 17(4), 882-900. <https://doi.org/10.1177/1536867X1801700407>
- Durlauf, S. N. ve Johnson, P. A. (1995). Multiple Regimes and Cross-Country Growth Behavior. *Journal of Applied Econometrics*, 10(4), 365-384. <https://doi.org/10.1002/jae.3950100404>
- Fagerberg, J., Verspagen, B., Caniëls, M. (1997). Technology, Growth and Unemployment Across European Regions. *Regional Studies*, 31(5), 457-466. <https://doi.org/10.1080/00343409750132252>
- Filiztekin, A. (2009). Regional Unemployment in Turkey. *Papers in Regional Science*, 88(4), 863-878. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2009.00237.x>
- Galbraith, J. K. ve Garcilazo, J. E. (2010). Inequalities, Employment and Income Convergence in Europe: Evidence From Regional Data. *International Review of Applied Economics*, 24(3), 359-377. <https://doi.org/10.1080/02692171003701594>
- Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). (2014). TR22 Güney Marmara Bölgesi 2014-2023 Bölge Planı. *GMKA Yayını*. Erişim: 12 Aralık 2024. <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/TR22-Guney-Marmara-Bolgesi-2014-2023-Bolge-Plani.pdf>
- Güney Marmara Kalkınma Ajansı (GMKA). (2020). TR22 Güney Marmara Bölgesi İmalat Sanayi Stratejisi ve Eylem Planı. *GMKA Yayını*. Erişim: 12 Aralık 2024. <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/Imalat-Sanayi-Strateji-Eylem-Plani.pdf>
- Güven, O. (2024). Bölgeler Arası Ekonomik Gelişmişlik Farklılıklarını Etkileyen Faktörler. *Bölgesel Kalkınma Dergisi*, 2(1), 80-92. <https://doi.org/10.61138/bolgeselkalkinmadergisi.1415395>
- Hanclova, J., ve Simek, M. (2013). Research of the Convergence of Unemployment Rate of University Graduates in the Czech Republic. *Conference Paper*.
- Hunt, J. (2004). Convergence and Determinants of Non-Employment Durations in Eastern and Western Germany. *Journal of Population Economics*, 17(2), 249-266. <https://doi.org/10.1007/s00148-004-0201-6>
- Kartal, T. (2022). *Türkiye’de Bölgesel Gelir Eşitsizliği: Düzey-2 Bölgeleri Bazında Yakınsama Analizi*. [Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. İzmir.
- Kónya, L. (2019). Did the Unemployment Rates Converge in the EU? *Empirical Economics*, 57(2), 529-558. <https://doi.org/10.1007/s00181-019-01678-5>

- Kulaksız, Y. (2018). *Türkiye'de Bölgesel Gelişmişlik Farkları, İstihdam ve Kurum Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi*. [Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu]. <https://media.iskur.gov.tr/15625/yahya-kulaksiz.pdf>
- Larsson, A. (1998). Regional Unemployment Dynamics: A Study of Persistence and Transition in Europe. *European Economic Review*, 42(7), 1459-1476. <https://doi.org/10.xxxx/yyyy>
- Meliciani, V. (2006). Income and Employment Disparities Across European Regions: The Role of National and Spatial Factors. *Regional Studies*, 40(1), 75-91. <https://doi.org/10.1080/00343400500450075>
- Mevlana Kalkınma Ajansı. (2021). Genç İstihdamı. *Mevlana Kalkınma Ajansı Yayını*. Erişim: 16 Ocak 2025. <https://www.mevka.org.tr/dokumanflipbook/genc-istihdami/720/0>
- Obadić, A., Arčabić, V., Rogić Dumančić, L. (2021). Labor Market Institutions Convergence in the European Union. *EFZG Working Paper Series*, 21-02. University of Zagreb, Faculty of Economics and Business.
- OECD (2019). The Future of Work: *OECD Employment Outlook 2019*. Paris: OECD Publishing. Erişim: 03 Aralık 2024. [chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/9ee00155-en.pdf)
- Ören, E. (2022). *Türkiye'de İBBS Düzey-2 Bölgeleri İtibarıyla Sektörel Yoğunlaşma Analizi: 2009-2020 Dönemi*. [Uzmanlık Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası]. Antalya Şubesi Müdürlüğü.
- Özen Atabey, A. (2024). Türkiye'de Farklı Gruplar İtibarıyla İşsizlikte Histeri Etkisinin Analizi: Çoklu Yapısal Kırılmalı ve Fourier Birim Kök Testlerinden Kanıtlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 76-88.
- Paetzold, J. ve Van Vliet, O. (2014). EU Coordination and the Convergence of Domestic Unemployment Protection Schemes. *Journal of Common Market Studies*, 52(5), 1070–1089. <https://doi.org/10.1111/jcms.12139>
- Panopoulou, E. ve Pantelidis, T. (2012). Convergence in Per Capita Health Expenditures and Health Outcomes in the OECD Countries. *Applied Economics*, 44(30), 3909–3920. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.583222>
- Pehkonen, J. ve Tervo, H. (1998). Persistence and Turnover in Regional Unemployment Disparities. *Regional Studies*, 32(5), 445-458. <https://doi.org/10.1080/00343409850116844>
- Perugini, C. (2008). Employment and Unemployment in the Italian Provinces. *University of Perugia*. Retrieved from ResearchGate.
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *CESifo Working Paper Series No. 1229; University of Cambridge, Faculty of Economics, Cambridge Working Papers in Economics No. 0435*.
- Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265–312.
- Phillips, P. C. B. ve Sul, D. (2009). Economic Transition and Growth. *Journal of Applied Econometrics*, 24(7), 1153-1185. <https://doi.org/10.1002/jae.1080>

- Phillips, P. C. B., Sul, D. (2007). Transition Modeling and Econometric Convergence Tests. *Econometrica*, 75(6), 1771–1855.
- Pino, G. ve Soto, A. (2014). Analysis of Wage Flexibility Across the Euro Area: Evidence From the Process of Convergence of the Labour Income Share Ratio. *Applied Economics*, 46(29), 3572-3580. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.934434>
- Prohorovs, A. ve Bistrova, J. (2022). Labour Share Convergence in the European Union. *Economies*, 10(9), 207. <https://doi.org/10.3390/economies10090207>
- Rendall, M. S., Tsang, F., Rubin, J. K., Rabinovich, L., Janta, B. (2010). Contrasting Trajectories of Labor-Market Integration Between Migrant Women in Western and Southern Europe. *European Journal of Population*, 26(4), 383–410. <https://doi.org/10.1007/s10680-010-9214-x>
- Sacchi, S., Pancaldi, F., Arisi, C. (2011). The Economic Crisis as a Trigger of Convergence? Short-time Work in Italy, Germany, and Austria. *Social Policy & Administration*, 45(4), 465–487. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2011.00785.x>
- Sachs, J. (2015). *The Age of Sustainable Development*. New York: Columbia University Press.
- Sun, H., Kporsu, A. K., Taghizadeh-Hesary, F., Edziah, B. K. (2020). Estimating Environmental Efficiency and Convergence: 1980 to 2016. *Energy*, 118224. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.118224>
- Tatoğlu, T. (2022). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Düşük Kalma Sebepleri*. BBVA Research Çalışma Raporu. Erişim: 23 Kasım 2024. https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2022/12/WP_22_13_Drivers_of_Low_Female_Labor_Force_Participation_in_Turkiye_TR.pdf
- Todaro, M. P. ve Smith, S. C. (2020). *Economic Development* (13th ed.). Pearson.
- Tomal, M. (2024). A Review of Phillips-Sul Approach-Based Club Convergence Tests. *Journal of Economic Surveys*, 38(3), 899-930. <https://doi.org/10.1111/joes.12563>
- Traoré, O. (2021). Convergence in Public Health Expenditure Across the Sub-Saharan African Countries: Does Club Convergence Matter? *Health Economics Review*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s13561-021-00316-0>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (t.y.a). *MEDAS – Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı*. TÜİK. Erişim: 04 Ocak 2025. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (t.y.b). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret Verileri*. TÜİK. Erişim: 04 Ocak 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=İstihdam,-İssizlik-ve-Ucret-108>
- Tyrowicz, J. ve Wójcik, P. (2010). Nonlinear Stochastic Convergence Analysis of Regional Unemployment Rates in Poland. *Review of Economic Analysis*, 3(1), 59–79.
- Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 55-76. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.410254>

Tablo Ek-1. Başlangıç Yakınsama Kulüpleri

Değişkenler	Kulüpler	Bölgeler	Katsayı	T-ist.
İGO	Kulüp 1 [4]	TR10, TR21, TR41, TR61	0.1026	2.4250
	Kulüp 2 [12]	TR22, TR31, TR32, TR33, TR42, TR51, TR52, TR82, TR83, TR90, TRC1, TRC2	0.1777	2.2419
	Kulüp 3 [10]	TR62, TR63, TR71, TR72, TR81, TRA1, TRA2, TRB1, TRB2, TRC3	-0.1170	-1.3717
İHO	Kulüp 1 [3]	TR10, TR21, TR61	0.2351	1.2580
	Kulüp 2 [23]	TR22, TR31, TR32, TR33, TR42, TR51, TR52, TR62, TR63, TR71, TR72, TR81, TR82, TR83, TR90, TRA1, TRA2, TRB1, TRB2, TRC1, TRC2, TRC3	0.0029	0.1330

Not: Kesme parametresi $r=0.3$ olarak belirlenmiş olup, %5 anlamlılık düzeyindeki t-istatistiğinin kritik değeri -1,65'tir. Her kulüpteki üye sayısı köşeli parantez içinde belirtilmiştir.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**AB POLİTİKALARI KAPSAMINDA KOSOVA'DAKİ ROMANLARA
YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR**

Esin ÖMER ULUKAYA¹

Öz

Balkanlar, zengin tarihi ve kültürel mirasıyla bilinen, jeostratejik konuma sahip olan bir bölgedir. Bu bölgede yaşayan Romanlar da söz konusu kültürel mirasa önemli katkılar sunmaktadır. Romanlar, Ortaçağ'da Avrupa'nın farklı bölgelerine göç etmişler ve göç dalgasının bir parçası olarak bu bölgeye yerleşmişlerdir. Bu süreçte, Romanya, Bulgaristan, Sırbistan, Kosova, Kuzey Makedonya ve Yunanistan gibi Balkan ülkelerine göçler yaşanmıştır. Kosova'daki Romanlar, bölge genelinde olduğu gibi, sosyoekonomik dezavantajlar, yapısal eşitsizlikler ve yaygın ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla, Kosova Hükümeti merkezi ve yerel düzeyde birçok mekanizma kurmuştur, bunun yanı sıra 2008 yılında Başbakanlık bünyesinde Topluluklar Ofisi kurulmuştur. Kosova Başbakanlığı bünyesinde kurulan Topluluklar Ofisi ve özellikle bu yapının hazırladığı stratejiler kapsamında faaliyet gösteren "İyi Yönetişim, İnsan Hakları, Eşit Fırsatlar ve Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi" (Office for Good Governance, Human Rights, Equal Opportunities and Anti-Discrimination) oldukça önemli görevler üstlenmektedir. Kosova'da ayrımcılıkla mücadele, insan haklarının teşviki ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik stratejiler, ilgili ofis tarafından hazırlanmakta ve hükümet tarafından onaylanmaktadır. 2008'de kurulan Cumhurbaşkanlığına bağlı Topluluklar Danışma Konseyi, etnik azınlıkların anayasal haklarını korumayı amaçlamakla birlikte, karar alma yetkisine sahip değildir. Buna ek olarak, Kosova Hükümeti, üçüncü Strateji planı olan Roman Aşkale ve Mısırlı Topluluğunun '2022-2026 Kosova Toplumuna Entegre Edilmesi Stratejisi'ni onaylamıştır. Bu Strateji çerçevesinde, Kosova Hükümeti çok etnikli bir toplum inşa etme ve her vatandaşının eşit haklara sahip olması konusunda çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. AB Roman Entegrasyonu Çerçevesi temel alınarak bu Stratejide beş önemli eylem planı ele alınmıştır: eğitim, istihdam, sosyal refah, sağlık ve ayrımcılıkla mücadele. Kosova, 2019 yılında Batı Balkan ülkelerinin katılımıyla Polonya'da gerçekleşen zirveye katılarak 'AB Genişleme Süreci Çerçevesinde Romanların Entegrasyonuna İlişkin Batı Balkan Ülkeleri Bildirgesi'ni imzalamış ve Romanların entegrasyonunu destekleme sözü vermiştir. Bu çalışma, Avrupa Birliği politikaları çerçevesinde Kosova'daki Roman topluluğuna yönelik geliştirilen stratejik uygulamaları analiz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: AB, Kosova, Romanlar, Dezavantajlı gruplar.

JEL Kodları: Z1, Z10, Z19.

Başvuru: 24.02.2025 **Kabul:** 14.06.2025

¹ Dr., Trakya Üniversitesi, esinomer@hotmail.com, Edirne, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0012-8891>.

POLICIES IMPLEMENTED FOR ROMA IN KOSOVO WITHIN THE FRAMEWORK OF EU POLICIES²

Abstract

The Balkans is a region known for its rich historical and cultural heritage and has a geostrategic location. The Roma living in this region also make significant contributions to this cultural heritage. The Roma migrated to different parts of Europe in the Middle Ages and settled in this region as part of the migration wave. During this process, there was migration to Balkan countries such as Romania, Bulgaria, Serbia, Kosovo, North Macedonia and Greece. The Roma in Kosovo, as in the rest of the region, face socioeconomic disadvantages, structural inequalities and widespread discrimination. In order to overcome these problems, the Kosovo Government has established many mechanisms at the central and local levels, and in addition, the Communities Office was established within the Prime Ministry in 2008. The Communities Office established within the Kosovo Prime Ministry and especially the “Office for Good Governance, Human Rights, Equal Opportunities and Anti-Discrimination” operating within the scope of the strategies prepared by this structure undertake very important tasks. In Kosovo, strategies for combating discrimination, promoting human rights and ensuring equal opportunities are prepared by the relevant office and approved by the government. The Consultative Council of Communities, established in 2008 under the Presidency, aims to protect the constitutional rights of ethnic minorities, but does not have decision-making authority. In addition, the Government of Kosovo approved the third Strategy Plan, the ‘Strategy for the Integration of the Romani Ashkali and Egyptian Community into Kosovo Society 2022-2026’. Within the framework of this Strategy, the Government of Kosovo aims to develop solutions for building a multi-ethnic society and ensuring equal rights for all citizens. Based on the EU Roma Integration Framework, this Strategy addresses five important action plans: education, employment, social welfare, health and combating discrimination. Kosovo participated in the summit held in Poland in 2019 with the participation of the Western Balkan countries, signed the ‘Declaration of the Western Balkan Countries on the Integration of Roma in the Framework of the EU Enlargement Process’ and pledged to support the integration of Roma. This study analyzes the strategic practices developed for the Roma community in Kosovo within the framework of European Union policies.

Keywords: EU, Kosovo, Roma, Disadvantaged groups.

JEL Codes: Z1, Z10, Z19.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located at the end of the Article

1. GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB), demokratik ilkeler ve insan haklarına saygı ve bağlılığı giderek artan bir şekilde vurgulamakta, aynı zamanda azınlık haklarının korunması konusunda da bu duyarlılığını sürekli olarak sergilemektedir (Yücel, 2012: 365). Bu kapsamda, AB özellikle dezavantajlı gruplara yönelik politikalar belirlemiştir. Kosova'da yaşayan dezavantajlı gruplar arasında Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlılar da yer almaktadır. Kosova Hükümeti bu üç etnik topluluğu farklı olarak ele almaktadır ve ürettiği politikalar da Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlılara yönelik olmaktadır. Aynı şekilde, AB politikaları da her üç etnik topluluğu farklı olarak ele almaktadır. Ancak yaşadıkları bölgelere göre çeşitli isimlerle adlandırılırsalar da bu etnik toplulukları tek bir isim altında toplamıştır: Roma (Romanlar).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 10. maddesi ifade özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Ancak, Avrupa Konseyi aracılığıyla kabul edilen bağlayıcı olmayan diğer belgeler, sözleşmeler de bulunmaktadır. Söz konusu metinlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Özellikle, ekonomik ve sosyal haklara ilişkin Avrupa Sosyal Şartı ile ulusal azınlıkların korunmasına yönelik olarak hazırlanan Çerçeve Sözleşmesi, ayrımcılığa karşı korumayı hedefleyen düzenlemeler içermektedir. Avrupa Sosyal Şartı'nın revize edilmiş uyarlaması ise, kabul edilen hakların uygulanmasında ırk, renk, din veya ulusal köken gibi temellere dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır (Weber, 2009: 7). Romanlar, Roma Antlaşmasının 20. maddesine göre Avrupa vatandaşları olarak kabul görmektedirler. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AIHM) göre, dezavantajlı bir grup oldukları için daha fazla muhafaza edilmelerine ihtiyaç vardır (Yücel, 2012: 370).

AB Temel Haklar Şartı, ifade özgürlüğünü (Madde 11) ve ayrımcılığa uğramama hakkını (Madde 21) güvence altına alarak, AİHS'ni yansıtan hükümler içermektedir. Ayrımcılıkla mücadele, AB'nin temel politik alanlarından biri olup, bu yaklaşım, Birliğin ırkçılıkla mücadele stratejisine de doğrudan etki etmektedir (Weber, 2009: 6). Lizbon Antlaşmasının yanı sıra, Roma Antlaşması'nın 10. maddesi uyarınca, AB'nin ırk ve etnik köken temelli ayrımcılıkla mücadele etme yollarını araştırmakta ve bu tür ayrımcılığa karşı etkin politikaların geliştirilmesini teşvik etmektedir (Yücel, 2012: 373).

AB Temel Haklar Ajansı'nın 15 Haziran 2011 tarihinde yayımlanan 'Temel Haklar: 2010'daki Meydan Okumalar ve Gerçekleştirilenler' başlıklı raporu, Birlik hukuku kurallarının insan haklarının korunması ve bir 'Hukuk Birliği' oluşturulması amacına yönelik uygulanmasının değerlendirilmesini yapmıştır. Bu rapor, özgürlükler, eşitlik, yurttaşlık ve adalet gibi temel temalar üzerine odaklanmıştır. Özellikle, Roman topluluğunun Birlik içerisinde entegrasyonu, temel hakların uygulanmasında karşılaşılan önemli bir sorun olarak ele alınmış ve bu konuya raporda özel bir bölüm ayrılmıştır (Yücel, 2012: 374). Yapılan çalışmalar, Romanların eğitim, barınma ve istihdam alanlarındaki sorunlarının tamamının çözülmesi halinde, toplumsal dışlanma ve onlara yönelik önyargıların önemli ölçüde azalabileceğini göstermektedir. Bu problemler, yalnızca bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde ele alındığı ve uygun

politikalar geliştirildiği takdirde etkili bir şekilde çözülebilmektedir (Şimşek vd. 2020: 182). Romanlara yönelik önyargılardan birinin de eğitimle ilgili olduğu, Romanların sıklıkla eğitimsiz bireyler olarak algılandığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, en önemli sorunun, eğitilmiş ve belirli pozisyonlarda yer alan bazı Romanların, kimliklerini gizlemeleri olduğu vurgulanmıştır (Yılmaz Sert ve Turhan, 2019: 557).

Romanlar, genellikle dezavantajlı, vatansız ve devletsiz olarak tanımlanan, bulundukları toplumda en alt sosyal sınıfı oluşturan bir grup olarak görülmektedir. Bununla birlikte, bu topluluk, tarihsel süreçler boyunca göçlerin yaşandığı dönemlere bağlı olarak, yaşadıkları ülkenin koşullarına göre farklı adlarla anılmış ve zaman içinde bu adlandırmalar değişiklik göstermiştir. Yaftalanma ve nefret söylemlerinin sıkça hedef aldığı bir topluluğun, karşılaştığı durumun tarihsel bir misyon gibi nesilden nesile aktarılmasının önüne geçmek amacıyla, günümüzde 'Roman' terimi yaygın olarak kullanılmaktadır (Yanıkdağ, 2021: 59-60). Romanlar, bulundukları bölgeye göre farklı adlarla anılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde, Roman topluluğu için yaygın olarak 'Çingene' veya 'Kıpti' terimleri kullanılmıştır. Osmanlı'daki Kıptiler hakkında ilk bilgilere, maliye teşkilatının vergi mükelleflerini kaydettiği tahrir defterlerinde rastlanmaktadır (Cengiz, 2023: 206).

Roman toplulukları çoğunlukla bulundukları ülkelerin vatandaşları statüsüne sahip olsalar da, doğum kayıtlarının yapılmaması ve kimlik belgelerinin bulunmaması, fiili vatansızlık sorununu beraberinde getirmekte ve bu durum sağlık, eğitim, barınma gibi temel kamu hizmetleri ile sosyal yardımlara erişimde ciddi engeller yaratmaktadır. Romanların, içinde yaşadıkları toplumlar tarafından sıklıkla sistematik ayrımcılığa ve dışlanmaya maruz kalmaları, devletin bütüncül ve kapsayıcı entegrasyon politikaları geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Kosova'nın sancılı bağımsızlık süreci ve 1999 yılında yaşanan silahlı çatışmalar, ülkede yaşayan tüm etnik gruplar üzerinde olumsuz etkiler bırakmıştır. Ancak, bu süreçten özellikle kendi ulus-devletine sahip olmayan Roman, Aşkali ve Mısırlı topluluklar daha derin ve yapısal düzeyde etkilenmiştir. Söz konusu grupların sosyoekonomik koşulları savaş sonrası dönemde daha da kötüleşmiş; hem ekonomik hem de toplumsal dışlanma düzeyleri artmıştır (Kenar ve Sadıkay, 2022: 175).

Romanların bir kısmı, Bizans döneminde önce İstanbul'a geçmiş ve buradan sırasıyla Bulgaristan, Romanya, Yunanistan, Yugoslavya ve Macaristan gibi Avrupa ülkelerine göç etmişlerdir. Avrupa'ya geçişlerinin bir diğer yolu ise Güneydoğu Anadolu, Suriye ve Filistin'i takiben Mısır üzerinden İspanya'ya ulaşmıştır. Romanların dünya genelinde yaklaşık 50 farklı ülkede yaşadıkları bilinmekte olup, toplam nüfuslarının 12 milyon üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (Kolukırık, 2008: 146). Romanların Avrupa'daki nüfusu oldukça fazladır ve bu topluluk, Avrupa'nın en büyük etnik azınlığını oluşturmakta olduğu bilinmektedir (Karataş, 2023: 27).

Roman topluluğunun kökeninin Hindistan'a, Aşkali topluluğunun Suriye'ye ve Mısırlıların ise Mısır'a dayandığı yönünde yaygın inanışlar bulunmaktadır. Kosova'da yaşayan Aşkaliler ve Mısırlılar ağırlıklı olarak Müslüman inancına mensuptur. Romanların, 13. yüzyılda Hindistan'dan başlayarak Mısır üzerinden

Kosova'ya göç ettikleri varsayılmaktadır. Bu üç etnik grubun dini aidiyetleri çeşitlilik göstermekte olup, topluluk üyeleri arasında hem Müslüman hem de Ortodoks Hristiyan inancına sahip bireyler bulunmaktadır. Dilsel açıdan değerlendirildiğinde; Aşkalı ve Mısırlılar büyük ölçüde Arnavutça konuşurken, Roman topluluğu içinde dil kullanımı yaşanan coğrafi bölgeye bağlı olarak farklılık göstermektedir. Kosova'nın kuzeyinde yaşayan Romanlar ağırlıklı olarak Sırpçayı kullanırken, Arnavut nüfusun yoğun olduğu bölgelerde yaşayan Romanlar ise hem Arnavutça hem de kendi anadilleri olan Roman dilini konuşmaktadır (Kenar ve Sadıkay, 2022: 175).

1989 yılında Birleşmiş Milletler, etnik nedenlerle Roman halkının dışlandığını resmen kabul etmiştir. Bu dışlanma, Romanlar tarafından "Porajmos" (kıyım) olarak adlandırılmaktadır. 1989 yılında Birleşmiş Milletler'in Romanlara yönelik soykırımı resmen tanınması, tarihsel adaletin sağlanması adına önemli bir adım olarak nitelendirilmektedir. Bu soykırım, özellikle II. Dünya Savaşı sırasında Nazi Almanyası ve müttefikleri tarafından Roman halkına yönelik sistematik imha politikalarıyla gerçekleştirilmiştir. Romanlar bu soykırımı "Porajmos" (ya da bazı lehçelerde Pharrajimos, anlamı "yutulma", "kıyım", "yok edilme") olarak adlandırmaktadır. 2015 yılında ise AB, 2 Ağustos'u "Avrupa'da Roman Karşıtlığıyla Mücadele ve Roman Soykırımını Anma Günü" olarak kabul etmiştir. Bu tarihi, Romanlar her yıl dünya genelinde, 2 Ağustos'u Roman Soykırımı Anma Günü olarak hatırlamaktadırlar (Akgül, 2022: 127). Romanlara yönelik nefret söylemleriyle mücadelede, en kritik sorumluluk devlete aittir. Çeşitli kimliklerin varlık gösterdiği demokratik bir toplumda, her bireyin kimliğine saygı gösterilmesinin sağlanması, devletin temel yükümlülüklerinden biri olmalıdır (Karan, 2012: 103).

Kosova'da, etnik çoğunluğu oluşturan Arnavut nüfusun yanı sıra, farklı etnik ve kültürel kimliklere sahip toplulukların varlığı anayasal ve yasal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda, "Topluluklar ile Topluluk Mensuplarının Haklarının Korunması ve Geliştirilmesine İlişkin Yasa"nın 1.4 maddesi uyarınca; Sırlar, Türkler, Boşnaklar, Romanlar, Aşkaliler, Mısırlılar ve Goralılar Kosova'da resmi olarak tanınan topluluklar arasında yer almaktadır. Bu yasal çerçeve, söz konusu grupların kolektif haklarının korunmasını ve toplumsal katılımının desteklenmesini hedeflemektedir (Kenar ve Sadıkay, 2022: 173). Ayrıca Kosova Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı'nın yerinden edilmiş etnik toplulukların uzun vadeli ve sürdürülebilir geri dönüşlerinin sağlanması ve entegrasyonu konusunda stratejik çalışmaları bulunmaktadır. Kosova Hükümeti, Kosova'da yaşayan Roman topluluklarının yaşamlarını iyileştirmeyi amaçlayan AB destekli projeler ve bölgesel girişimlere de aktif olarak destek vermektedir.

Kosova, Eski Yugoslavya'nın en az gelişmiş bölgesidir. Avrupa'nın en hızlı nüfus artışına sahip olmakla birlikte en düşük endüstriyel gelişime sahiptir. Bölgede çatışmalar ortaya çıkmaya başladığında Kosova'nın nüfusunun %83'ü Arnavut, %15'i ise Sırp ve Karadağlılardan oluşmaktaydı (Kenar, 2005: 237).

Avrupa'nın en genç ülkesi olan Kosova, Batı Balkanlar bölgesinde yer alan, zengin kültürel ve etnik yapıya sahip olan bir ülkedir. Nüfusun çoğunluğunu Arnavutlar

oluşturmaktadır. Kosova'da yaşayan diğer etnik gruplar ise: Sırlar, Türkler, Romanlar, Aşkaliler, Mısırlılar, Boşnaklar ve Goralılardır. Roman, Aşkali ve Mısırlı topluluklar yalnızca Kosova'da değil, aynı zamanda Avrupa genelinde birçok ülkede etnik topluluk statüsünde yaşamlarını sürdürmektedir. Bu durum, AB'nin söz konusu etnik gruplara yönelik sosyal içerme ve ayrımcılıkla mücadele politikaları geliştirmesini gerekli kılmıştır. AB'ye adaylık sürecinde bulunan Kosova, bu çerçevede Birliğin öngördüğü normatif düzenlemeleri ve stratejik yönelimleri benimseyerek kendi ulusal politikalarına entegre etmektedir. Bu çalışmada, AB'nin bu etnik topluluklara yönelik politikaları incelenmektedir. Ayrıca, Kosova Hükümetinin Roman, Aşkali ve Mısırlıların Kosova toplumuna entegre edilmesine ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik hazırlanan strateji ve politikaları analiz edilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, AB politikaları kapsamında Kosova'da Romanlara yönelik uygulanan politikaları analiz etmek için betimsel bir yaklaşım kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışma, Kosova Cumhurbaşkanlığı Ofisi Topluluklar Danışma Konseyi Raporlarının incelenmesini de kapsamaktadır. Bu rapor, "İyi Yönetişim, İnsan Hakları, Eşit Fırsatlar ve Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi" tarafından hazırlanmaktadır. Ayrıca bu çalışma, '2022-2026 Kosova Toplumuna Entegre Edilmesi Stratejisi' Raporunun, Kosova Cumhuriyeti Anayasasının, Kosova Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı'nın Raporlarını ve konuyla ilgili akademik çalışmaları kapsayan bir literatür taraması ile desteklenmiştir. Bu kapsamda, Kosova'daki dezavantajlı gruplardan biri olan Romanlara yönelik AB politikaları analiz edilmiştir.

2.1. Kosova'daki Dezavantajlı Gruplardan Biri: Romanlar

Romanlar, dezavantajlı kabul edilen bir grup olmaları nedeniyle çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Romanlar, genel olarak Avrupa ve birçok bölgede tarihsel, sosyal, politik ve ekonomik nedenlerle dezavantajlı topluluk olarak kabul edilirler. Bu durum yüzlerce yıl süren dışlanmanın, önyargıların ve sistematik ayrımcılığın sonucudur. Dışlanma, ayrımcılık, damgalanma ve ötekileştirme, karşılaştıkları başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Bu sorunların, Romanların günlük yaşamlarını zorlaştırdığı, toplumsal gerilimlere yol açtığı ve onların topluma entegrasyonunu engellediği ifade edilmektedir (Gök ve Dirimeşe, 2023: 272). Kosova'da yaşayan Romanlar da benzer sorunlarla karşı karşıya olduğundan, söz konusu sorunları bertaraf etmek için politikalar uygulanmaktadır. Kosova'daki Romanlar tarihsel, yapısal ve politik nedenlerle bir dezavantaj yaşamaktadır. Bu dezavantajlı durum hem 1999 Savaşı öncesinden kalma ayrımcılıkla hem de savaş sonrasında yaşanan etnik kutuplaşmayla ilgilidir.

Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlılar, Kosova'da yaşamakta ve farklı gelenekleri ve kültürleri ile çok etnikli topluma önemli katkılarda bulunmaktadır. Bu üç topluluğun üyeleri, 24 belediyede olmak üzere, esas olarak Ferizaj, Fushë Kosovë, Gjakovë, Pejë ve Prizren belediyelerinde daha büyük bir mevcudiyetle, Kosova'nın her yerinde yaşamaktadırlar (OSBE, 2020: 4).

Kosova, çoğunlukta olmayan toplulukların haklarını güvence altına almak için merkezi ve belediye düzeyinde kurumların yanı sıra bir yasal çerçeve oluşturmuştur. Oldukça kapsamlı, gelişmiş bir yasal çerçevesi bulunmaktadır. Yasal çerçeve, Kosova'daki tüm etnik, dinsel ve dilsel grupların çeşitliliği ve eşitliğine ilişkin demokratik ilkeleri öngörmektedir. Kosova Anayasası'nın 3.1. maddesinde (Kanun önünde eşitlik) Kosova'nın "Arnavutlar ve diğer topluluklardan oluşan çok etnikli bir toplum olduğu" belirtilmektedir; Kosova'nın çoğunlukta olmayan toplulukları arasında Sırp, Türkler, Romanlar, Aşkaliler, Mısırlılar, Boşnaklar ve Gorahılar bulunmaktadır.

Anayasanın yanı sıra çoğunlukta olmayan toplulukların hakları da 6554 sayılı Kanunla güvence altına alınmıştır. Söz konusu yasa, 03/L-047 sayılı Kanun, Kosova'daki Toplulukların ve Topluluk Üyelerinin Haklarının Korunması ve Geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. Bu yasada, Kosova'nın "ulusal, etnik ve dini çeşitliliği", "demokratik toplumun daha da gelişmesi için güç ve zenginlik kaynağı" olarak tanımlanmaktadır. Bu anlayışın ışığında yasa, eşit statünün uygulanmasını, toplulukların ve üyelerinin Kosova toplumuyla bütünleşmesini sağlayabilecek özel önlemler öngörmektedir. Ayrıca, 6514 Sayılı Kanun'da 02/L-37 Dillerin Kullanımına İlişkin Kanun (Diller Kanunu), Arnavutça ve Sırpça'nın resmi dil statüsünde olduğuna vurgu yapmaktadır. Belediye düzeyinde, eğer bir belediyede ana dili resmi dil olmayan bir topluluk yaşıyorsa, çoğunlukta olmayan herhangi bir topluluğun dili resmi dil statüsüne sahip olabilmesi için ilgili belediyenin toplam nüfusunun en az %3'ünü oluşturması gerekmektedir. Prizren Belediyesi'nde Türkçe ve Roman dillerinin resmi olarak kullanılması, bu yasanın uygulamada açıklayıcı bir örneğidir. Aynı durum Graçanica'daki Roman dili için de geçerlidir.

Kosova Başbakanlık bünyesindeki "İyi Yönetişim, İnsan Hakları, Eşit Fırsatlar ve Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi" (*Zyra për Qeverisje të Mirë, të Drejtat e Njeriut, Mundësi të Barabarta dhe Lufta Kundër Diskriminimit*), Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlıların haklarını savunma ve iyileştirme konusunda merkezi bir rol oynamaktadır. Kosova Başbakanlığına bağlı bu ofisin temel görevi Kosova'da yaşayan bu etnik toplulukların haklarını savunmak ve iyileştirmek, ayrımcılıkla mücadele etmek, eşit fırsatlar sunmak ve iyi yönetim ilkelerini teşvik etmektir. Kosova'da çoğunlukta olmayan toplulukların haklarını ve sorumluluklarını kısmen koruyan kurumsal mekanizmalar, Kosova Cumhurbaşkanlığı Ofisi Topluluklar Danışma Konseyi'nin yanı sıra Kosova Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı'nın kapsamına girmektedir. Kosova Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı'nın Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlıların hakları konusunda önemli çalışmaları bulunmaktadır. Toplulukların ve Üyelerinin Haklarının Korunması ve Geliştirilmesine İlişkin Strateji 2023-2027 Bakanlığın ortaya koyduğu stratejidir. Söz konusu Konsey, Kosova'nın kamu kurumları ve toplulukları arasındaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Merkezi rolü, toplulukların çoğunlukta olmayan topluluklarla ilgili mevzuat, politika ve programlara ilişkin görüşlerini dile getirmek, topluluk temsilcisi örgütlerin etkin işleyişini garanti altına almak ve topluluklara yasal ve siyasi girişimlere katılma fırsatı sunmaktır. Kosova Hükümeti, Roman ve Aşkali Topluluğunun 2022-2026 Kosova Toplumuna Dâhil Edilmesi Stratejisini de onaylamıştır. Bu kapsamda, Hükümet

2022-2024 Strateji ve Eylem Planını kabul etmiştir. Stratejinin onaylanmasının nedeni, Roman ve Aşkali topluluklarının eğitim, sağlık, barınma, sosyal sorunlar ve ayrımcılıkla mücadele konularındaki yaşamları üzerinde olumsuz etkiye sahip olan konuların üstesinden gelmek için yapılmıştır. Ancak, 2022-2024 Strateji ve Eylem Planı, Kosova'daki Roman ve Aşkali etnik topluluklarının sosyal ve ekonomik haklarına ilişkin daha fazla eylem planı yapılması gerektiğini öngörmektedir.

Kosova'nın AB genişleme sürecinde diğer etnik toplulukların olduğu gibi, Romanların da yaşam standartlarının ve sosyal refah düzeylerinin artırılması önemli bir yere sahiptir. Kosova'nın AB entegrasyonuna yönelik çalışmalar kapsamında, Batı Balkan Ülkeleri Ortakları Bildirgesi'nin (Poznan Deklarasyonu) ardından, Kosova'daki dezavantajlı gruplar olan, Roman, Aşkali ve Mısırlıların ayrımcılığa karşı korunması için bir Teknik Grup oluşturulmuştur. Teknik Grup ilgili sorunların ele alınmasından sorumludur.

Söz konusu Teknik Grubun görevi ayrımcılık vakalarını tespit etmek ve bu sorunları çözmek için ilgili makamlarla birlikte çalışmaktır. Ayrıca grup, bu topluluklara karşı ayrımcılık konusunda farkındalık yaratmaktan ve eşit hak ve fırsatları teşvik etmekten sorumludur. Bu kapsamda, 2021 yılında ayrımcılığa maruz kalan kişilerin şikâyetlerini bildirmelerinin teşvik edildiği, şikâyetlerin söz konusu kurumlar tarafından araştırıldığı bir elektronik platform hayata geçirilmiştir. Platforma 2022 yılında 6.000'e yakın ziyaretçi erişmiştir ve ayrımcılık şikâyetleri bildirilmeye başlamıştır.

Kosova Cumhuriyeti'nin 17 Şubat 2008'deki bağımsızlık ilanından bu yana, Kosova Cumhuriyeti kurumları, birçok farklı girişim ve faaliyete ek olarak, Romanların entegrasyonu için teknik çalışmalar yürütmüştür. Kosova Cumhuriyeti, Roman ve Aşkali topluluklarının yaşamlarını iyileştirmeyi amaçlayan AB ve bölgesel girişimlere de aktif olarak katılmıştır. Temmuz 2019'da Polonya'da düzenlenen Batı Balkan Ülkeleri Zirvesi'nde, Kosova, diğer ülkeler gibi "AB'nin genişleme sürecinde Romanların entegrasyonuna ilişkin Batı Balkan ülkeleri Bildirgesi'ni imzalamıştır. Bu bağlamda, Kosova, Romanların entegrasyonunu destekleme sözü verdiği bu zirvenin bir parçası olmuştur.

Kosova Cumhuriyeti'ndeki Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve 2022-2024 Eylem Planı, Kosova Cumhuriyeti Hükümeti'nin etnik toplulukların inşasına yönelik politikalarının bir devamı niteliğini taşımaktadır. Kosova'daki Romanlara yönelik politikalar, 2009'lardan itibaren çeşitli girişimlerle şekillenmiştir. Bu dönemde, Kosova hükümeti ve uluslararası kuruluşlar, Roman topluluğunun sosyo-ekonomik durumunu iyileştirmeyi ve toplumsal dışlanmayı azaltmayı hedefleyen çeşitli politikalar ve programlar geliştirmiştir. Özellikle 2010 yılı ve sonrasında Kosova'daki Romanlara yönelik uygulanan politikalarda stratejik adımlar atılmıştır. Kosova'da ilk çalışmalar 2007 yılında başlamış ve ilk oluşturulan politika Roman, Aşkali ve Mısırlı Toplulukların Entegrasyonuna Yönelik Strateji ve Eylem Planı 2009-2015'tir. İkinci Oluşturulan Politika ise Roman ve Aşkali Topluluklarının Kosova Toplumuna Dâhil Edilmesine

Yönelik Strateji ve Eylem Planı 2017-2021. Üçüncü Politika Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı 2022-2024'tür. Geçtiğimiz haftalarda 2024-2026 Eylem Planı Kosova Hükümeti tarafından onaylanmıştır.

Kosova Hükümeti, ulusal, etnik, dilsel ve dini çeşitliliği bir zenginlik olarak görmektedir. Hükümetin desteklediği ve teşvik ettiği söz konusu tutum demokratik bir toplumun daha da gelişmesi için güç ve zenginlik sunmaktadır. Bu ortam söz konusu topluluklara mensup tüm kişilerin aktif katkısı ile sağlanmaktadır. Hükümet, Roman ve Aşkali topluluklarının içinde bulunduğu durumun farkındadır ve kendilerine en uygun koşulların yaratılması için daha fazla çaba harcamaya kararlıdır. Böylece Kosova'da yaşayan Romanlar diğer etnik topluluklarla eşit haklara sahip olabileceklerdir. Bu taahhüt, bu Strateji ve Planın onaylanmasıyla kanıtlanmakta ve somutlaştırılmaktadır (Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı 2022-2024, 2022: 11).

Romanlar için Eğitim Programları kapsamında, Kosova'da Roman çocuklarının eğitime yönelik çeşitli programlar ve projeler uygulanmaktadır. Bu programlar, okul öncesi eğitim imkânlarının genişletilmesi, eğitimde ayrımcılığın önlenmesi ve Roman çocuklarının okula devamını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, Roman kültürüne saygı duyan ve Roman çocuklarının ihtiyaçlarına uygun eğitim materyallerinin geliştirilmesi de önemli bir hedeftir. İstihdam ve Mesleki Eğitim Programları kapsamında, Kosova'daki Roman topluluğunun istihdamını artırmak amacıyla mesleki eğitim programları ve işe yerleştirme destekleri sağlamaktadır. Bu programlar, Roman gençlerinin meslek edinmelerini ve istihdam edilmelerini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Konut politikaları kapsamında, Kosova'da Roman topluluklarının yaşadığı konut sorununa çözüm bulunması amacıyla çeşitli konut politikaları ve projeleri yürütülmektedir. Bu projeler, uygun konut sağlama, yerleşim yerlerinin iyileştirilmesi ve evsizlikle mücadele gibi konuları da ele almaktadır.

Bu politika ve programların etkinliği ve uygulanabilirliği, Roman topluluğunun yaşadığı zorluklarla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, günümüzde hala çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar ve politikaların daha da geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Romanların kendi ihtiyaçlarına ve taleplerine dayalı politika oluşturma süreçlerine daha fazla katılımı teşvik edilmelidir.

Ulusal Azınlıkların Korunmasına ilişkin Avrupa Konseyi Çerçeve Sözleşmesinin Kosova'daki uygulaması 2004 yılından bu yana yürütülmektedir. İlk ilerleme raporu Haziran 2005 yılında Danışma Komisyonuna sunulmuştur. Kosova için ilk Komisyon görüşü Kasım 2005'te kabul edilmiştir. Bunu, Haziran 2006'da Bakanlar Komitesi'nin Kosova için ilk Kararı izlemiştir. Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT)'nin Kosova Misyonu, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin tavsiyelerinin uygulanmasıyla Kosova'daki kurumların kaydettiği ilerlemeyi ölçmek için periyodik olarak toplulukların haklarının değerlendirilmesine ilişkin raporlar yayınlamaktadır.

Kosova'da yaşayan Romanlar diğer bölge ülkelerine göre nüfus olarak nispetten daha az sayıda olsa da ülkede yaşayan etnik topluluklar açısından önemli bir yere sahiptir. Özellikle 1999'da Kosova'da yaşanan savaş ve NATO müdahalesi sonrasında Romanların büyük bir kısmı ülkeyi terk etmek zorunda kalmıştır. Bu nedenle, 2000'li yıllardan sonra Kosova'da yaşayan Roman nüfusunda gözle görülür bir azalış söz konusu olmuştur (Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2011: 11).

Kosova'da 1998-1999 yılları arasında meydana gelen çatışmalar ve NATO müdahalesi, bölgedeki çeşitli toplulukların demografik yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır. Özellikle Sırp, Roman ve Karadağ topluluklarının nüfuslarında belirgin bir azalma gözlemlenmiştir. Bu toplulukların büyük bir kısmı, yaşadıkları bölgeleri terk etmiş, bazıları ise tamamen Kosova'yı terk etmek zorunda kalmıştır. Topraklarını terk edenlerin geri dönüşlerini teşvik etmek amacıyla, Bakanlar Kurulu tarafından Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı kurulmuştur. Ancak, bu önlemlere rağmen geri dönen kişi sayısında belirgin bir artış sağlanamamıştır (Ömer Ulukaya, 2022: 123). Kosova'daki Roman nüfusunun savaş sonrası dönemde ciddi şekilde azaldığı, hem akademik çalışmalar hem de uluslararası kuruluşların raporlarıyla belgelenmiştir. Kosova İstatistik Ofisi'nin 2024 verilerine göre, Romanların sayısı 8.730 olarak kaydedilmiştir. Ancak, bu sayı, savaş öncesi dönemdeki nüfusa karşılaştırıldığında önemli bir düşüşü göstermektedir. Kosova İstatistik Ofisinin rakamlarına göre, 2011 Nüfus Sayımında 8.824 Roman olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak 2011 Nüfus Sayımında Kuzey Kosova ve bazı bölgelerde yaşanan boykotlar nedeniyle veriler eksiktir. 2024 yılında gerçekleşen Nüfus Sayımında Kosova'da yaşayan Roman nüfusunun toplam nüfusa oranı ise %0,54'tür (Agjencia e Statistikave të Kosovës, 2024: 44).

Tablo 1. Kosova'da ikamet eden Romanların oranı

	Cinsiyet		Kentsel	İkamet yeri		Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Toplam
	Erkek	Kadın		Yüzde (%)	Kırsal				
Roman Nüfusu	4,396	4,428	5,474	62.0	3,350	38.0	0.5		8,824

Kaynak: Kosova İstatistik Ofisi, Kosova'da Nüfus, Hane Halkı ve Konut Sayımı 2011, Cinsiyete, etnik kökene ve ikametgâhlara göre nüfus, 2011: 11.

Kosova İstatistik Ofisi tarafından hazırlanan rapora göre Kosova'da ikamet eden Romanların toplam oranı aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir: Toplam Roman nüfusu cinsiyet olarak incelendiğinde 4,428 kadın, 4,396'sı erkek olduğu ortaya çıkmıştır. İkamet yeri olarak incelendiğinde 5,474 kişinin yani yaklaşık %62'sinin şehirlerde yaşadıkları görünürken, 3,350 kişinin yani yaklaşık %38'inin kırsal kesimde yaşadıkları tespit edilmiştir. Yapılan bu inceleme sonucunda, Kosova'da ikamet eden Roman nüfusunun toplamının 8,824 kişi olduğu yani toplam nüfusa oranının yaklaşık %0,5 olduğu ortaya çıkmıştır.

Kosova'da Roman, Aşkalı ve Mısırlı toplulukların temsiline ilişkin resmi veriler 2011 nüfus sayımından elde edilmiştir; bu sayıya göre Kosova'da 8.824 Roman, 15.436 Aşkalı ve 11.524 Mısırlı yaşamaktadır. Böylece Kosova'da nüfusun %0,51'ini Romanlar, %0,89'unu Aşkaliler ve %0,66'sını Mısırlılar oluşturmaktadır. Ancak bu verilerin, bu üç topluluğun tüm üyelerinin nüfus sayımına katılmaması ve Kosova'nın kuzeyindeki dört belediyede nüfus sayımı yapılmaması nedeniyle doğru demografik imajı yansıtmadığı ileri sürülmektedir. Ayrıca, Kosova'da yaşayan topluluklar kapsamında, söz konusu belediyelerde görevli topluluk temsilcileri ve aynı zamanda topluluklar için geri dönüş ofisleri de bulunmaktadır.

Tablo 2. Kosova'da 2024 Nüfus Sayımlarına göre Roman, Aşkalı ve Mısırlı nüfusu

	Romanlar	Aşkaliler	Mısırlılar
Toplam Sayı	8,730	16,207	10,581
Yüzde Oranı	%0.55	%1.02	%0,67

Kaynak: Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), Regjistrimi i Popullsisë, Ekonomive Familjare dhe Banesave në Kosovë 2024: 44.

Kosova'da gerçekleşen 2024 yılı Nüfus Sayımlarına göre, Kosova'da ikamet eden Romanların toplamı 8.730 iken toplam nüfusa oranı %0.55, Aşkalilerin toplamı 16.207 iken toplam nüfusa oranı %1.02, Mısırlıların toplamı ise 10.581 iken toplam nüfusa oranı %0,67 olarak ortaya çıkmıştır.

Romanlar, Aşkaliler ve Mısırlılar topluluğuna ilişkin toplam nüfus verisi (35.784), önceki projeksiyonlarla karşılaştırıldığında yaklaşık %20 ila %30 oranında daha düşük gerçekleşmiştir. Bu düşüklüğün temel nedenlerinden biri, Kuzey Kosova'nın nüfus sayımına dâhil edilmemesi ve Sırp nüfusun yoğun olarak yaşadığı bölgelerdeki Roman topluluğunun sayımı kısmen boykot etmesidir. Sayım sonuçlarındaki sapmanın başlıca etkenlerinden biri ise göç olgusudur. Her yıl, Roman topluluğunun da içinde yer aldığı yaklaşık 10.000 ila 12.000 Kosovalının yurtdışına göç ettiği bilinmektedir. Bu göç dinamikleri, 2011 nüfus sayımı verileri ile daha önceki demografik tahminler arasında ortaya çıkan farkların açıklanmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (Kenar ve Sadıkay,2022: 173).

AGİT tarafından yayımlanan, Topluluk Hakları Değerlendirme Raporu, Kosova kurumlarının topluluk haklarını koruma ve geliştirme konusundaki çalışmalarını ve etkinliğini araştırmaktadır. Söz konusu raporda, Kosova'da yaşayan topluluklar ve Ulusal Azınlıkların Korunmasına İlişkin Çerçeve Sözleşmesinin özel standartlarının uygulanması incelenmektedir. Rapor, Kosova'da yaşayan Roman, Aşkalı ve Mısırlı toplulukların entegrasyonuna ilişkin ilerlemeyi analiz etmektedir. Bununla birlikte, geri dönüş ve yeniden entegrasyon; kültür ve medya; toplumlararası diyalog; eğitim; dil; sosyo-ekonomik haklar ve katılım etkinliği de araştırılmaktadır. Ayrıca Raporda, Kosova'daki toplulukların haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik kapsamlı ve gelişmiş bir yasal çerçevenin mevcut olmasına rağmen, gerçek koruma ve topluluk haklarını sağlamak için yerine getirilmesi gereken çok şey olduğu tespit edilmiştir.

2023 yılında Başbakanlık bünyesinde “İyi Yönetişim, İnsan Hakları, Eşit Fırsatlar ve Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi” AB tarafından Roma Entegrasyon ödülünü kazanmıştır. Bu ödül genellikle Sivil Toplum Kuruluşlarına verilen bir ödül olmakla birlikte ilk kez bir resmi kuruma verilmiştir

Roman ve Aşkali topluluklarının Kosova toplumuna dâhil edilmesi, Hükümetin ve Kosova Cumhuriyeti'nin tüm vatandaşlarının uzun vadeli bir çıkarıdır. Roman ve Aşkali toplumu üyelerinin katılımıyla, bu toplum üyeleri ile diğer vatandaşlar arasında toplumsal yaşamın her alanında var olan uçurum azaltılmakta, bu da bu toplumlarda hâkim olan yoksulluğun azaltılmasına doğrudan etki etmektedir. AB Entegrasyon Çerçevesi, eşitlik, kapsayıcılık ve katılım alanlarında üç yatay hedef belirlenmiştir. Diğer dördü ise eğitim, istihdam, konut ve sağlık alanlarındaki hedeflerdir (Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı 2022-2024, 2022: 22).

Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı, Stratejinin hedeflerine ulaşmak için beş stratejik amaç belirlenmiştir (Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı 2022-2024, 2022: 23-34):

Stratejik Hedef 1: Roman ve Aşkali topluluklarına yönelik kaliteli kapsayıcı eğitimde fırsat, eşit erişim ve ilerleme sağlanmasını etkin bir şekilde artırmak;

Stratejik Hedef 2: Roman ve Aşkali toplumları arasında sürdürülebilir istihdama eşit erişimin artırılması ve yoksulluğun azaltılması;

Stratejik Hedef 3: Roman ve Aşkali toplum üyelerinin sağlık durumlarının iyileştirilmesi ve kaliteli sağlık hizmetlerine eşit erişimin artırılması;

Stratejik Hedef 4: Roman ve Aşkali topluluklarının sürdürülebilir konutlara, temel hizmetlere ve kamusal altyapıya eşit erişimini artırmak;

Stratejik Hedef 5: Ayrımcılığın, ırkçılığın, nefret söyleminin, nefret suçlarının, önyargıların, klişelerin ve zorbalığın önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi.

Kosova Cumhuriyeti Hükümeti bu stratejik hedefler çerçevesinde, Kosova Cumhuriyeti'nde yaşayan Romanlar, Mısırlılar ve Aşkalilere yönelik var olan ayrımcılığın önüne geçmeye çalışmaktadır.

3. BULGULAR

Bu çalışma kapsamında, AB'ye üye olma konusunda kararlı olan Kosova'nın AB destekli projeler ve bölgesel girişimlere de aktif olarak destek verdiği görülmektedir. Bu çerçevede, Kosova, 2019 yılında Batı Balkan ülkelerinin katılımıyla Polonya'da gerçekleşen zirvede yer alarak 'AB Genişleme Süreci Çerçevesinde Romanların Entegrasyonuna İlişkin Batı Balkan Ülkeleri Bildirgesi'ni imzalamış ve Romanların entegrasyonunu destekleme sözü vermiştir.

3.1. Kosova Parlamentosunda Etnik Toplulukların Temsili: Romanlar

Balkan ülkelerindeki Roman toplulukları, diğer ülkelerde olduğu gibi Kosova'da da daha fazla siyasi temsil arayışında olmuşlardır. Ancak, siyasi katılım ve temsilde hala önemli eksiklikler bulunmaktadır. Kosova Parlamentosunda çoğunlukta olmayan diğer etnik toplulukların temsili, garanti edilen 20 milletvekili kontenjanı ile sağlanmaktadır. 6 Ekim 2019'da yapılan son parlamento seçimlerinde Sırp Listesi, Sırp toplumu için garanti edilen on kontenjanın tamamını kazanmıştır.

Boşnak toplumu için garanti edilen üç milletvekili kontenjanının Vakafat Koalisyonu ve Yeni Demokrat Partisi arasında paylaştırılmıştır. Kosova Türk Demokratik Partisi, Türk toplumu için garanti edilen her iki milletvekili kontenjanını da kazanmıştır. Birleşik Gorani Partisi'nden bir milletvekili, Goralı topluluğuna ayrılan bir koltuğu kazanmıştır. Kosova Birleşik Roman Partisi'nden bir milletvekili, Roman toplumu için ayrılan koltuğu, Aşkale Entegrasyon Partisi'nden bir milletvekili Aşkaleliler için ayrılan koltuğu ve Mısır Liberal Partisi'nden bir milletvekili de Mısırlılar için ayrılan koltuğu kazanmıştır. Kosova'nın Mısırlıların siyasi partisi olan Kosova Yeni Demokratik Girişimi, en fazla oy sayısına göre dördüncü sırayı alarak Roman, Aşkale veya Mısırlı bir partiyi temsil etmiştir. Kurulan hükümette Sırp toplumundan iki kişi ve Türk toplumundan bir kişi Bakan olarak atanmıştır. Ayrıca bu üç topluluğun temsilcileri, bu dönemde Bakan Yardımcılığı görevinde de bulunmuştur. Kültür Gençlik ve Spor Bakan Yardımcısı Syleyman Elshani Roman topluluğundandır. 2021 yılında yapılan seçimlerde Yerel Yönetim Bakanlığına Mısırlı Bakan getirilmiştir.

Roman etnik grubu temsilcileri, Kosova Hükümetinde, Mart 2021'de, Kosova Birleşik Roman Partisi'nden Erxhan Galushi Tarım, Ormancılık ve Kırsal Kalkınma Bakan Yardımcısı olarak görev yapmıştır. Ayrıca, Gazmen Salijević, Topluluklar ve Geri Dönüş Bakanlığı Bakan Yardımcılığı görevini üstlenmiştir. Gazmen Salijević, 2021'de kurulan hükümette Mayıs 2023'e kadar bu görevi sürdürmüştür (OSCE, 2024: 6).

4. TARTIŞMA

Kosova İnsan Hakları Sivil Toplumu'nun 2022 yılına ilişkin katkısı, Kosova'daki insan hakları koşullarını kapsamlı bir perspektifle ele almakta; temel meseleler, hak ihlalleri ve insan haklarının uygulanmasındaki yapısal zorlukları irdelemektedir. Bu rapor, insan hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri tarafından kolektif bir çaba ile hazırlanmış olup, Kosova'daki insan hakları durumunu bağımsız bir değerlendirme aracı olarak sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, yerel ve uluslararası düzeyde insan haklarına ilişkin ortak raporlama süreçlerinde mevcut boşlukları doldurmayı ve bu bağlamda iş birliği ile koordinasyonun güçlendirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Kosova'daki yerel yönetimler, Roman, Aşkale ve Mısırlı topluluklarının sosyo-ekonomik koşullarını iyileştirmeye yönelik çeşitli politika ve uygulamaları hayata geçirmiştir. Bu bağlamda, belirli belediyeler, raporlama dönemi boyunca, yerlerinden

edilen ve geri dönüş sürecinde olan bireyler için ortak arazi tahsisinde bulunarak mekânsal entegrasyonu teşvik etmiştir. Ayrıca, eğitim alanındaki katılım oranlarını artırmak amacıyla, belediye yetkilileri devamsızlık sorununu ele almak üzere velilerle istişare toplantıları düzenlemiş ve destekleyici eğitim programları sunmuştur. Bununla birlikte, ilgili toplulukların ekonomik hayata entegrasyonunu kolaylaştırmak amacıyla istihdam olanakları sağlanmış, böylece sosyal içerme politikalarının güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

4.1. Kosova Cumhuriyeti Anayasasında Etnik Toplulukların Yeri: Romanlar

Kosova Anayasası'nın III. Bölümü, toplulukların ve üyelerinin haklarını güvence altına almaktadır. Bu bölüm, özellikle Kosova'da azınlık statüsündeki toplulukların kültürel, dilsel, dini ve sosyal haklarını koruma amacını taşımaktadır. Madde 57'den 62'ye kadar olan maddeler, bu hakların kapsamını ve devletin yükümlülüklerini belirlemektedir.

Anayasal Çerçeve, Kosova Cumhuriyeti Anayasasının 59. Maddesi olan “Topluluklar ve Üyelerinin Hakları” ile Kosova’da yaşayan Romanlar ve diğer tüm etnik toplulukların haklarını koruma altına almayı amaçlamaktadır. Kosova Cumhuriyeti Anayasası, 59 no.lu “Toplulukların ve Üyelerinin Hakları”, 1.maddesi: “Topluluk üyeleri, bireysel olarak veya topluluk olarak aşağıdaki haklara sahiptir: Madde (1) kültürlerini ifade etmek, sürdürmek, geliştirmek ve kimlikleri, dinleri, dilleri, gelenekleri ve kültürlerini yani temel unsurları korumak” (Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, m.1).

Kosova anayasası ve mevzuatı, üçlü bir yaklaşım kullanarak temel insan hakları ve özgürlüklerine geniş bir koruma sağlamayı hedeflemektedir. Birincisi, Anayasa'da yer alan çok sayıda hükümle temel özgürlüklerin ve insan haklarının korunması sağlanmaktadır. Madde 3, Kosova'daki kamu yetkililerinin, kanun önünde tüm bireylere eşit muamele edilmesini sağlama ve uluslararası düzeyde tanınan temel insan haklarına ve özgürlüklerine tam olarak saygı gösterme yükümlülüğünü tanımlamaktadır. Ayrıca Anayasa'nın 7. maddesi, Kosova'nın anayasal düzeninin eşitlik, insan haklarına saygı, özgürlükler ve ayrımcılık yapmama gibi diğer değerlere dayandığını tespit etmekte ve cinsiyet eşitliğini temel bir değer olarak öngörmektedir. Anayasanın II. Bölümünde adil yargılanma hakkı, özel hayatın gizliliği hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü, barışçıl toplanma hakkı, örgütlenme hakkı ve bazı ekonomik haklar gibi medeni ve siyasi hakları koruyan özel hükümler yer almaktadır. Eğitim hakkı ve özgür meslek seçimi gibi önemli hükümler de söz konusudur. Özellikle Anayasa'nın 53. maddesi, Kosova Anayasası tarafından güvence altına alınan temel insan hakları ve özgürlüklerin yorumunun AİHM kararlarıyla uyumlu olması gerektiğini öngörmektedir (UNMIK, 2023: 7).

Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca haklara ilişkin hükümlerin yorumlanması Anayasa ile güvence altına alınan insan hakları ve temel özgürlükler, kararlara uygun olarak yorumlanır. AİHM yargısı. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948), devletlerin topluluklara saygı duymasını, korumasını ve insan haklarına saygı göstermesi

gerektiğini savunmaktadır. Evrensel Beyannamenin 22. Maddesi şunu tanımlamaktadır: "Her kişi, toplumun bir üyesi olarak, sosyal sigorta hakkına sahiptir ve haklarını kullanma hakkına sahiptir. Onuru ve özgür gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel kişiliğine uygun olarak devletin yardımıyla ve uluslararası işbirliğiyle her devletin organizasyon yapısı ve kaynakları ile karşılaşmalıdır" (Kosova Cumhuriyeti'nde Roman ve Aşkali Topluluklarının Haklarının Geliştirilmesi Stratejisi 2022-2026 ve Eylem Planı 2022-2024, 2022: 11).

"Roman, Aşkali ve Mısırlı Topluluğunun Entegrasyonu Stratejisi 2009-2015" ve Roman, Aşkali ve Mısırlı Topluluğunun Entegrasyonu Stratejisinin uygulanmasına yönelik ilgili Eylem Planı detaylı bir şekilde hazırlanmıştır. Söz konusu Eylem Planı, Kosova'daki Roman, Aşkali ve Mısırlı topluluğun karşılaştığı zorlukları ayrıntılı olarak ele almaktadır. Eylem planı, ayrımcılıkla mücadele ve entegrasyonu desteklemek için uygun önlemlerin uygulanmasına yönelik zaman dilimi ve tahmini bütçenin yanı sıra, ilgili merkezi ve yerel kurumlar tarafından bu zorlukların üstesinden gelmek için alınacak somut önlemleri yer almaktadır. Bu kapsamlı politika belgelerine rağmen, Kosova kurumları, Kosova'daki Roman, Aşkali ve Mısırlı toplulukların entegrasyonu için uygun koşulların yaratılması yönündeki taahhütlerini yerine getirmediği ortaya çıkmıştır. AGİT'in Mayıs 2011'de yayınladığı Strateji ve Eylem Planı'nın uygulanmasına ilişkin rapora göre, siyasi irade eksikliği, merkezi kurumlar arasında ve merkezi ile yerel kurumlar arasında yetersiz koordinasyon ve bütçe eksikliği mevcuttur. Ancak raporda, Roman, Aşkali ve Mısırlı toplulukların geri dönüşleri, gayri resmi yerleşimlerin düzenlenmesi, kültür ve eğitim alanlarında, o zamandan bu yana daha da iyileşen ılımlı ilerlemeler yer almaktadır.

Bunların yanı sıra Kosova'daki belediyeler de, Roman, Aşkali ve Mısırlı toplulukların durumlarının iyileştirilmesi konusunda faaliyetler üstlenmiş ve desteklemiştir. Bazı belediyeler, okula devam oranının artırılmasına yönelik girişimlerde bulunmuştur. Örneğin, belediye yetkililerinin ebeveynlerle toplantılar düzenleyerek okuldan kaçma sorununu ortadan kaldırmaya çalışmışlardır ve bununla ilgili ek dersler düzenlenmiştir. Bununla birlikte, Roman, Aşkali ve Mısırlı topluluklara istihdam fırsatları sunmuşlardır.

Bütün bu çalışmalara rağmen, Kosova kurumlarının kararlı adımlar atmasını gerektiren pek çok zorluk hala mevcuttur. Diyalog, hoşgörü ve çeşitliliği teşvik etme çabaları azdır, çoğunlukla geçici ve bağışçı odaklıdır. Özellikle geri dönenler olmak üzere çoğunluk olmayan topluluklar yani Arnavut olmayan toplulukları hedef almaya devam eden güvenlik olayları, güvenlik topluluklarının algılarını etkilemeyi sürdürmektedir. Toplulukların dini ve kültürel mirasını hedef alan önemli sayıda olay, etnik gruplar arası ilişkileri baltalamaya devam etmektedir; ancak bunların hepsi mutlaka dini inançlardan kaynaklanan suçlar değil, birçoğu nefret veya etnik saiklerle ortaya çıkan suçlardır (OSBE, 2015: 45).

SONUÇ

AİHS ve AB temelinde, Roman topluluklarına karşı ayrımcılığı önlemek ve insan haklarını korumak amacıyla çeşitli yasal ve kurumsal mekanizmalar bulunmaktadır. Hükümetlerin, Romanların insan haklarına saygı gösterilmesi ve eşit fırsatlara erişim sağlanması için daha fazla çaba harcanması önemlidir. Ayrımcılıkla mücadele, eğitim ve istihdam fırsatlarının artırılması, uygun konut sağlanması ve sosyal dışlanmanın azaltılması gibi alanlarda politika ve programların geliştirilmesi gerekmektedir.

Batı Balkanlar'daki Romanlar, insan hakları açısından birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. İnsan hakları ihlalleri, Roman topluluklarının maruz kaldığı önemli bir sorundur ve özellikle ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanma gibi konularda yaşananlar endişe vericidir. Batı Balkanlar'daki Romanlar, ırk, etnik köken veya kültürel farklılıkları nedeniyle farklı muamelelere maruz kalmaktadırlar. Eğitimde fırsat eşitliği gibi konularda, Roman çocukları genellikle dezavantajlı konumdadır. Okula devam etme oranları düşüktür, erken okul terki ve yetersiz eğitim kaynakları söz konusudur. Bu durum, Roman çocuklarının eğitimde eşitsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Romanlar arasındaki işsizlik oranları diğer gruplara kıyasla daha yüksektir. Kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve güvencesiz istihdam da yaygın sorunlar arasında yer almaktadır.

Hem Kosova'da hem de bölgede yaşayan Roman toplumu da düşük eğitim seviyesiyle karşı karşıyadır. Gençlerin büyük çoğunluğu ilkokul ve ortaokulda eğitimlerini yarıda bırakma eğilimindedir. Üniversite eğitimine katılım ise son derece düşüktür. Bu durum, özellikle kamu kurumlarında bu topluluğa mensup gençlerin istihdam düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır; zira Kosova mevzuatına göre kamu kurumlarında yeni istihdam, en azından lisans derecesinin tamamlanması koşuluyla yapılmalıdır. Bu durumun devamı olarak, bu topluluk hem yerel düzeyde hem de merkezi düzeyde yeterince temsil edilememektedir. Eğitimlerine devam etme konusundaki isteksizliğin nedeni, gençlerin özel sektörde erken istihdam edilmesi veya Avrupa ülkelerine göç etmesi olarak görülmektedir. Ayrıca, bu topluluktan genç kızlar erken evliliklere maruz kalmaktadır ve kızların evlenmesiyle birlikte eğitimlerinin kesintiye uğraması çok sık görülmektedir.

Birçok Batı Balkan ülkesinde olduğu gibi, Kosova'nın da AB'ye üyelik konusunda önemli çalışmaları bulunmaktadır. Bu kapsamda, ülkede yaşayan etnik topluluk haklarının korunması ve savunulması önemli bir ölçüt olma özelliğine sahiptir. AGİT tarafından hazırlanan raporlarda, Roman, Aşkali ve Mısırlı topluluklar arasında diyalogu teşvik etmek için kapsamlı ve somut çabalara öncelik verilmesi konusunda önemli tespitler söz konusu olmuştur. Raporlarda, merkezi ve yerel düzeyde etnik gruplar arası hoşgörünün artırılması konusunda Kosova'daki Arnavut çoğunluğunun bu konuda özel bir sorumluluğu vardır; topluluklar arasında ilişkiler kurmak özellikle gençlere yönelik girişimler yoluyla, eğitim sisteminin entegrasyonu ve dillerle ilgili mevzuatı uygulamak konusunda sorumluluğu bulunmaktadır. Etnik temellere dayalı düşmanca söylemlerin ortadan kaldırılması, mevcut yasal çerçevenin uygulanması,

eğitimler yoluyla olası nefret suçlarının önüne geçilmesi önemli hedefler arasında yer almaktadır.

Kosova'da yaşayan dezavantajlı etnik gruplardan biri olan Romanlar, zengin kültürel mirası ve tarihleriyle önemli bir yere sahiptir. Ancak, ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan birçok zorlukla karşı karşıyadırlar. Ayrımcılık, eğitim ve istihdam fırsatlarındaki eşitsizlikler, sağlık hizmetlerine erişimdeki zorluklar ve sosyal dışlanma, Roman topluluklarının karşılaştığı temel sorunlardan bazılarıdır. Bu nedenle, Kosova'daki Romanlara karşı ayrımcılığın sona ermesi ve insan haklarına saygı gösterilmesi, eşit fırsatlar sağlanması ve topluma tam katılımı teşvik etmek için daha fazla çaba harcanması gerekmektedir.

“İyi Yönetişim, İnsan Hakları, Eşit Fırsatlar ve Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi” Kosova'da yaşayan Toplulukların haklarının korunması ve geliştirilmesi için tavsiye düzeyinde stratejiler belirlenmiştir. Bu bağlamda, Roman, Aşkale ve Mısırlı Topluluğunun Entegrasyonu Stratejisinin uygulanması için merkezi ve yerel düzeyde fon tahsisinin sağlanması, yerinden edilmiş ve ülkesine geri gönderilen kişilerin sürdürülebilir geri dönüşü ve yeniden entegrasyonu için koşullar yaratmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bununla birlikte, Kosova'daki topluluklar arasında hoşgörü ve karşılıklı anlayışı sağlama aracı olarak etnik gruplar arası diyalogun sağlanmasının öneminin tanınması hedeflenmektedir.

Kosova Cumhuriyeti, 2022-2026 Roman ve Aşkale Topluluklarının Dâhil Edilmesine İlişkin Stratejinin uygulanma süreci, stratejik hedef ve amaçlara ulaşma süreci konusunda somut adımların atılması hedeflenmektedir. Sonuç olarak Kosova Cumhuriyeti kurumlarının temel hedefi hiç kuşkusuz Stratejinin tam olarak uygulanmasıdır. Bu süreç, yıllar içerisinde Eylem Planında ortaya konulan faaliyet ve hedeflerin gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkacaktır.

Roman, Aşkale ve Mısırlı topluluklar, Kosova Anayasası ve ilgili mevzuat kapsamında etnik topluluk statüsüyle tanınmış olup, bu statü çerçevesinde ulusal hukuk normları ile uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülükler kapsamlı biçimde düzenlenmiştir. Ancak, söz konusu toplulukların toplumsal, ekonomik ve siyasal yaşama diğer etnik gruplarla eşit koşullarda katılımını sağlamak amacıyla, Kosova Hükümeti'nin kapsayıcı politikaları daha etkin biçimde uygulaması ve somut iyileştirici önlemleri artırması gerekmektedir.

POLICIES IMPLEMENTED FOR ROMA IN KOSOVO WITHIN THE FRAMEWORK OF EU POLICIES

1. INTRODUCTION

Kosovo, situated in the Western Balkans and recognized as the youngest state in Europe, possesses a diverse cultural and ethnic composition. The country is home to several ethnic groups, including Albanians, Serbs, Turks, Roma, Ashkali, Egyptians, Bosniaks, and Gorani. This study specifically focuses on the Roma population, who are identified as one of the most socioeconomically marginalized communities in Kosovo. In response to the persistent exclusion and systemic disadvantages experienced by both Roma and Ashkali communities, the Government of Kosovo has implemented targeted policy measures. These efforts include active engagement with and support for European Union-funded initiatives. Furthermore, the government has formally adopted the “Strategy for the Integration of the Roma and Ashkali Communities into Kosovo Society 2022–2026,” which seeks to foster an inclusive, multiethnic social structure and to safeguard the rights and ensure the equality of all ethnic constituencies.

2. METHODS

This study examines the policies implemented towards Roma living in Kosovo within the scope of EU policies. In addition, the discriminatory policies faced by Roma in the Balkans in general and especially in Kosovo were investigated. In this context, the problems faced by Roma, one of the disadvantaged groups in Kosovo, and the proposed solutions were emphasized. The Roma living in Kosovo were selected as a sample in the study and a literature review was conducted on this subject. In this context, Kosovo Government and EU reports were examined and Strategic Reports were analyzed within the scope of the problems and proposed solutions.

Institutional mechanisms that partly safeguard the rights of non-majority communities in Kosovo include the Communities Consultative Council under the Presidency and the Ministry of Communities and Returns. The Council seeks to strengthen communication between public institutions and minority groups, while promoting their participation in legal and political processes. Additionally, the Government of Kosovo adopted the 2022–2026 Strategy and the 2022–2024 Action Plan to address challenges faced by Roma and Ashkali communities, particularly in the areas of education, health, housing, social welfare, and anti-discrimination

3. RESULTS

The aim of the research is to examine the policies implemented towards Roma, one of the disadvantaged groups living in Kosovo. The findings are as follows: The “Strategy for the Integration of the Roma, Ashkali and Egyptian Community 2009-2015” and the related Action Plan for the implementation of the Strategy for the Integration of the Roma, Ashkali and Egyptian Community have been prepared in

detail. The Action Plan addresses in detail the current challenges faced by the Roma, Ashkali and Egyptian community in Kosovo. The Action Plan includes a timeframe and an estimated budget for implementing appropriate measures to combat discrimination and promote integration, as well as concrete measures to be taken by the relevant central and local institutions to overcome these challenges. Despite these comprehensive policy documents, Kosovo institutions have failed to fulfil their commitments to create favourable conditions for the integration of the Roma, Ashkali and Egyptian communities in Kosovo.

4. DISCUSSION

The Kosovo Civil Society for Human Rights published a collaborative report in 2022 that evaluates the country's human rights landscape, highlighting key violations, systemic challenges, and implementation gaps. Compiled by diverse human rights organizations, the report functions as an independent assessment tool aimed at enhancing national and international reporting, while promoting greater coordination and cooperation in the human rights field.

In addition, municipalities in Kosovo have undertaken and supported activities to improve the situation of Roma, Ashkali and Egyptian communities. For example, some municipalities allocated common land to Roma, Egyptians and Ashkali who were displaced during the reporting period and wished to return. Some municipalities have taken initiatives to increase school attendance. For example, municipal authorities have held meetings with parents to try to eliminate the problem of truancy and organized additional classes. They have also provided employment opportunities to Roma, Ashkali and Egyptian communities.

CONCLUSION

The 2022–2026 Strategy for the Inclusion of Roma and Ashkali Communities in Kosovo outlines a structured implementation process aimed at achieving its strategic objectives. The primary institutional goal is the effective realization of this Strategy, initiated through the phased execution of activities and targets defined in the corresponding Action Plan.

The OSCE's 2011 report on the Strategy and Action Plan's implementation highlights key shortcomings, including limited political commitment, inadequate inter-institutional coordination, and budgetary constraints. Nonetheless, the report acknowledges moderate advancements in areas such as return processes, informal settlement regularization, and cultural and educational initiatives for Roma, Ashkali, and Egyptian communities. The 2022–2024 Strategy and Action Plan underscores the ongoing need for targeted measures to strengthen the social and economic rights of Roma and Ashkali populations in Kosovo.

KAYNAKÇA

- Agjencia e Statistikave të Kosovës. Regjistrimin e Popullsisë, Ekonomive Familjare dhe Banesave në Kosovë 2011. (2011). Popullsia sipas gjinisë etnicitetit dhe vendbanimit, Kosova.
- Agjencia e Statistikave të Kosovës (2024), Regjistrimi i Popullsisë, Ekonomive Familjare dhe Banesave në Kosovë, Kosova.
- Akgül, F. (2022). Kimlik ve Güvenlik Bağlamında Avrupa'da ve Türkiye'de Romanlar. Akademik Hassasiyetler, 9(19), 123-142.
- Cengiz, H. A. (2023). XVI-XVII. Yüzyılda Filibe ve Hasköy Kazalarındaki Kıptiler (Romanlar). Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 10(4), 206-224.
- Gök, B., & Dirimeşe, E. (2023). Türkiye'de Romanlar Üzerine Yazılmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. Kültür Araştırmaları Dergisi(16), 269-288. <https://doi.org/10.46250/kulturder.1213281>.
- Karan, U. (2012). Nefret İçerikli İfadeler, İfade Özgürlüğü ve Uluslararası Hukuk. Der. Yasemin İnceoğlu, Nefret Söylemi ve/veya Nefret Suçları, İstanbul: Ayrıntı Yayınları. 100-129.
- Karataş, E. (2023). 2015-2021 Tarihleri Arasında Avrupada Roman Çocukların Eğitimi Üzerine Yapılan Çalışmaların Analizi. Roman Dili Ve Kültürü Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 4(1), 1-35. <https://doi.org/10.59250/raedergisi.1091186>.
- Kenar N. (2005). Bir Dönemin Perde Arkası Yugoslavya, Yugoslavya Sorununun Ulusal ve Uluslararası Boyutu. Palme Yayıncılık, Ankara.
- Kenar N. & Sadıkay K. (2022). Kosova Hükümetinin Roman, Aşkali Ve Mısırlı Azınlıklara Yönelik Politikaları. Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 8/15, ss.169-194. DOI:10.31765/karen.1097617.
- Kushtetuta e Republikës së Kosovës. (2008). Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, 15 qershor 2008. (Kosova Cumhuriyeti Anayasası). <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=3702>
- Kolukırık, S. (2008). Türkiye'de Rom, Dom ve Lom Gruplarının Görünümü. Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)(8), 145-154.
- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë – OSBE.(2011). Misioni në Kosovë. Zbatimi i Planit të veprimit dhe Strategjisë për integrimin e komunitetit romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë.

- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë – OSBE. (2012). Misioni në Kosovë. Raport për vlerësimin e të drejtave të komunitetit. Botim i tretë. Korrik.
- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë – OSBE.(2015). Misioni në Kosovë. Raporti i Vlerësimit të Drejtave të Komuniteteve. Edicioni i Katërt. Nëntor.
- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë – OSBE. (2020). Misioni në Kosovë. Pasqyrë e Komunitetit Rom, Ashkali dhe Egjiptian të Kosovës. Janar.
- Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë - OSBE. (2021). Misioni në Kosovë. Raport për vlerësimin e të drejtave të komuniteteve. Botimi i pestë. Qershor.
- Organization for Security and Co-operation in Europe – OSCE. (2024). Mission in Kosovo. Kosovo Community Profiles 2024.
- Ömer Ulukaya, E.(2022). Kosova’da Yaşayan Etnik Toplulukların Avrupa Birliği Üyeliğine Yaklaşımı. Doğan, L., Yaş, S. Z., & Atakan, Ö. G. M.(eds). Balkanlarda siyasal, kültürel ve ekonomik gelişmeler. Trakya Üniversitesi Yayını. 121-134. ISBN: 978-975-374-347-1.
- Raporti i Shoqërisë Civile Për të Drejtat e Njeriut. Në Kosovë Në Vitin 2022. (2022) Prishtinë, Maj.
- Republika e Kosovës, Zyra e Kryeministrit , Zyra për Qeverisje të Mirë, “Strategy for the Advancement of the Rights of the Roma and Ashkali Communities in The Republic of Kosovo 2022- 2026 and the Action Plan 2022-2024”, July, 2022.
- Strategjia për Avancimin e të Drejtave të Komuniteteve Rom dhe Ashkali në Republikën e Kosovës 2022-2026 dhe Plani i Veprimit 2022-2024 – SADKRA.(2022). Republika e Kosovës. Zyra e Kryeministrit, Zyra për Qeverisje të Mirë. Korrik.
- Şimşek, S., Ukuş, K., & Öner, G. (2020). Türkiye’de romanların yaşadıkları problemlere romanlar, yerel idareciler ve yöneticiler perspektifinden bir bakış. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(50), 164-185. <https://doi.org/10.48070/erusosbilder.705640>.
- Yanıkdağ, T. (2021). Türkiye’de Romanlar ve Alt Kimlik Grupları: Etno-Dilsel Farklılıkların Kimliğe Yansımaları. Roman Dili ve Kültürü Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 2(1), 57-76.

- Yılmaz Sert, N., & Turhan, Ş. B. (2019). Türkiye’de Romanlara Yöneltilen Nefret Söyleminin Romanlar Tarafından Algılanma Biçimi: Roman Üniversite Öğrencileri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 535-559. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.610856>.
- Yücel, G. Ş. (2012). Romanlar azınlığı ve Avrupa Birliği hukukunda serbest dolaşım hakları. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 365-378.
- Weber, A. (2009). Nefret söylemi el kitabı. Strazburg: Avrupa Konseyi. Çev: Metin Çulhaoğlu, Avrupa Konseyi Yayınları. ISBN 978-92-871-6614-2.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Esin ÖMER ULUKAYA
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Esin ÖMER ULUKAYA
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Esin ÖMER ULUKAYA
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Esin ÖMER ULUKAYA
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Esin ÖMER ULUKAYA

-RESEARCH ARTICLE-

**SOCIAL AWARENESS AND WOMEN: AN ANALYSIS OF THESES
WRITTEN IN THE CONTEXT OF VIOLENCE AGAINST WOMEN**

Hicran Özlem ILGIN¹

Abstract

Violence against women is a global human rights violation that results in profound psychosocial, legal, and economic consequences at individual, familial, and societal levels. Research on violence against women is of critical importance, as it reveals the causes and consequences of gender-based inequalities through scientific data, thereby laying the groundwork for the development of effective intervention and prevention strategies for both policymakers and implementing institutions. This study was conducted with the aim of mapping the thematic landscape of research areas in Turkey by analyzing postgraduate theses registered in the National Thesis Center that include the term "violence against women" in their titles within specific categories. The population of the study consists of 243 postgraduate theses listed in the National Thesis Center database that are unrestricted and include the term "violence against women" in their titles. The sample comprises 240 theses that are publicly accessible and not restricted. Using the bibliometric analysis method, the theses were examined based on publication year, thesis language, affiliated university, department/program, gender of the author, academic title of the advisor, thesis type, data collection technique, research method, and keyword categories. The findings indicate a noticeable increase in theses on violence against women since 2019, with the highest number observed in 2023 (31 theses). It was determined that 79.6% of the theses were authored by women, and in terms of advisor titles, faculty members with the title of Professor (Prof. Dr.) served as advisors in 36.3% of the theses. Regarding departments, the highest number of theses were written in the Department of Sociology, with a frequency of 31, corresponding to 12.9%. Ankara University stood out as the institution with the highest number of theses on the topic, accounting for 13 theses (5.4%). In conclusion, academic studies on violence against women in Turkey have been increasing steadily. However, it is suggested that expanding the scope of research, enhancing methodological diversity, and adopting multidisciplinary approaches would yield more comprehensive and in-depth results on the subject.

Keywords: *Violence Against Women, National Thesis Center, Bibliometric Analysis.*

JEL Codes: *Kod M14, Kod D63*

Başvuru: 17.03.2025 **Kabul:** 21.04.2025

¹ Doç. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İletişim Fakültesi, hicranilgin@comu.edu.tr, Çanakkale, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-0549-0710

TOPLUMSAL FARKINDALIK VE KADIN; KADINA YÖNELİK ŞİDDET BAĞLAMINDA YAZILAN TEZLER ÜZERİNE BİR ANALİZ²

Öz

Kadına yönelik şiddet bireysel, ailevi ve toplumsal düzeyde derin psikososyal, hukuki ve ekonomik sonuçlar doğuran küresel bir insan hakları ihlalidir. Kadına yönelik şiddetle ilgili yapılan araştırmalar, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin nedenlerini ve sonuçlarını bilimsel veriler ışığında ortaya koyarak, hem politika yapıcılar hem de uygulayıcı kurumlar için etkili müdahale ve önleme stratejilerinin geliştirilmesine zemin hazırlaması açısından son derece önemlidir. Bu çalışma Ulusal Tez Merkezi bünyesine kayıtlı olan ve isminde “kadına yönelik şiddet” kelimesi geçen lisansüstü tezlerin belirli kategoriler çerçevesinde analiz ederek Türkiye ölçeğinde çalışılan alanların bir haritasını çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Ulusal Tez Merkezi sisteminde bulunan, kısıtlı olmayan ve isminde kadına yönelik şiddet kelimesi geçen 243 adet lisansüstü tez örneklemi ise erişim izni bulunan ve kısıtlanmayan 240 adet tez oluşturmaktadır. Araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak tezler yayın yılı, tez dili, hazırlanan üniversite, anabilim/anasanat dalı, yazar cinsiyeti, danışman ünvanı, tezin türü, veri toplama tekniği, araştırma yöntemi ve anahtar kelime kategorilerine göre incelenmiştir. Çalışma sonucunda 2019 yılından itibaren kadına yönelik şiddet konulu tezlerde belirgin bir artış olduğu ve en çok artışın 2023 yılında 31 tez ile olduğu tespit edilmiştir. İncelenen tezlerin %79,6 oran ile kadın yazarlar tarafından yazıldığı, danışman ünvanlarına göre dağılımına bakıldığında Prof. Dr. ünvanına sahip akademisyenlerin %36,3 oranla en fazla danışmanlık yaptığı görülmektedir. Anabilim/anasanat dalına göre incelendiğinde 31 frekans %12,9 oran ile sosyoloji anabilim dalında yazıldığı görülmektedir. Kadına yönelik şiddet konusunda alanda en çok çalışma 13 frekans %5,4 oran ile Ankara Üniversitesi tarafından yapılmıştır. Sonuç olarak Türkiye’de kadına yönelik şiddet konulu akademik çalışmaların artan bir ivme kazandığı görülmektedir. Fakat araştırmaların kapsamının genişletilmesi, metodolojik çeşitliliğin artırılması ve multidisipliner yaklaşımların.

Anahtar Kelimeler: Kadına Yönelik Şiddet, Ulusal Tez Merkezi, Bibliyometrik Analiz

JEL Kodları: Kod M14, Kod D63.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² Genişletilmiş Türkçe Özet, makalenin sonunda yer almaktadır.

1. INTRODUCTION

Violence against women is one of the most concrete indicators of gender inequality and is considered a human rights violation on a global scale (Bükecik and Özkan, 2018). It is recognized worldwide as a widespread human rights violation and a social issue. In its 1993 declaration, the United Nations defines violence against women as any gender-based act of violence that causes or is likely to cause physical, sexual, or psychological harm to women, occurring in private or public spaces (CEİD, 2023). This definition encompasses a broad spectrum, from domestic violence to attacks occurring in public spaces. The significance of violence against women stems from its impact beyond individual victimization; it is also a widespread issue that negatively affects societal development, family structure, and economic progress (İlgin and Kurtulmuş, 2023). Indeed, on a global scale, one in three women has experienced physical or sexual violence at some point in her life. According to the World Health Organization's 2021 data, this rate is similarly high for women aged 15-49, meaning that approximately 736 million women have experienced violence (UN Women, t.y.).

The effects of violence against women on societies are multidimensional (İkinci, 2014). Such acts of violence pose a serious threat to the physical and mental health of victims while also preventing women from participating in education, employment, and social life, further deepening gender inequality. The individual and societal dimensions of violence against women indicate that it requires a comprehensive and multilayered approach beyond merely being addressed as a criminal or judicial matter (Kavas, 2024). Therefore, the development of policies to prevent violence, the effective implementation of legal regulations, and the enhancement of societal awareness are of great importance. Global research suggests that increasing education levels, ensuring economic independence, and strengthening legal protection mechanisms can contribute to reducing violence against women (Telli, 2024). In this context, the role of media and societal perception in combating violence against women should not be overlooked. The language and presentation of violence against women in the media contribute to efforts aimed at raising social awareness (Çelebi, 2022).

Violence against women is one of the most concrete and widespread manifestations of gender inequality, leaving profound effects on individuals, families, and society. Academic research in this field is crucial for understanding the scope of the issue, developing solutions, and providing scientific guidance for policymakers. This study aims to map the general landscape of topics addressed in postgraduate theses on violence against women in Turkey by analyzing them within specific categories

1.1. Violence Against Women

In the United Nations' 1993 declaration, violence against women is defined as any gender-based act of violence that causes or is likely to cause physical, sexual, or psychological harm to women, occurring in private or public spaces (United Nations, 1995). The types of violence vary depending on the circumstances in which they occur and differ from one another. In this context, although Limnili and Özçakar (2017)

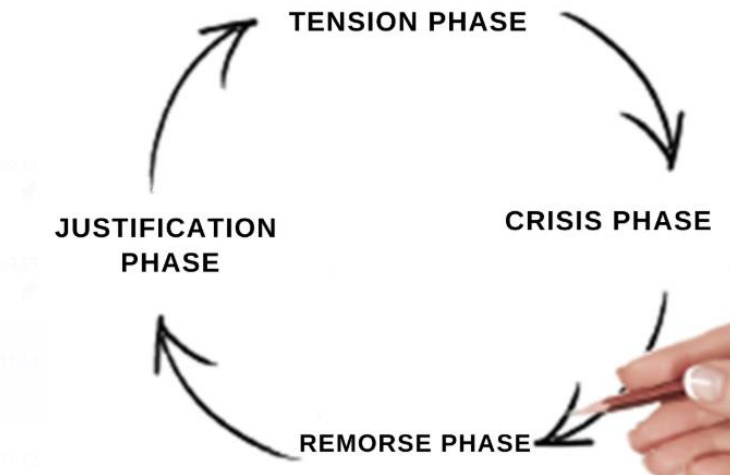
classified types of violence under four main categories in their study, cases of digital violence have also emerged in recent years.

- Physical Violence
- Psychological Violence
- Sexual Violence
- Economic Violence
- Digital Violence

These are examples of different types of violence. Such violence can affect individuals regardless of age, location, profession, geographical region, or education level, and can occur across all social groups. All these types of violence constitute behaviors that violate women's bodily integrity, mental health, and fundamental rights.

An analysis of the data available on the official website of the Ministry of Justice of the Republic of Turkey indicates that a significant portion of reported cases of violence against women involve physical violence, psychological pressure, and economic restrictions. However, in recent years, digital violence has also become more prevalent, particularly through social media platforms targeting women.

Figure 1. Stages of the Cycle of Violence



Source: https://evicisiddet.adalet.gov.tr/SIDDET_NEDIR.html

Figure 1 illustrates the Stages of the Cycle of Violence, depicting the crisis moment between the victim and the perpetrator. A domino effect can occur among different types of violence, where one form of violence may trigger another (Kelleci, 2023). In this context, violence against women can be defined both as a consequence of gender inequality and as a reinforcing factor that perpetuates it.

1.2. Societal And Legal Dimensions

The societal consequences of violence against women are not limited to the physical or psychological harm experienced by victims (Öztürk et al., 2016). In the long run, this form of violence can weaken the social fabric of society. Women who live under the constant threat of violence struggle to participate in education and the workforce, preventing countries from fully utilizing their human capital (Dursun and Özdemir, 2024). Women who are excluded from the labor force are unable to achieve economic independence, making them more vulnerable to economic violence, which perpetuates an ongoing cycle of violence. In the study conducted by Konuk Kandemir and Alıcı, economic violence was examined within the context of the film *Until I Lose My Breath*. The findings of the study indicate that economic violence is portrayed in a realistic manner in the film (Konuk Kandemir and Alıcı, 2022). The presence of domestic violence in the lives of children—witnessing violence as part of their daily experiences—leads to negative psychological effects. These effects can result in long-term psychological disorders and increase the risk of perpetuating the cycle of violence in their future relationships (Keçici, 2024).

One of the most crucial steps in efforts to prevent violence against women is the establishment of legal frameworks. Across the world, including in Turkey, various legal measures and policies have been implemented. These efforts are shaped by countries' unique social structures and living conditions and are periodically revised based on emerging needs. Some of the key international and national legal frameworks addressing violence against women include:

- The 1979 CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
- The 1993 UN Declaration on the Elimination of Violence Against Women
- The 2011 Istanbul Convention (Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence)
- Law No. 6284 on the Protection of the Family and the Prevention of Violence Against Women (IV. National Action Plan on Combating Violence Against Women in Turkey) (U.N. Declaration on the Elimination of Violence against Women, 2019).

These international and national efforts highlight the need for multidimensional and holistic strategies to prevent and eliminate violence against women. Given the complexity of the issue, a single solution is insufficient; instead, both government institutions and civil society organizations have critical roles to play in addressing this issue.

2. METHODOLOGY

Research on violence against women holds significant importance for society. This study aims to map the research areas at the national level in Turkey by analyzing postgraduate theses that include the term "violence against women" in their titles

within specific categories. The study employs bibliometric analysis, one of the quantitative research methods. Bibliometric analysis is a quantitative method used to map the general structure of documents, records, or scientific publications by categorizing elements such as author, subject, content, method, publication details, and citations (Yılmaz, 2021). The population of this research consists of 243 postgraduate theses that include the term "violence against women" in their titles and are available in the National Thesis Center system of the Council of Higher Education (YÖK) Documentation Department. The sample of the study comprises 240 postgraduate theses retrieved from the National Thesis Center, excluding three restricted theses that could not be accessed.

The theses included in the sample were analyzed using bibliometric analysis based on year, language, university, department/discipline, author's gender, advisor's title, thesis type, data collection technique, method, and keywords. The main limitation of the study is the restricted access to three theses.

The research questions of this study are as follows:

1. What is the distribution of theses on violence against women by year?
2. What is the distribution of theses on violence against women by university?
3. What is the distribution of theses on violence against women by department/discipline?
4. What is the distribution of theses on violence against women by the gender of the author?
5. What is the distribution of theses on violence against women by the academic title of the advisor?
6. What is the distribution of theses on violence against women by thesis type?
7. What is the distribution of theses on violence against women by research method and data collection technique?
8. What is the distribution of theses on violence against women by keywords?

3. RESULTS

A total of 243 postgraduate theses containing the term "violence against women" in their titles were identified in the National Thesis Center of YÖK. Within the scope of this study, 240 publicly accessible theses were analyzed under the specified categories, and the findings were presented through various tables and graphs.

Table 1. Distribution of Theses by Year of Publication

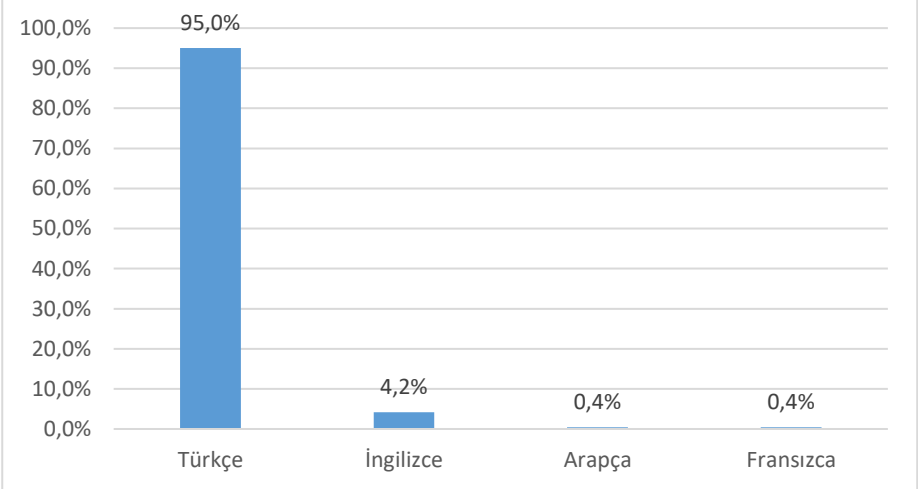
YEAR	FREQUENCY	PERCENT (%)
1999	1	%0,4
2006	3	%1,3

2007	1	%0,4
2008	1	%0,4
2009	5	%2,1
2010	4	%1,7
2011	2	%0,8
2012	3	%1,3
2013	10	%4,2
2014	8	%3,3
2015	8	%3,3
2016	6	%2,5
2017	11	%4,6
2018	15	%6,3
2019	28	%11,7
2020	21	%8,8
2021	30	%12,5
2022	25	%10,4
2023	31	%12,9
2024	27	%11,3
Total	240	100%

When examining the distribution of the theses included in the study by year, it is observed that there was 1 thesis (0.4%) in 1999, 3 theses (1.3%) in 2006, 1 thesis (0.4%) in 2007, 1 thesis (0.4%) in 2008, 5 theses (2.1%) in 2009, 4 theses (1.7%) in 2010, 2 theses (0.8%) in 2011, 3 theses (1.3%) in 2012, 10 theses (4.2%) in 2013, 8 theses (3.3%) in 2014, 8 theses (3.3%) in 2015, 6 theses (2.5%) in 2016, 11 theses (4.6%) in 2017, 15 theses (6.3%) in 2018, 28 theses (11.7%) in 2019, 21 theses (8.8%) in 2020, 30 theses (12.5%) in 2021, 25 theses (10.4%) in 2022, 31 theses (12.9%) in 2023, and 27 theses (11.3%) in 2024. This distribution indicates that postgraduate

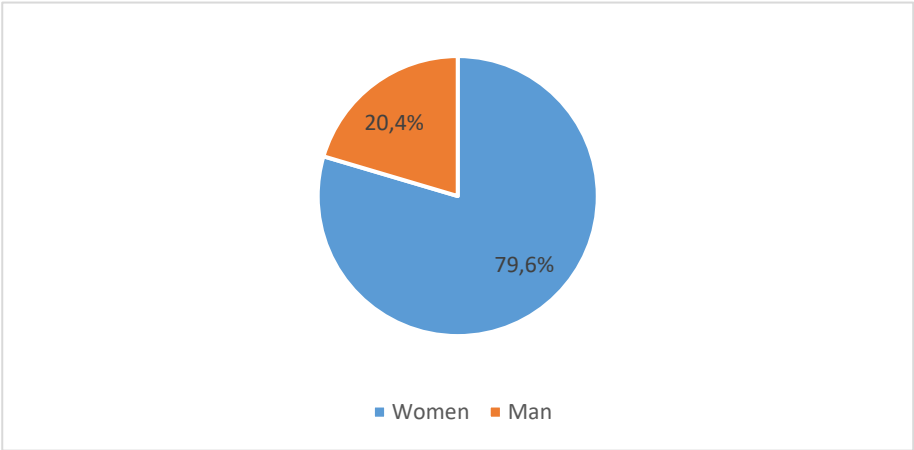
research on violence against women has shown an increasing trend, particularly in recent years.

Figure 2. Distribution of Theses by Language



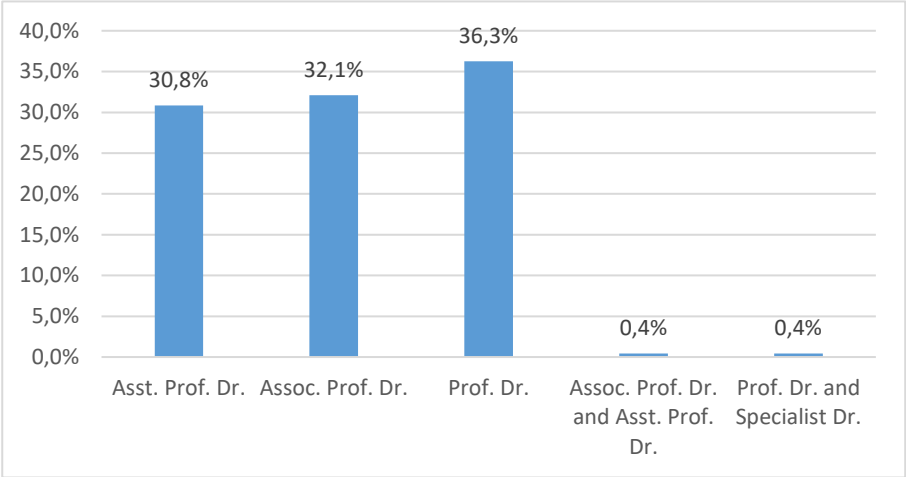
When examining the distribution of the theses included in the study by language, it was found that Turkish theses accounted for 228 theses (95%), English theses for 10 theses (4.2%), Arabic theses for 1 thesis (0.4%), and French theses for 1 thesis (0.4%).

Figure 3. Distribution of Theses by Author Gender



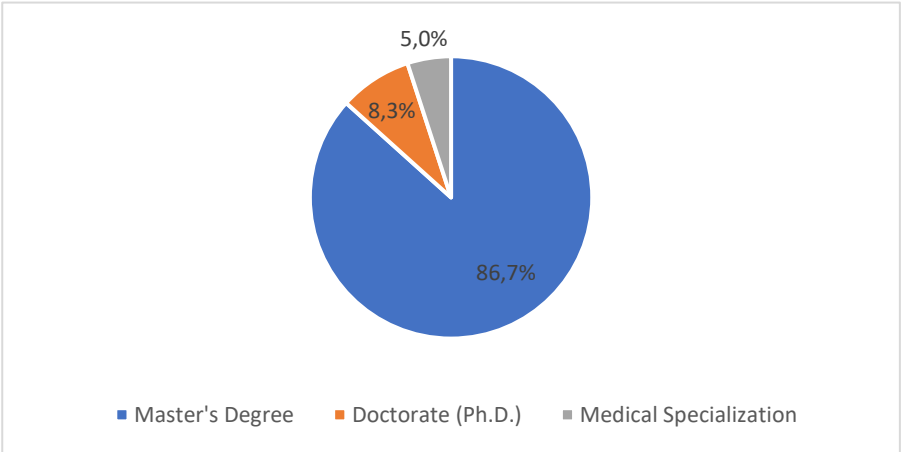
When examining the distribution of the theses included in the study by the gender of the author, it was found that 191 theses (79.6%) were written by female authors, while 49 theses (20.4%) were authored by male researchers.

Figure 4. Distribution of Theses by Advisor Title



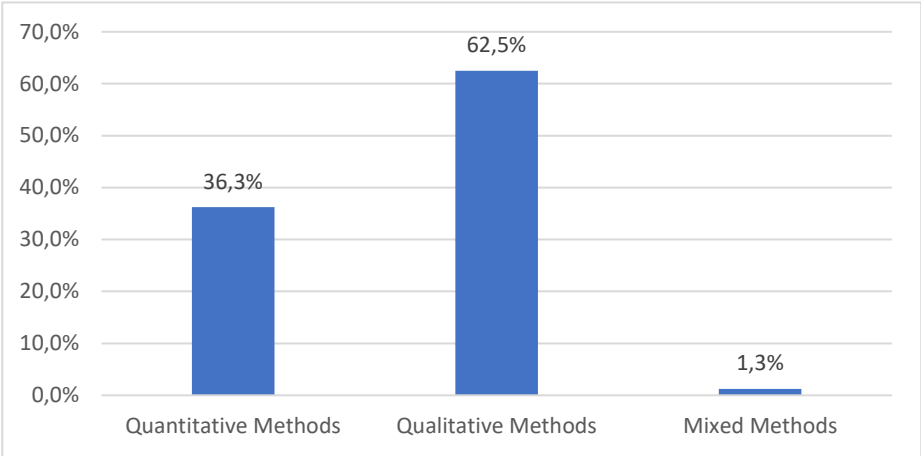
When examining the distribution of the theses included in the study by the academic title of the advisor, it was found that 74 theses (30.8%) were supervised by Dr. Öğr. Üyesi (Assistant Professor), 77 theses (32.1%) by Doç. Dr. (Associate Professor), and 87 theses (36.3%) by Prof. Dr. (Professor). Additionally, 1 thesis (0.4%) was supervised jointly by a Doç. Dr. (Associate Professor) and a Dr. Öğr. Üyesi (Assistant Professor), and another 1 thesis (0.4%) was supervised by both a Prof. Dr. (Professor) and a Uzm. Dr. (Specialist Doctor). The data also indicate that some theses had two advisors.

Figure 5. Distribution of Theses by Thesis Type



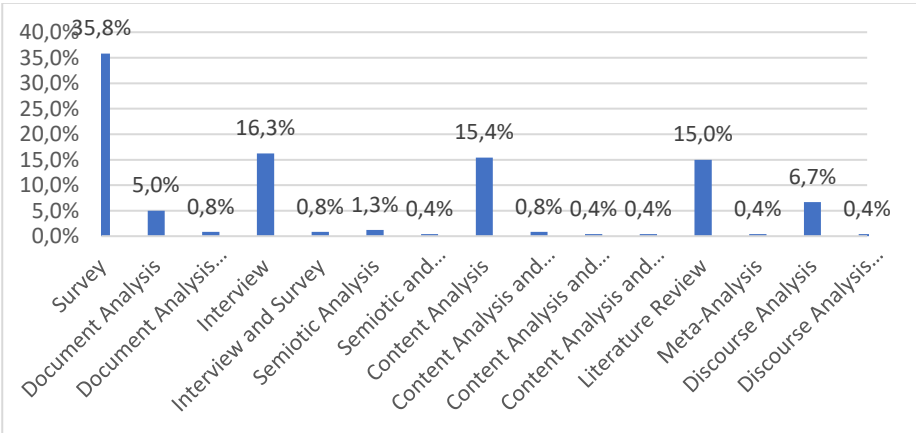
When examining the distribution of the theses included in the study by thesis type, it was found that 208 theses (86.7%) were master’s theses, 20 theses (8.3%) were doctoral dissertations, and 12 theses (5%) were medical specialization theses.

Figure 6. Distribution of Theses by Research Method



When examining the distribution of the theses included in the study by research method, it was found that 87 theses (36.3%) employed quantitative methods, 150 theses (62.5%) utilized qualitative methods, and 3 theses (1.3%) adopted mixed methods.

Figure 7. Distribution of Theses by Data Collection Technique



When examining the distribution of the theses included in the study by data collection technique, it was found that 86 theses (35.8%) utilized surveys, 12 theses (5%) employed document analysis, 2 theses (0.8%) combined document analysis and

interviews, 39 theses (16.3%) used interviews, 2 theses (0.8%) combined interviews and surveys, 3 theses (1.3%) employed semiotic analysis, 1 thesis (0.4%) combined semiotic and discourse analysis, 37 theses (15.4%) applied content analysis, 2 theses (0.8%) combined content analysis and surveys, 1 thesis (0.4%) combined content analysis and interviews, 1 thesis (0.4%) combined content analysis and discourse analysis, 36 theses (15%) utilized literature review, 1 thesis (0.4%) applied meta-analysis, 16 theses (6.7%) used discourse analysis, and 1 thesis (0.4%) combined discourse analysis and document analysis.

Table 2. Distribution of Theses by Universities

UNIVERSITY	FREQUENCY	PERCENTAGE (%)
Abant İzzet Baysal University	2	0,8%
Adnan Menderes University	2	0,8%
Afyon Kocatepe University	1	0,4%
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri University	1	0,4%
Akdeniz University	5	2,1%
Altınbaş University	1	0,4%
Anadolu University	3	1,3%
Ankara University	13	5,4%
Ankara Yıldırım Beyazıt University	1	0,4%
Atatürk University	9	3,8%
Bahçeşehir University	2	0,8%
Balıkesir University	1	0,4%
Başkent University	2	0,8%
Bandırma Onyedli Eylül University	1	0,4%
Beykent University	1	0,4%
Bilecik Şeyh Edebali University	1	0,4%
Boğaziçi University	1	0,4%
Bolu Abant İzzet Baysal University	1	0,4%
Bitlis Eren University	1	0,4%
Çağ University	1	0,4%
Bursa Teknik University	1	0,4%
Çanakkale Onsekiz Mart University	4	1,7%
Dicle University	2	0,8%
Çankaya University	1	0,4%
Çankırı Karatekin University	2	0,8%
Ege University	8	3,3%
Dokuz Eylül University	4	1,7%
Düzce University	1	0,4%
Eskişehir Osmangazi University	2	0,8%
Erciyes University	3	1,3%
Eskişehir Teknik University	1	0,4%

Fatih Sultan Mehmet Vakıf University	1	0,4%
Fırat University	2	0,8%
Gazi University	6	2,5%
Galatasaray University	1	0,4%
Gaziantep University	3	1,3%
Gaziosmanpaşa University	1	0,4%
Giresun University	3	1,3%
Hacettepe University	3	1,3%
Gümüşhane University	1	0,4%
Hacı Bayram Veli University	6	2,5%
Haliç University	1	0,4%
Hitit University	1	0,4%
Harran University	1	0,4%
İnönü University	1	0,4%
Iğdır University	1	0,4%
İstanbul Arel University	4	1,7%
İstanbul Aydın University	3	1,3%
İstanbul Beykent University	1	0,4%
İstanbul Bilgi University	4	1,7%
İstanbul Gelişim University	1	0,4%
İstanbul Gedik University	3	1,3%
İstanbul Teknik University	1	0,4%
İstanbul Ticaret University	1	0,4%
İstanbul Sabahattin Zaim University	1	0,4%
İstanbul University	10	4,2%
İstinye University	1	0,4%
Kadir Has University	1	0,4%
İzmir Katip Çelebi University	1	0,4%
Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi	1	0,4%
Kafkas University	1	0,4%
Kahramanmaraş Sütçü İmam University	2	0,8%
Karadeniz Teknik University	1	0,4%
Karabük University	1	0,4%
Kocaeli University	7	2,9%
Kırıkkale University	2	0,8%
Koç University	1	0,4%
Karamanoğlu Mehmetbey University	1	0,4%
Manisa Celal Bayar University	1	0,4%
Maltepe University	2	0,8%
Kütahya Dumlupınar University	1	0,4%
Mardin Artuklu University	1	0,4%
Marmara University	6	2,5%
Mersin University	4	1,7%

Namık Kemal University	2	0,8%
Muğla Sıtkı Koçman University	2	0,8%
Niğde Ömer Halisdemir University	3	1,3%
Nevşehir Hacı Bektaş Veli University	1	0,4%
Necmettin Erbakan University	1	0,4%
Okan University	1	0,4%
Ondokuz Mayıs University	3	1,3%
Orta Doğu Teknik University	4	1,7%
Ordu University	1	0,4%
Polis Akademisi	2	0,8%
Pamukkale University	1	0,4%
Sakarya University	6	2,5%
Sağlık Bilimleri University	2	0,8%
Selçuk University	6	2,5%
Sivas Cumhuriyet University	5	2,1%
Sinop University	2	0,8%
Süleyman Demirel University	1	0,4%
Tokat Gaziosmanpaşa University	2	0,8%
Trakya University	3	1,3%
Uludağ University	2	0,8%
Uşak University	1	0,4%
Ufuk University	1	0,4%
Yalova University	3	1,3%
Üsküdar University	7	2,9%
Yaşar University	2	0,8%
Zonguldak Bülent Ecevit University	1	0,4%
TOTAL	240	100%

When examining the distribution of the theses included in the study by university, it was found that Akdeniz University and Sivas Cumhuriyet University each accounted for 5 theses (2.1%). Selçuk University, Sakarya University, Marmara University, Hacı Bayram Veli University, and Gazi University each had 6 theses (2.5%). Kocaeli University and Üsküdar University each contributed 7 theses (2.9%). Ege University accounted for 8 theses (3.3%), while Atatürk University contributed 9 theses (3.9%). İstanbul University had 10 theses (4.2%), and Ankara University had the highest number with 13 theses (5.4%).

Table 3. Distribution of Theses by Academic Discipline

DEPARTMENT / MAIN ART BRANCH	FREQUENCY	PERCENTAGE (%)
Department of Graphic Design	1	0,4%
Department of English Linguistics	1	0,4%
Department of International Relations	1	0,4%

Department of Emergency and Disaster Management	1	0,4%
Department of Emergency Medicine	1	0,4%
Department of Forensic Sciences	2	0,8%
Department of Forensic Medicine	4	1,7%
Department of Family Counseling and Education	1	0,4%
Department of Family Medicine	4	1,7%
Department of Eurasian Studies	1	0,4%
Department of European Union Studies	1	0,4%
Department of Press and Broadcasting	2	0,8%
Department of Surgical Diseases Nursing	2	0,8%
Department of Geography	1	0,4%
Department of Labor Economics	1	0,4%
Department of Labor Economics and Industrial Relations	4	1,7%
Department of Interdisciplinary Forensic Sciences	2	0,8%
Department of Obstetrics and Gynecology Nursing	3	1,3%
Department of Midwifery	2	0,8%
Department of Educational Sciences	2	0,8%
Department of Econometrics	3	1,3%
Department of Philosophy	1	0,4%
Department of Philosophy and Religious Studies	5	2,1%
Department of Journalism	11	4,6%
Department of General Sociology and Methodology	1	0,4%
Department of Security Strategies and Management	1	0,4%
Department of Fine Arts	1	0,4%
Department of Public Health	5	2,1%
Department of Public Health Nursing	3	1,3%
Department of Public Relations and Advertising	5	2,1%
Department of Nursing	13	5,4%
Department of Law	3	1,3%
Department of Communication Sciences	2	0,8%
Department of Communication Design and Information Technologies	1	0,4%

Department of Communication and Design	1	0,4%
Department of Primary Education	3	1,3%
Department of Human Rights	1	0,4%
Department of Business Administration	1	0,4%
Department of Women's Studies	5	2,1%
Department of Women's Studies and Gender	6	2,5%
Department of Women's Health and Diseases Nursing	1	0,4%
Department of Women and Family Studies	1	0,4%
Department of Women and Family Studies	5	2,1%
Department of Public Law	11	4,6%
Department of Public Administration	2	0,8%
Department of Clinical Psychology	3	1,3%
Department of Mathematics	1	0,4%
Department of Media and Communication	1	0,4%
Department of Media and Communication Systems	2	0,8%
Department of Media and Cultural Studies	4	1,7%
Department of Architecture	1	0,4%
Department of Private Law	4	1,7%
Department of Plastic Arts	1	0,4%
Department of Psychiatry	1	0,4%
Department of Psychiatric Nursing	1	0,4%
Department of Psychology	7	2,9%
Department of Radio, Television, and Cinema	10	4,2%
Department of Advertising	1	0,4%
Department of Mental Health and Diseases	2	0,8%
Department of Mental Health and Psychiatric Nursing	1	0,4%
Department of Health Management	1	0,4%
Department of Art and Design	2	0,8%
Department of Political Science and Public Administration	3	1,3%
Department of Political and Social Sciences	1	0,4%

Department of Political Science and International Relations	3	1,3%
Department of Political Science	1	0,4%
Department of Social Work	11	4,6%
Department of Social Sciences	2	0,8%
Department of Social Work Management	1	0,4%
Department of Social Projects and NGO Management	2	0,8%
Department of Sociology	31	12,9%
Department of Crime Studies	3	1,3%
Department of History	1	0,4%
Department of Basic Islamic Sciences	1	0,4%
Department of Medical History and Ethics	1	0,4%
Department of Gender and Women's Studies	2	0,8%
Department of Turkish Language and Literature	1	0,4%
Department of Turkish and Social Sciences Education	2	0,8%
Department of International Relations	1	0,4%
Department of Remote Sensing and Geographic Information Systems	1	0,4%

When examining the distribution of the theses included in the study by department, it was found that departments with 1 thesis (0.4%) included Graphic Design, English Linguistics, International Relations, Women's Studies and Gender, Women's Health and Diseases Nursing, Emergency and Disaster Management, Remote Sensing and Geographic Information Systems, Mental Health and Psychiatry Nursing, Health Management, Advertising, Plastic Arts, Psychiatry, Psychiatric Nursing, Emergency Medicine, Family Counseling and Education, Eurasian Studies, History, Political Science, Basic Islamic Sciences, Social Work Management, Medical History and Ethics, Political and Social Sciences, European Union Studies, Geography, Architecture, Turkish Language and Literature, Labor Economics, Philosophy, General Sociology and Methodology, Security Strategies and Management, Mathematics, Media and Communication, Fine Arts, Communication Design and Information Technologies, Communication and Design, Human Rights, and Business Administration. Departments with 2 theses (0.8%) included Turkish and Social Sciences Education, Gender and Women's Studies, Social Projects and NGO Management, Social Sciences, Art and Design, Mental Health and Diseases, Media and Communication Systems, Public Administration, Communication Sciences, Midwifery, Press and Broadcasting, Surgical Diseases Nursing, Forensic Sciences, Educational Sciences, and Interdisciplinary Forensic Sciences. Departments with 3 theses (1.3%) included Obstetrics and Gynecology Nursing, Econometrics, Law,

Crime Studies, Political Science and International Relations, Political Science and Public Administration, Clinical Psychology, Primary Education, and Public Health Nursing. Departments with 4 theses (1.7%) included Forensic Medicine, Private Law, Media and Cultural Studies, Labor Economics and Industrial Relations, and Family Medicine. Departments with 5 theses (2.1%) included Philosophy and Religious Studies, Public Health, Public Relations and Advertising, Women's Studies, and Women and Family Studies. Departments with 6 theses (2.5%) included Women's Studies. Departments with 7 theses (2.9%) included Psychology. Departments with 10 theses (4.2%) included Radio, Television, and Cinema. Departments with 11 theses (4.6%) included Social Work, Journalism, and Public Law. Departments with 13 theses (5.4%) included Nursing. The department with the highest number of theses was Sociology, with 31 theses (12.9%).

Figure 8. Keyword Word Cloud



This image was created using ChatGPT 4.0

The word cloud of the keywords from the theses included in the study is presented. Upon analyzing the word cloud, the most frequently occurring words are "behavior," "cinema," "justice," "gender," "crime," "legal," "violence," "rights," "feminism," "roles," "law," "media," "social," "public," "women," "awareness," "domestic," "space," "femicide," "critical," "relations," "spatial," "health," and "knowledge."

4. DISCUSSION

This study was conducted to perform a bibliometric analysis of postgraduate theses on "violence against women" in Turkey. The findings provide a comprehensive overview of the distribution of academic studies in this field based on years, universities, author gender, advisor titles, thesis types, research methods, and data collection techniques. Examining the distribution by year, it is observed that there has

been a notable increase in theses on violence against women since 2019. Particularly between 2021 and 2023, the number of theses has significantly increased, indicating growing academic interest in the subject. This rise may be attributed to the increased public discourse on violence against women, heightened awareness among policymakers and the public, and the influence of international regulations such as the Istanbul Convention. Another key finding of the study is that the majority of the theses were authored by women. The high percentage of female authors (79.6%) suggests that female researchers are more engaged in this field, shaping academic production within this context. However, the limited contribution of male academics to the topic may be considered a notable gap in terms of gender equality.

Regarding the distribution of advisor titles, Professors (Prof. Dr.) supervised the highest number of theses (36.3%). This finding highlights the active role of senior academics in guiding research on violence against women. When analyzing thesis types, master's theses constituted the majority (86.7%), while doctoral dissertations accounted for only 8.3% of the total. The relatively low number of doctoral-level studies suggests a limited number of in-depth research projects in this field. Given the multidimensional nature of violence against women, conducting more doctoral research would be crucial for expanding the academic literature and deepening the understanding of the issue. In terms of research methods, the study found that qualitative methods were used in the majority of theses (62.5%), while quantitative methods were employed in 36.3% of the studies. The predominance of qualitative research indicates a preference for in-depth examinations of the social and individual dimensions of violence against women. However, the lower proportion of quantitative research suggests that the statistical and measurable aspects of the issue have been relatively underexplored in academic studies. Moreover, the fact that only 1.3% of the studies employed mixed-method approaches highlights the need for greater methodological diversity in research on this topic. Regarding data collection techniques, surveys (35.8%) were identified as the most commonly used method. The widespread use of surveys indicates that researchers primarily focus on measuring individuals' perceptions and experiences related to violence against women.

The study also found that the majority of theses were concentrated in the social sciences. Fields such as sociology, psychology, law, and communication accounted for a significant portion of the research, reflecting the emphasis on the social and individual dimensions of violence against women. However, the lower number of theses in fields such as health sciences, economics, and education suggests the need for more multidisciplinary research to provide a broader perspective on the issue.

When examining the current situation in Turkey regarding the field of violence against women, it is evident that various academic programs have been established at the higher education level by the Council of Higher Education (YÖK). Significant steps have been taken in Turkey to initiate and expand programs focusing on women's issues. In this context, with the decision of the YÖK General Assembly dated May 28, 2015, universities were encouraged to include "Gender Equality" courses in their curricula, either as compulsory or elective, and to organize academic activities on this

topic (Bianet, 2015). On May 29, 2015, the “Unit for Women’s Studies and Issues in Academia” was established within YÖK, aiming to support and expand women’s studies centers at universities through this unit. In recent years, the Council of Higher Education has increasingly recognized the field of Women and Family Studies as an interdisciplinary domain of research and education. This field encompasses issues such as gender equality, family structure, violence against women, female employment, women’s health, children’s rights, and social policies (Yükseköğretim Kurulu, 2015). On a global scale, the Sustainable Development Goals (SDGs), adopted by the United Nations in 2015, aim to build a peaceful, inclusive, and equitable society worldwide. Among the 17 goals, “SDG 5: Gender Equality” specifically targets the empowerment of women and girls and the elimination of all forms of discrimination and violence against them (United Nations, 2015). The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) implements various global programs to achieve gender equality and empower women. As part of these efforts, the establishment of UNESCO Chairs in universities is encouraged. These Chairs aim to promote gender equality through academic research and education (UN Women, 2010). In Turkey, there are 17 universities that host UNESCO Chairs, conducting academic studies on gender equality and the empowerment of women (Karabük Üniversitesi, 2022).

CONCLUSION

This study was conducted to perform a bibliometric analysis of postgraduate theses on violence against women in Turkey, aiming to reveal the current academic landscape in this field. The findings indicate that since 2019, there has been a notable increase in the number of theses on violence against women. This suggests a rise in both societal awareness and academic interest in the subject. The study also found that the majority of these theses were authored by women. While this result can be attributed to female academics taking greater ownership of the issue, it also highlights the need for greater participation from male researchers in this field. Additionally, most thesis advisors held the title of Professor (Prof. Dr.), indicating the active involvement of senior academics in guiding research on this topic. A significant proportion of the studies were conducted at the master’s level, suggesting that more doctoral-level research is needed. Encouraging doctoral research on violence against women would provide deeper insights into the subject and enhance the academic literature. Qualitative methods were found to be the most commonly used approach; however, the proportion of mixed-method studies remains remarkably low. A more holistic approach that incorporates both qualitative and quantitative methods would contribute to a richer and more comprehensive understanding of the issue.

In terms of data collection techniques, surveys were identified as the most frequently used method. Additionally, the study revealed that most research was conducted within the social sciences. However, to enhance the effectiveness of efforts to combat violence against women, there is a need to increase interdisciplinary approaches in research. Expanding the scope of academic studies, promoting methodological

diversity, and adopting interdisciplinary perspectives would lead to a more comprehensive body of knowledge on the subject. Future research should aim to incorporate both qualitative and quantitative approaches, offering more extensive and robust findings for policymakers and relevant government ministries. By adopting a multidisciplinary and methodologically diverse approach, future studies can provide stronger evidence-based recommendations for addressing violence against women.

In conclusion, academic research on violence against women in Turkey is gaining momentum. However, to further improve the field, it is crucial to expand the scope of studies, increase methodological diversity, and encourage interdisciplinary approaches. Future research should be designed not only to contribute to the scientific literature but also to inform public policy-making, leading to the development of more effective strategies for preventing violence against women.

TOPLUMSAL FARKINDALIK VE KADIN; KADINA YÖNELİK ŞİDDET BAĞLAMINDA YAZILAN TEZLER ÜZERİNE BİR ANALİZ

1. GİRİŞ

Kadına yönelik şiddet bireysel ve toplumsal düzeyde ciddi sonuçlar doğuran küresel bir insan hakları ihhalidir. Bu olgu, yalnızca mağdurların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit etmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirerek ekonomik, hukuki ve kültürel boyutlarda geniş çaplı etkiler yaratır. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1993 yılında yayımlanan "Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi"nde kadına yönelik şiddet; kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veren ya da vermesi muhtemel olan, özel veya kamusal alanda meydana gelebilen cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, ev içi şiddetten toplumsal alanlarda karşılaşılan cinsiyet temelli şiddete kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Kadına yönelik şiddetle mücadelede akademik çalışmaların önemi büyüktür. Literatürde, bu konu üzerine gerçekleştirilen araştırmalar şiddetin yaygınlığını, nedenlerini ve toplumsal sonuçlarını anlamaya yönelik bilimsel veri sağlayarak politika yapıcılar ve uygulayıcılar için rehber niteliği taşımaktadır. Türkiye’de yer alan akademik çalışmalar, özellikle son yıllarda ivme kazanmış ve sosyal bilimlerden hukuk ve sağlık bilimlerine kadar geniş bir disiplinlerarası çerçevede çalışılmıştır. Bu durum toplumun farklı kesimlerinde artan farkındalığın ve politika yapıcıların bu alana yönelik ilgisinin bir yansımasıdır. Bu çalışma Türkiye’deki kadına yönelik şiddet konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini yaparak bu alandaki akademik üretimi sistematik bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada Türkiye Ulusal Tez Merkezi bünyesinde yer alan ve başlığında "kadına yönelik şiddet" ifadesini içeren tezler belirli kategoriler çerçevesinde incelenmiştir. Bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak tezlerin yıllara, anabilim dallarına, yazar cinsiyetine, danışman unvanlarına, araştırma yöntemlerine ve veri toplama tekniklerine göre dağılımları analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda kadına yönelik şiddet konusunda yapılan akademik üretimin zaman içindeki değişimi ve eğilimleri ortaya koyulmuş, metodolojik eksiklikler ve geliştirilmesi gereken alanlar belirlenmiştir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada kadına yönelik şiddet konulu lisansüstü tezlerin Türkiye’deki akademik üretim süreçleri içindeki dağılımını incelemek amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların belirli kategorilere göre sistematik olarak incelenmesini sağlayan nicel bir yöntemdir ve bu çalışma kapsamında kadına yönelik şiddet konulu tezlerin yıl, üniversite, anabilim dalı, yazar cinsiyeti, danışman unvanı, tez türü, veri toplama tekniği, yöntem ve anahtar kelimeler açısından değerlendirilmesini amaçlamaktadır (Yılmaz, 2021: 1475). Araştırmanın evrenini, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi

bünyesinde yer alan ve başlığında "kadına yönelik şiddet" ifadesini içeren 243 adet lisansüstü tez oluşturmaktadır. Ancak, bu tezlerden erişim izni kısıtlı olan 3 tez araştırma dışında bırakılarak analiz 240 tez üzerinden gerçekleştirilmiştir. Tezler, yıl, tez dili, üniversite, anabilim dalı, yazar cinsiyeti, danışman unvanı, tez türü, veri toplama tekniği ve yöntem kategorilerine göre tasnif edilmiştir. Bu kapsamda, nicel ve nitel analiz teknikleri kullanılmış ve veriler tablolar ve grafiklerle görselleştirilmiştir. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, yalnızca başlığında "kadına yönelik şiddet" ifadesi bulunan tezlerin incelenmesi ve erişime kapalı tezlerin çalışmaya dahil edilememesidir. Bu durum, kadına yönelik şiddet konusunda yapılmış ancak farklı başlıklara sahip olabilecek diğer tezlerin analiz dışında kalmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, bu çalışma kadına yönelik şiddet konulu akademik çalışmaların mevcut durumunu ortaya koymakta ve ileride yapılacak daha kapsamlı araştırmalara zemin hazırlamaktadır.

3. BULGULAR

Kadına yönelik şiddet konulu tezlerin sayısı 2019 yılından itibaren hızla artmış, 2023 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bu artış toplumsal farkındalık ve akademik algıdaki yükselişle ilişkilendirilebilir. Çalışmalar en çok Ankara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Atatürk Üniversitelerinde yürütülmüş olup, ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanında, özellikle sosyoloji, psikoloji, hukuk ve iletişim bilimleri disiplinlerinde yoğunlaşmıştır. Tezlerin %79,6'sı kadın araştırmacılar tarafından yazılmış, en fazla danışmanlık Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenler tarafından yapılmıştır. Yüksek lisans tezleri baskın (%86,7), doktora tezleri oldukça sınırlıdır. Nitel yöntemler (%62,5) yaygın olarak kullanılmış, en sık anket (%35,8), görüşme (%16,3) ve içerik analizi (%15,4) tercih edilmiştir. Kadına yönelik şiddet konulu akademik çalışmaların artırılması için disiplinlerarası çalışmaların teşvik edilmesi gerekmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma, Türkiye’de kadına yönelik şiddet konulu tezlerin akademik eğilimlerini ortaya koymaktadır. 2019 sonrası tez sayısında artış görülmüş, 2023 yılı en yoğun yıl olmuştur. Bu artış, toplumsal farkındalık ve hukuki düzenlemelerle ilişkilendirilebilir. Kadına yönelik şiddet konulu tezler en çok Ankara, İstanbul ve Atatürk Üniversitelerinde üretilmiş, sosyoloji, psikoloji, hukuk ve iletişim bilimleri gibi sosyal bilimler alanında yoğunlaşmıştır. Ancak sağlık, ekonomi ve eğitim gibi disiplinlerde çalışmaların sınırlı olması, disiplinlerarası yaklaşımın artırılması gerekliliğini göstermektedir. Tezlerin %79,6'sı kadın araştırmacılar tarafından yazılmış, erkek akademisyenlerin katkısı düşük kalmıştır. Nitel yöntemler (%62,5) ağırlıklı kullanılmış, karma yöntemler (%1,3) ise oldukça sınırlı kalmıştır. Kadına yönelik şiddet konusunda akademik çalışmaların sürdürülebilirliği için disiplinlerarası çalışmaların artırılması ve doktora düzeyinde daha fazla araştırma yapılması büyük önem taşımaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de kadına yönelik şiddet konulu lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizini yaparak akademik üretim süreçlerini incelemiştir. Bulgular, kadına yönelik şiddet konulu tezlerin özellikle 2019 yılından itibaren artış gösterdiğini ve 2023 yılında en yüksek seviyeye ulaştığını ortaya koymaktadır. Bu artış, toplumsal farkındalığın yükselmesi ve akademik ilginin artmasıyla ilişkilendirilebilir. Kadına yönelik şiddet konulu tezler en çok Ankara, İstanbul ve Atatürk Üniversitelerinde üretilmiş olup, ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanında çalışılmıştır. Sosyoloji, psikoloji, hukuk ve iletişim bilimleri gibi alanlar ön plana çıkarken, sağlık bilimleri, ekonomi ve eğitim alanlarında daha az çalışma yapılması, kadına yönelik şiddet daha disiplinlerarası bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermektedir. Tezlerin büyük çoğunluğu kadın araştırmacılar (%79,6) tarafından yazılmış, erkek akademisyenlerin katkısı sınırlı kalmıştır. Nitel yöntemler (%62,5) ağırlıklı kullanılmış, karma yöntemler (%1,3) ise oldukça düşük seviyede kalmıştır. Kadına yönelik şiddet alanında akademik üretimin daha güçlü ve kapsamlı olabilmesi için disiplinlerarası iş birliklerinin artırılması, metodolojik çeşitliliğin geliştirilmesi ve doktora düzeyinde daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Böylece, kadına yönelik şiddet ile mücadelede bilimsel veriye dayalı daha etkili politikalar geliştirilebilir.

REFERENCES

- Bianet. (2015). YÖK'ten "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" dersi. Erişim: 12.04.2025. <https://bianet.org/haber/yok-ten-toplumsal-cinsiyet-esitligi-dersi-164664>.
- Birleşmiş Milletler. (2015). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: 2030 Gündemi. Erişim: 12.04.2025. <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- Bükecik, E. ve Özkan, B. (2018). Kadına Yönelik Şiddet: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 33-37.
- CEİD. (2023). CEİDizler: Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Çalışmaları – 2022 Yılı Raporu. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. <https://dspace.ceid.org.tr/server/api/core/bitstreams/7ff8f026-0407-464e-a7e1-f95f9d48e0d0/content>. Erişim: 13.05.2025. <https://dspace.ceid.org.tr/bitstreams/7ff8f026-0407-464e-a7e1-f95f9d48e0d0/download>.
- Çelebi, E. (2022). Medyanın Toplumsal Cinsiyet Rollerini Üzerinde Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 822-829. <https://doi.org/10.17755/Esosder.989638>.
- Dursun, S. & Özdemir, E. (2024). Türkiye'de İş Yeri Kadına Yönelik Şiddetin Yaygınlığı ve Etkisi: Kesitsel Bir Anket Çalışması. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 305-332. <https://doi.org/10.21798/kadem.2024.154>
- Erben Keçici, S. (2024). Çocuk ve Ergenlerin Aile İçi Şiddette Yaşadıkları- Etki Ve Boyutları. *The Journal of Academic Social Science*. (158). 1-15.
- İlgin, H. Ö. ve Kurtulmuş, M. (2023). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Destek Kuruluşları; Kullanıcıların Google Arama Eğilimleri. *UMTEB – XIII International Scientific Research Congress*, 737-757.
- Karabük Üniversitesi. (2022). UNESCO Kürsüleri. Erişim: 12.04.2025. <https://www.karabuk.edu.tr>.
- Kavas, A. (2024). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Yasal Çerçeve ve Uygulama Arasındaki Uçurum. *Journal of Environmental and Natural Studies*, 6(3), 332-349. <https://doi.org/10.53472/jenas.1581150>
- Kelleci, A. (2023). Aile İçi Şiddet ve Şiddet Döngüsü: Bir Alanyazın Derlemesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 47(1), 87-97.
- Konuk, N. ve Alıcı, B. (2022). Ekonomik Şiddetin Toplumsal Yansımalarına Türk Sinemasından Bakış: Nefesim Kesilene Kadar Örneği. *Öneri Dergisi*, 17(57), 365-385. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.992522>.
- Limnili, G. ve Özçakar, N. (2017). Farklı Boyutlarıyla Şiddet. *Klinik Tıp Aile Hekimliği Dergisi*, 9(2), 55-60.
- Öztürk, Ö. Öztürk, Ö. ve Tapan, B. (2016). Kadına Yönelik Şiddetin Kadın ve Toplum Sağlığı Üzerine Etkileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 3(4), 139-144. <https://doi.org/10.5455/sad.13-1480680332>
- Somunoğlu İkinci, S. (2014). Toplumun Kanayan Yarası: Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Kavramı ve Yansımaları. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(2), 21-28. https://doi.org/10.1501/Ashd_0000000101.

- Telli, R. (2024). Toplumsal Cinsiyet ve Kadına Şiddet Göstergelerinde, Eğitim ve İktisadi Performans Etkinliği: AB ülkeleri ve Türkiye Değerlendirmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(1), 87-107. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2024.10.1.006>.
- U.N. Declaration on the Elimination of Violence Against Women. (2019, August). In F. P. Bernat & K. Frailing (Eds.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of women & crime*. Malden, MA: Wiley-Blackwell. Erişim: 16.03.2025. <https://doi.org/10.1002/9781118929803.ewac0505>.
- UN Women. (2010). Toplumsal cinsiyet eşitliği için küresel gündem. Erişim: 12.04.2025. <https://www.unwomen.org>.
- UN Women. (t.y.). *Global Database On Violence Against Women*. Erişim: 13.05.2025. <https://data.unwomen.org/global-database-on-violence-against>.
- United Nations. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. Erişim: 14.03.2025 <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal Bilimlerde ve Eğitim Bilimlerinde Sistemantik Derleme, Meta Değerlendirme ve Bibliyometrik Analizler. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2015). Yükseköğretim kurumlarında kadın çalışmaları merkezleri ve faaliyetleri. Erişim: 12.04.2025. <https://www.yok.gov.tr>.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hicran Özlem ILGIN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Hicran Özlem ILGIN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Hicran Özlem ILGIN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Hicran Özlem ILGIN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Hicran Özlem ILGIN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KADRO DERGİSİ'NDE DEVLETÇİLİK DÜŞÜNCESİ

Mehmet Zakir SARIKAYA¹ & Veysel ERAT²

Öz

1930'lar Türkiye'de toplumsal, siyasi ve iktisadi açıdan olumsuzlukların yaşandığı yıllardır. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı anılan sorunları daha fazla derinleştirmiştir. Özellikle ekonomik sorunlara yönelik çözüm arayışları devletçilik kavramını gündeme getirmiştir. 1930'larda hem iç hem de dış kaynaklar tarafından şekillendirilmeye çalışılan kavram, 1931'de Cumhuriyet Halk Fırkası'nın parti programına dahil edilmiştir. Bundan sonra devletçilik ana politika olarak kabul edilmiş ve siyasi alanda tartışılmaya başlanmıştır. Daha az devletçilikten daha çok devletçiliğe birçok fikir ve uygulama isteği ortaya çıkmıştır. Devletçilik konusunda en radikal görüşler Kadrocular olarak bilinen kesim tarafından geliştirilmiştir. Fikirlerini Kadro Dergisi aracılığı ile dile getiren bu kesim neredeyse bütün yazılarında devletçiliğe vurgu yapmıştır. Cumhuriyetin kuruluş döneminin etkili bir fikir platformu olan Kadro Dergisi, çeşitli açılardan ele alınmıştır. Ancak temel sorunsalı, derginin devletçilik anlayışı olan müstakil bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, Kadro Dergisi'nin devletçilik anlayışının nasıl temsil edildiğini ve hangi temalar ve söylemler üzerinden ele alındığını ortaya koymaktır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, Kadro Dergisi'nin Mayıs 1932-Kasım 1934 tarihleri arasında yayımlanan 36 sayısı ile sınırlıdır. Anılan sayılar içerik analizine tabi tutulmuştur. Önceden herhangi bir kavram ya da tema belirlenmemiş, elde edilen veriler üzerinden yeni kategoriler oluşturulmuştur. Sonuç olarak, Kadrocuların devletçiliği dört tema etrafında biçimlendirdikleri görülmüştür. Onlara göre devletçilik diğer inkılap ilkeleri gibi bir ilkedir. Bu yönüyle değişmez ve tartışılmaz özelliği olmalıdır. İkinci olarak devletçilik Milli Kurtuluş Hareketinin toplum biçimini oluşturacak ideolojik bir aygıttır. Üçüncü olarak iktisadi açıdan bütün olumsuzlukların önüne geçecek ve modernitenin gerektirdiği kalkınmayı gerçekleştirecek iktisadi bir araçtır. Son olarak devletçilik bilimsel bir temele dayanan doktrinel bir olgudur. Kadrocular devletçiliği ilke, ideolojik aygıt, iktisadi bir araç ve bilimsel bir yaklaşım olarak açıklamaya çalışarak özellikle Cumhuriyet Halk Fırkasına kabul ettirmeye çalışmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Kadrocular, Kadro Dergisi, Devletçilik.

JEL Kodları: P48, Z13.

Başvuru: 30.03.2025 **Kabul:** 27.05.2025

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Bitlis, Türkiye, mzsarikaya@beu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2443-8712

² Prof. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Bitlis, Türkiye, veyselerat@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0735-5432

THE CONCEPT OF STATISM IN KADRO JOURNAL

Abstract

The 1930s in Turkey were years marked by social, political, and economic challenges. The 1929 World Economic Crisis further exacerbated these problems. The search for solutions to economic issues, in particular, brought the concept of étatism (statism) to the forefront. During the 1930s, this concept—shaped by both domestic and external influences—was incorporated into the program of the Republican Citizen Party (CHF) in 1931. After this, statism was adopted as the main policy and began to be debated in the political arena. Opinions varied widely, ranging from minimal state intervention to a fully state-controlled economy. The most radical views on statism were developed by a group known as the Kadro (Cadre) movement. Expressing their ideas through Kadro Journal, this group emphasized statism in nearly all of their writings. Kadro Journal, an influential intellectual platform of the early Republican era, has been examined from various angles. However, no independent study has specifically focused on the journal's understanding of statism. The aim of this study is to analyze how Kadro Journal represented the concept of statism and through which themes and discourses it was discussed. A qualitative research method was employed, focusing on the 36 issues published between May 1932 and November 1934. These issues were subjected to content analysis, with no predefined concepts or themes; instead, new categories were derived from the data. The findings reveal that the Kadro movement framed statism around four key themes: As a Principle: Like other revolutionary tenets, statism was seen as an unalterable and indisputable doctrine. As an Ideological Apparatus: It was regarded as a tool to shape the societal structure emerging from the National Liberation Movement. As an Economic Instrument: It was presented as a means to overcome economic adversities and achieve the developmental goals required by modernity. As a Scientific Doctrine: The Kadro writers argued that statism was a rationally grounded, doctrinal phenomenon. By presenting statism as a principle, an ideological tool, an economic mechanism, and a scientific approach, the Kadro movement sought to persuade the Republican Citizen Party to adopt their vision.

Keywords: *Kadro members, Kadro Journal, Statism.*

JEL Codes: *P48, Z13.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

1930'lu yılların başında Türkiye'de toplumsal huzursuzluğun temel nedeni, siyasi ve sosyal sorunlarla birlikte ekonomik problemlerdir (Aydemir, 1973: 395). Cumhuriyetin ilk yıllarında, ekonomi politikalarının beklenen sonuçları doğurmaması ve 1929'daki küresel buhranın sorunları daha fazla derinleştirmesi (Erdem, 2013: 8), Türkiye'de mevcut ekonomik politikaların yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir (Yetkin, 1982: 28). Bu dönemde, bir yandan devlet içinde yeni bir ekonomi politikası arayışı devam ederken, diğer yandan toplumun çeşitli kesimlerinden ekonomi ile ilgili yeni görüşler ve eleştiriler dile getirilmeye başlanmıştır (Çavdar, 1983: 1077). Devletçilik, 1930'lu yıllara gelindiğinde Cumhuriyetle birlikte başlayan toplumsal ekonomik ve kültürel dönüşüm projesinin anahtar kavramlarından biri olarak yer edinmiştir. Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişimi için bir gereklilik olarak görülen devletçilik, siyasi açıdan genç Cumhuriyet'in iç ve dış tehditlerle başa çıkma çabası ve toplumsal birliği sağlama hedefi doğrultusunda güçlü bir devlet yapısını desteklemiştir. Ekonomik açıdan ise sanayileşme, tarımsal üretimin modernizasyonu ve bağımsız bir ekonominin kurulması amacıyla devletin aktif rol almasını hedeflemiştir (Eroğlu, 1988: 833). Diğer bir ifadeyle anılan siyasi, toplumsal ve ekonomik ortamda devletçilik, bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan 1930'da Fethi Okyar tarafından kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası'nın liberalizmi savunması Atatürk ve İnönü'nün devletçilik ilkesini daha fazla müdafaa etmelerini sağlamıştır (İnan, 1972: 24). Cumhuriyet Halk Fırkası (CHF) 1931'de III. Büyük Kurultayı'nda devletçiliği ideolojik bir ilke olarak kabul etmiştir (Tekeli ve İlkin, 2009: 1). Parti programında devletçilik; "Ferdî mesai ve faaliyeti esas tutmakla beraber mümkün olduğu kadar az zaman içinde milleti refaha ve memleketi mamuriyete erdirmek için milletin umumî ve yüksek menfaatlerinin icap ettirdiği işlerde -bilhassa iktisadî sahada- Devleti fiilen alâkadar etmek mühim esaslarımızdandır." şeklinde ifade edilmiştir (CHF, 1931: 31). Yıllarca sömürülen Türk milletinin ekonomik istiklalini elde etmek için ülkeyi dışarıya ucuza mal satmaktan ve içeriye pahalıya mal almaktan kurtarmak devletçiliğin gerekçesi olarak açıklanmıştır (Uyar, 2025). Dönemin Başvekili İnönü'nü de devletçiliği yalnızca mevcut düzeni koruyan muhafazakâr bir araç olarak değil, ilerleme ve kalkınmanın bir yolu olarak tanımlamıştır. İnönü, devletin özellikle sanayi ve tarım alanlarında özel sektörün yapamayacağı büyük yatırımları üstlenmesi gerektiğini ve kâr getirmeyen alanlarda dahi genel çıkar için faaliyet gösterebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca İnönü, ekonomik bağlama sadık kalarak özel sektörün de özellikle kriz dönemlerinde devletçilik ilkesinden faydalanabileceğini vurgulamıştır (İnönü, 1933: 4-6).

Devletçiliğin içeriğinin ne olacağı konusu CHF Kurultayında belirlenmemiştir. Tekeli ve İlkin'e göre bu durum rastlantı değildir. CHF yöneticileri, bilinçli bir şekilde devletçilik ideolojisinin içeriğinin belirlenmesini uygulamaya bırakmıştır. Devletçiliğin bir ilke olarak belirlenmesi, kavramın aksi üzerine yapılacak tartışmaların önünü kapatmıştır. Birbirinden farklı siyasal ve iktisadi görüşlere sahip olanlara sadece devletçilik ilkesini kendi pozisyonları itibarıyla yorumlamak kalmıştır

(Tekeli ve İlkin, 2009: 1-2). Diğer bir ifadeyle, Tek Parti yönetiminde sabit kabul edilen bu ilkeyle yorumlamalar sınırlı kalmış ve daha çok devletçilik-daha az devletçilik ekseninde gelişmiştir.

Anılan dönemde dört devletçilik görüşü ortaya çıkmıştır (Tekeli ve İlkin, 2009: 79-106). Ahmet Hamdi Başar'ın "iktisadi devletçilik", Ahmet Ağaoğlu'nun "liberalist devletçilik", CHF bürokratlarının devletçilik yaklaşımı ve bu çalışmanın konusu olan Kadro Dergisi'nin devletçilik anlayışı. Kadro Dergisi'nde ele alınan devletçilik anlayışı diğer devletçilik görüşlerinden ayrılmaktadır. Nitekim Beriş (2014: 120-132), konu ile ilgili kitabında "Devletçiliği Tanımlamak ve Savunmak" başlıklı kısımda Kadro Dergisi'nin yaklaşımını ayrı bir şekilde, diğer devletçilik anlayışlarını ise "Mutedil Devletçilik" başlığı altında ele almıştır. Radikal devletçilik anlayışına karşı çıkan Başar'ın devletçilik anlayışında, özel sektörün geliştiği alanlardan devletin çekilmesi savunulmakta ve özel sektör yadsınmamaktadır. Ağaoğlu devletçiliği; sanayileşmek için yatırım teşviklerinin verilmesi, birtakım hizmetlerin (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik) devlet tarafından sağlanması ve ekonomik alanda yer alan aktörler arasında eşgüdüm sağlanması olarak sınırlamıştır. CHF bürokratlarının devletçilik görüşünde ise fert girişimleri yadsınmazken devletçilik kalıcı bir ilke olarak görülmektedir.

Devletçiliği topluma müşterek gayeler belirleyen ve bu gayeler ekseninde toplumu yönlendiren siyasetin adı (Tör, 1933a: 18) olarak kabul eden Kadrocular, devletçiliği yoğun bir şekilde ele alan ve radikal bir şekilde savunan kesim olarak ortaya çıkmıştır. İdeolojik olarak bütünüyle aynı çizgide olmasalar da Kadro Dergisi'nin kurucuları arasında Kadrocular olarak bilinen önemli isimler şunlardır: Yakup Kadri Karaosmanoğlu, Şevket Süreyya Aydemir, Vedat Nedim Tör, Burhan Asaf Belge ve İsmail Hüsrev Tökin. Derginin 13. sayısından itibaren Mehmet Şevki Yazman da yazar kadrosuna dahil olmuştur. Dergide en yüksek sayıda yazıya sahip yazar, 62 eserle Şevket Süreyya Aydemir'dir. Diğer yazarlar arasında Burhan Asaf Belge 50, İsmail Hüsrev Tökin 42, Vedat Nedim Tör 43, Yakup Kadri Karaosmanoğlu 41 ve Mehmet Şevki Yazman 21 yazı ile yer almıştır. Ayrıca Kadro dergisinde tanınmış isimlerin yazıları da yer almıştır. Fatih Rıfkı Atay, 4 yazı yayımlarken, İsmet İnönü, Behçet Kemal Çağlar ve Eflatun Cem Güney her biri 1 yazı ile dergiye katkıda bulunmuştur. Bunun yanı sıra, İbrahim Necmi Dilmen 6 yazı ile katkıda bulunmuş, Ahmet Hamdi Başar ise 4 yazı kaleme almıştır. Bu isimler kadar tanınmış olmasalar da Tahir Hayrettin 5, Münir İriboz 4, Mehmet İlhan, Şakir Hâzım ve Mümtaz Ziya her biri 2 yazı ile katkı sağlamışlardır. Neşet Halil, Abdurrahman Şefik, Hakkı Mahir, Mühendis Nazir, Dr. Muhlis Etem ve Mansur Tekin ise her biri 1 yazı yayımlayarak derginin içerik zenginliğine katkıda bulunmuşlardır.

Kadro Dergisi, dönemin sosyal, ekonomik ve siyasi meselelerine dair eleştirilerin ve önerilerin yer aldığı bir yayın organı olarak çıkmıştır. Kadro Hareketi, devletin başta ekonomik alan olmak üzere birçok alanda müdahalesini destekleyen görüşleri savunmuş ve otoriter bir devlet yapısını önermiştir. Bu bağlamda Devletçilik, Kadrocular tarafından otoriter bir yapı ve tek partili bir siyasi düzen içinde sosyalist bir kalkınma modeli olarak tasavvur edilmiştir (Köker, 2000: 195; Demirci, 2006: 49).

Kadro Dergisi yazıları incelendiğinde Dergi'nin bağlamından hiç kopmadığı, işlenen tek konunun devletçilik olduğu söylenebilir. Buna rağmen Kadro Dergisi'yle ilgili yapılan çalışmalarda devletçilik konusunun bütünsel olarak ele alındığı müstakil bir esere rastlanmamıştır. Yapılan çalışmaların bir kısmı genel bir çerçevede Kadro Dergisi'nin etkileri ve ideolojisi üzerinedir (Sunar, 2004; Demirci, 2006; Ertan, 1993; Demirkanoğlu, 2018). Diğer bir kısmı ise dergide geçen plan (Erat, 2018), dil ve edebiyat (Uslu, 2012), kent (Özkaya, 2023) ve kişi (Yaman, 2022) gibi spesifik konular üzerinedir. Devletçiliği konu alan çalışmalar ise oldukça sınırlı kalmıştır. Tek parti döneminde devletçiliği konu alan Beriş (2014: 122-126), dönemin devletçilik anlayışı içerisinde Kadro Dergisi'nin devletçilik anlayışının genel bir çerçevesini sunmuştur. Türkiye'de siyaset ve devletçilik ilişkisini ele alan Keser (Keser, 1993:132-143) de benzer bir yaklaşımla dergide geçen birkaç yazı üzerinden Kadrocuların devletçilik anlayışına değinmiştir. Son olarak Tekeli ve İlkin (2009: 81-89) ise Kadrocuların devletçilik anlayışlarını özellikle planlama ekseninde ele almışlardır. Anılan çalışmalar sorunsalları gereği Kadro Dergisi'nin devletçilik anlayışını sınırlı bir şekilde ele almışlar ve kavramsallaştırma çabasına girişmemişlerdir.

Bu çalışmada Kadro Dergisi'nin devletçilik anlayışının nasıl temsil edildiğinin, hangi temalar ve söylemler üzerinden ele alındığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kadro Dergisi, devletçilik anlayışının inceleneceği “durum” olarak ele alınmıştır. Bu desen belirli bir örneği derinlemesine incelemek açısından uygundur. Çalışmanın veri toplama aracı dokümandır. Çalışma; amacı gereği Kadro Dergisi'nin Mayıs 1932-Kasım 1934 tarihleri arasında yayımlanan 36 sayı ile sınırlandırılmıştır. Veri analiz türü olarak önceden belirlenmiş kod ve tema olmadığı için betimsel analiz yerine içerik analizi seçilmiştir. İçerik analizinde benzer kavramlar ortak temalarda bir araya getirilerek konu daha anlaşılır kılınır (Akbulut, 2018: 186). Bu kapsamda, önceden herhangi bir başlık oluşturulmadan dergi genel olarak taranmış, devletçilikle ilgili kısımlar incelenerek kodlanmış ve kategoriler oluşturulmuştur. Çalışmanın dört ana başlığını oluşturan temalar/kavramlar elde edilmiştir.

3. BULGULAR

Yapılan analiz sonucunda Kadrocuların devletçiliği dört tema üzerine inşa ettikleri görülmüştür.

3.1. Bir İnkılap İlkesi Olarak Devletçilik

Kadro Dergisi'nde inkılap, bir toplumda bozulan dengeleri kurma işi olarak tanımlanmaktadır. İnkılap gerçekleşikten sonra ileri adımlar ya akışına bırakılır ya da güçlü bir otoritenin müdahalesi ile gerçekleşir. Kadroculara göre, Türk inkılabı Fransa'daki gibi “serbesti inkılabı”nı değil, ikinci yolu benimsemiştir. Bu güçlü

otoritenin devlet olması gerektiğinden hareketle, devletçiliği inkılabın temel ilkelerinden biri olarak görmüşlerdir (Başar, 1933-42). Türk milletini devlet otoritesine inanan bir millet olarak gören Kadroculara göre, her inkılabın kendine has bir devlet ideali vardır. Bu kapsamda Türk devleti, Fransa’da meydana gelen burjuva ve komünist inkılabın kurmuş olduğu proletarya devletinden farklı değerlendirilmiştir. Kadrocular, bu inkılaba inanmayı devletin yapıcılık ve idarecilik kudretine inanmakla eşdeğer görmüşlerdir. Kadroculara göre, diğer ilkelere gösterilen hassasiyet devletçilik ilkesine gösterilmemektedir. Diğer ilkelere gösterilen şüphe ya da güvensizlik hemen cezalandırılırken, devletçilik karşıtı söylemler ise çok kolay bir şekilde yayılabilmektedir (Tör, 1933b: 13-15).

Kadrocular, bir inkılap olarak devletçiliğe değişmezlik niteliği atfetmektedir. CHF’nin devletçiliği müstakil bir ilke olarak kabul ettiğini belirten Kadrocular, bunu arızı bir prensip olarak değerlendirmenin yanlış olduğunu belirterek Fırkanın ne derece laik, cumhuriyetçi, halkçı, milliyetçi ve inkılapçı ise o derece devletçi olma zorunluluğu üzerinde durmuşlardır (Aydemir, 1933a: 6). Devletçiliği de tartışılmaz olarak görülen diğer ilkeler gibi değerlendirmişlerdir (Tör, 1933c: 20). Kadroculara göre, devletçiliğe yöneltilen eleştirilerin başında devletçiliğin geçici bir olgu olarak düşünülmesi gelmektedir. Kadrocular, bu düşünceye sahip olanların savaş sonrası yayılan “sosyalizmin ve faşizmin devlet düşüncesinin etkisi altında kaldığı için devletçiliğin ortaya çıktığını” iddia ettiklerini ve bu nedenle devletçiliğin geçici bir ilke olduğu düşüncesine kapıldıklarını belirtmektedirler (Aydemir, 1934a: 5-6).

Kadrocular, devletçilik ilkesinin eleştirilmesinin bir başka nedenini bu ilkenin kanuni bir dayanağa sahip olmamasına bağlamışlardır. Kadroculara göre, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamda aktif bir rol oynamasını gerekli kılan devletçilik anlayışı, bunu meşru kılacak bir hukuk rejimini gerektirmektedir (Tökin, 1934: 7-10). Bu kapsamda Kadrocular, devletçiliği CHF programında kalmasını yeterli bulmayarak, devletçiliğin kanunlaşmasını atılacak en önemli adım olarak görmektedirler. Kadroculara göre, cumhuriyetçilik ve laiklik ne derece kalıcı ise devletçilik de o derece kalıcı görülmelidir. Hatta bunun aksini düşünmek “irtica” sayılmalıdır (Tör, 1933d: 17).

Her ne kadar Anayasa birtakım hürriyetler tanımış olsa da kimse laikliğe aykırı (hilafet yanlısı olduğunu ya da tekke açacağını söyleyememek gibi) beyanlarda bulunamamaktadır. Kadrocular, diğer ilkelerle ilgili olarak en ufak bir taviz verilmezken, devletçilik üzerine yürütülen tartışmaları anılan ilkenin devlet siyasetine mal edilmemiş olmasına bağlamaktadır (Tör, 1933d: 17). Halbuki onlara göre, kapitülasyonların kaldırılması ve Duyun-u Umumiye’nin sonlandırılması en az saltanatın kaldırılması kadar önemlidir (Tör, 1932a: 6). Devletin düşman karşısında toplum namına bireylerin hayatına müdahale etmesi (savunma), eğitim ve hukuk işlerini fertlere bırakmaması devletçiliğin bir sonucudur ve tartışmaya açık değildir. Bu kapsamda mevzu iktisat olunca da devletçiliğin tereddütsüz bir ilke olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Tör, 1932b: 10).

Kadrocular, devletçiliği diğer ilkeler gibi değiştirilemez bir ilke olarak kabul ederken, devletin daha hassas yaklaştığı diğer ilkelere göndermede bulunarak bu ilkeye dayanak oluşturmaya çalışmaktadırlar. Hatta bu ilkeyi evrensel görmekte (Tökin, 1933a: 30) ve bütün benzer ülkelere örnek olacağını iddia etmektedirler (Tör, 1933d: 20; Tör, 1933a: 18). Bu nedenle bir taklit olmayan ve milletin tarihi koşullarından doğan bir gereklilik olarak devletçilik ilkesinin programlaştırılarak, teorik ve pratik sahada hâkim kılınması gerektiği, aksi halde inkılapların genel olarak aksayacağını savunmaktadırlar (Aydemir, 1934a: 6).

3.2. Milli Kurtuluş Hareketinin Toplum Biçimi Olarak Devletçilik

Kadro Dergisi'nde, milli kurtuluş hareketi, sömürgecilğe karşı bir isyan olarak tanımlanmaktadır. Bu hareketin amacı, mevcut ve muhtemel çelişkileri milletin menfaati doğrultusunda çözmektir (Tökin, 1932a: 39). Diğer bir ifadeyle milli kurtuluş hareketi, yarı sömürge durumundaki Osmanlı yerine tarihi koşullara uygun bir Türkiye'nin kurulmasını amaçlamaktadır. Kendi görüşlerine dayanak oluşturması için sıklıkla başvurdukları bir yöntem ile Kemalizmin sömürgecilğe karşı bilinçli bir tepkiyi temsil ettiğini ve iç-dış iktisadi siyasette devletçi olduğunu belirten (Belge, 1932: 39) Kadroculara göre, devletçilik milli kurtuluş hareketinin tamamlayıcı koşuludur. Kendilerini milli kurtuluş hareketinden doğan inkılapların ideolojik temeli üzerine araştırmalar yapan bir grup olarak tanımlayan Kadrocular, devletçiliğin milli kurtuluş hareketinin zatına içkin bir olgu olduğu sonucuna vardıklarını belirtmektedirler (Tökin, 1933a: 31; Kadro, 1932a: 7).

Kadroculara göre milli kurtuluş devletleri, liberal-demokratik devletlerden farklı olarak sadece hukuki ve siyasi değil; aynı zamanda iktisadi ve toplumsal hayata müdahale eden bir yapıdır (Aydemir, 1934b: 10-11). Harici istismarların yol açacağı sömürülmüş ve dahili istismarın neden olacağı sınıflı toplum yapısından kurtulmak için Türk inkılabının kendine has bir iktisat siyasetinin olması gerektiğini savunan Kadrocular, bunun yaşanmış örnek bir pratikle elde edilemeyeceğini, ancak Türk inkılabının zaruretiden doğabileceğine inanmaktadırlar. Bu kapsamda devleti, militleşmenin ifadesi olarak gören Kadrocular, onu milli kurtuluş hareketinin tamamlayıcı aktörü olarak tanımlamaktadırlar (Tör, 1933b: 14).

Kadrocular, bir inkılap olarak devletçiliği ideolojik bir zemine oturtmaktadır. Kadroculara göre, milli kurtuluş hareketinin ana hedefi iktisadi, siyasi ve toplumsal hayatı yeniden kurmaktır. Bu kapsamda devletin millet için aktif bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Kadrocular milli kurtuluş hareketinde devlet-toplum ilişkisini amaç-araç ilişkisi üzerinden açıklamaktadırlar. Amaca göre milli kurtuluş hareketi ne sosyalizmdeki gibi işçi sınıfının ne de kapitalizmdeki gibi ferdin menfaatlerini gaye edinmektedir. Temel amaç, milletin bütünlüğü içinde iktisadi ve toplumsal yükseliştir. Bu amaç için gerekli olan normlar, kaideler ve ölçüler ise araçtır. Bu araçları, anılan amaçlar doğrultusunda etkili bir şekilde kullanmak için ferdiyetçi düzeni reddeden milli kurtuluş devletçiliği zorunlu koşuldur (Tökin, 1933a: 30-31).

Kadrocular devletçiliği bir toplum biçimi olarak görmektedirler (Kadro, 1933: 32). Diğer bir ifadeyle devletçilik, milletin devlet eliyle yeniden

örgütlenmesidir/kurulmasıdır (Başar, 1933-43). Kadroculara göre diğer ülkelerde uygulanan devletçilik politikası Türkiye’ye örnek olmamalıdır. Çünkü diğer devletler zaten kuruludur. Oysa Türkiye, yeniden oluş ve kuruluş aşamasındadır. Bu kapsamda devlet kurucu, yapıcı ve teşkilatlandırıcı bir devlet olmalıdır (Tör, 1933c: 13,15). Türkiye’de sınıf ayrımları Avrupa ülkeleri gibi keskin değildir ve devlet de belirli bir sınıfa hizmet eden bir sınıf devleti değildir. Bu nedenle, sınıfsız bir toplum hedefiyle sınıf çatışmalarının önüne geçecek devletçi bir yaklaşım benimsenmelidir (Tör, 1932c: 17-18).

Kadrocular, dünyada var olan sistemlerin (liberalizm, sosyalizm) genel olarak parçalı bir toplum yapısına neden olduğunu oysa Türk devletçiliğinin bütünleşmiş ve yüksek teknikli bir millet yapısını hedeflediğini ifade etmektedirler (Tör, 1933d: 20). Bu devletçilik, hiçbir sınıf ayrımı gözetilmeyen bir millet anlayışına dayanmaktadır (Tör, 1933c: 21) ve bir toplumsal sistem olarak cemiyetin bünyesinde değiştirici bir güce sahiptir (Tökin, 1933a: 26). Kadroculara göre devletçilik, her şeyden önce sınıflı toplum yapısına son verecektir. Aksi halde, azınlık lehine yürütülecek bir faaliyet, halkçılık ve milliyetçilik ilkeleriyle çelişecektir (Tör, 1933d: 16). Menfaatlerin çatıştığı ve çelişkilerin olduğu bir toplumda milli birliktelik bozulacağından, devletçilik “sert bir hayat ve tefekkür disiplini” olarak uygulanmalıdır (Aydemir, 1934a: 11). Askeri alanda benimsenen planlı ve disiplinli yaklaşım devletçiliğin uygulanmasında da benimsenmelidir (Tör, 1932d: 17). Sermaye birikiminin devletin ekonomik yönetimi altında olması yalnızca burjuvazi ve proletarya gibi sınıfsal ayrımın önüne geçmekle kalmamalı, devletçi sistem içerisinde yönetici sınıfın sorumluluklarının farkında olarak, çıkar çatışmasına neden olacak şekilde kendilerine menfaat sağlamamalıdır. Aksi halde sosyal adaleti bozacak bu yaklaşım, çıkar çatışmalarının önünü açarak toplumsal düzeni bozacaktır (Kadro, 1932b: 7).

Cumhuriyetle birlikte yeni bir nizamın kurulduğu ve bunun bütünsel bir kuruluş olması gerektiğine yönelik inançları, Kadrocuların devletçilik anlayışlarının sınırlarını genişletmiştir. İktisadi yaşamı, devletçiliğin bir parçası olarak gören ancak bundan ibaret olmadığını ifade eden Kadroculara göre eğitim, kültür, sağlık, toplumsal dayanışma gibi birçok konuda devlet başat aktör olmalıdır. Devletin her alanda teşkilatlı müdahalesini milli kurtuluş hareketinin bir gereği olarak gören Kadrocular, devletçilik ilkesini, uygulamada bir kültür ve birbirini yanlışlamayan toplumsal bir düzen olarak tanımlamaktadırlar (Aydemir, 1934a: 10-11).

Kadrocular, toplum düzeninin yalnızca ana hatlarıyla değil, özel alanlarının da devlet kontrolünde olmasına yer vermişlerdir. Örneğin anne ve çocuk sağlığının devlet tarafından sağlanmasını bir hak olarak görmüşlerdir (Aydemir, 1932b: 35). Sanatın da devlet himayesine alınması gerekmektedir. Böylece devlet güdümündeki sanat, toplumun ihtiyaçlarına uyacak, ulusal olacak ve bir inkılap sanatı olarak işleyecektir (Belge, 1933: 49). Yine toplumun düşünme biçimini etkileyen bütün araçların (matbuat, film, radyo ve diğer telkin araçlarının) devletin kontrolüne alınarak hedeflenen toplum yapısına uygun bir zihniyetin kurulması, Kadrocular tarafından devrimci bir hamle olarak değerlendirilerek savunulmaktadır. Anılan araçların mülkiyetinin tamamen devlete geçmese de devletçi disiplin altına alınması gerektiğini

belirten Kadrocular, bunun iddia edildiği gibi anti-demokratik bir durum olmadığını, toplumu özgürleştiren bir yaklaşım olduğunu belirtmektedirler. Kadroculara göre, toplumsal zihniyet toplumsal yapıları değil, devletçi olan toplumsal yapılar toplumsal zihniyeti biçimlendirmelidir (Aydemir, 1934: 42). Bu kapsamda, Kadroculara göre devletçilik yalnızca iktisadi bir mesele değil, kendi isimlendirmeleriyle sosyal milliyetçiliğin, yani politikalarda, kültürde ve fikirde devletçilikle ulus kurumunun önemli bir koşuludur (Kadro, 1934: 5-6).

3.3. İktisat Politikasının Aracı Olarak Devletçilik

Devletçiliğin günümüzde olduğu gibi ilk akla gelen anlamı iktisadi alanla ilişkilidir ve Kadro Dergisi de iktisadi devletçilik üzerinde sıklıkla durmuştur. İktisadi devletçiliğin amacını sömürge ekonomisinden kurtulmak ve benzer ülkelere örnek olmak olarak açıklayan Kadroculara göre, Türkiye'nin ekonomik bağımsızlığını kazanması gerekmektedir. Türkiye, her ne kadar Balkanların ve Yakın Doğu'nun en güçlü devleti olsa da, Batılı finans çevreleri hala Türkiye'ye güvenmemektedir. Bu durumda Türkiye üç yoldan birini seçmek zorundadır. (i) Rusya'nın çözmeye çalıştığı komünist sistem, (ii) Milletler Cemiyeti'nin amaçladığı kapitalist sistem ya da (iii) sömürge ekonomisi yerine millet iktisadı. Türkiye üçüncü seçenekte ısrar etmelidir (Tör, 1932a: 6-9). Klasik yöntemlerin Türkiye'yi hedeflerine ulaştıramayacağını belirten Kadroculara göre, sömürge ekonomisinden millet iktisadına geçişin ilk örneği Türkiye olmalıdır. Yeni ve özgün olan bu modelde tek kuvvet ise devlet olmalıdır. Diğer reformlarda olduğu gibi iktisadi reformlarda da devletin öncü rolü kabul edilmelidir (Tör, 1932b: 9).

Anılan amaca bağlı olarak Kadrocuların iktisadi devletçilik yazıları, temelde iki konu etrafında biçimlenmektedir: (i) Cari iktisadi politikaları daha fazla devletleştirmek ve (ii) ideal bir devletçilik anlayışı ortaya koymak. Kadrocular, neredeyse bütün yazılarında, anılan amaca o kadar sadıktır ki, bu anlayışla mutabık iktisadi politikalar övülürken, bununla ters düşecek adımlar eleştirilmiştir. Ali İktisat Meclisi'nin hazırlamış olduğu bir raporda belirtilen; devletin sanayi faaliyetlerinin özel teşebbüsünkiyle karşılaştırıldığında daha maliyetli olduğu, özel teşebbüsün yeterli düzeyde olmaması nedeniyle devletin sanayi faaliyetlerine zorunlu olarak girdiği, bunun geçici bir durum olduğu, devletin yürüttüğü sanayi faaliyetleri kâr getirmeye başladıktan sonra özel teşebbüse devredilmesi gerektiği şeklindeki ifadeler eleştirilmiştir. Kadroculara göre bu politikaların gerçekleşmesi sonucunda zarar eden faaliyetler devletin (halkın) sırtına kalırken, kârlı alanların devredilmesi ise belirli bir zümrenin lehine gerçekleşecektir (Tör, 1933b: 17). Ferdi himayeciliği eleştiren Kadrocular, küçük bir zümrenin zoraki bir şekilde sanayici yapılmasının sınıflaşmaya yol açacağını belirtmektedirler (Tör, 1933f: 18). Diğer taraftan Kadrocular özel teşebbüsün hâkim olduğu alanlarda elde edilmiş bir başarının olmadığını iddia etmektedirler (Tör, 1933g: 10-16):

Tarım alanında;

- Hububat üretiminde geri teknik ve düşük verim söz konusudur. İşletmeler hala ilkindir ve üretim oldukça pahalıdır. Köylülerin alım gücünün düşük olması ve yaşam standartlarının basit olması bunun sonucudur.

- Hayvanlar bakımsız ve sağlıksızdır.

- Meyvecilik açısından ideal bir ülke olunmasına rağmen bilgisizlik ve bakımsızlık nedeniyle geri kalmıştır.

- Teknik gerilik ve bilgisizlik nedeniyle dünyada pamuğu kabul görmeyen tek ülkedir.

Sanayi alanında;

- Sanayileşmede sistemsizlik ve plansızlık söz konusudur.

- Teşvik-i Sanayi Kanunu ve gümrük himayesi gibi sanayiye koruyan tedbirler sistemsizliği giderek artırmıştır.

- Sanayicilerin büyük bir kısmı yabancı hammaddeleri işlemekte ve sürekli koruma talep etmektedirler.

- Küçük esnaflar geri teknik ve bilgisizlik nedeniyle pahalı ve düşük kaliteli ürünler üretmektedir.

Ticaret alanında;

- Ticaretin büyük bir kısmının yabancıların elinde olması nedeniyle sermaye birikimi yurt dışına kaymaktadır.

- Ticaretin devletçi bir tarzda yürütülmemesi milli ekonomiyi zayıflatmaktadır.

- Türk üreticileri dünya piyasasının çok altında satışla faaliyetlerini yürütmektedirler ve birçoğu iflas etmiş durumdadır. Bu durum ekonomik kalkınmayı engellemektedir.

Özel sektörün anılan olumsuzlukların yanı sıra sanayinin yaklaşık yüzde sekseninin Türk olmayan yerli ve yabancı girişimcilerin elinde olduğunu belirten Kadrocular, Ali İktisat Meclisi'nin devletçi ve milletçi bir siyaset benimsemesi gerektiğini belirtmişlerdir (Tör, 1933b: 19). Ancak Kadroculara göre, eğer devlet liberal bir iktisat politikası izleme amacında ise, mevcut örgütlenme yapısı yeterlidir ve devletin herhangi bir girişimde bulunmasına gerek yoktur. Bu durumda yukarıdaki olumsuzluklarla birlikte dış pazarların kaybedilmesi, rekabet açısından geri kalınması, geri teknoloji ve milli olmayan bir sanayi gibi sonuçlara katlanılmalıdır. Oysa serbest piyasa içerisinde çiftçiler, sanayiciler ve tüccarlar her fırsatta devletten himaye istemektedirler. Diğer bir ifadeyle, dolaylı bir şekilde devletçi bir politika talebinde bulunmaktadırlar. Bu durumda eğer liberal bir model benimsenmeyecekse devletin hangi sektörleri destekleyeceğini liyakat esasına göre belirlemesi gerekmektedir. İktisat Vekaleti örgüt yapısını iyileştirerek ihtisas büroları kurmalı, tarım ve sanayi alanında uzmanlaşmış bir yapı oluşturmali, Ziraat Vekaleti'yle ortak çalışmalıdır. Adeta Erkan-ı Harbiye dairesi gibi disiplinli çalışmalıdır (Tör, 1932e: 15-17). Kadroculara göre milli iktisat meselesi, en az milli savunma meselesi gibi algılanmalıdır (Tör, 1933h: 15).

Kadrocular, köy ekonomisinde de birtakım sorunlara dikkat çekmektedirler. Onlara göre, köylerde bulunan toprak rantı sorunu nedeniyle üretim yeterince kârlı olmamaktadır. Ortaya çıkan değer, köylünün ödeme kabiliyetini arttırmamakta bilakis daha da azaltmaktadır (Tökin, 1932b: 14). Köylünün refahı için köylünün borçlanma alışkanlıklarını değiştirmesi, üretilen değerlerin köyde kalması ve köylü lehine değerlendirilmesi gerekmektedir. Tüm bu olumsuzluklar devlet müdahalesini gerekli kılmaktadır (Tökin, 1932c: 34). Kadroculara göre, köylülerin toplumsal sorumluluk

bilincine varmaları ve hak ettikleri faydayı görmeleri bunlara bağlıdır (Tör, 1933i: 22).

Kadrocular, mevcut politikaların daha iyi işlemesi için yukarıda belirtilen önerileri getirmekle birlikte, ideal olarak gördükleri politikalar üzerinde daha fazla durmuşlardır. Geleneksel olarak yetişkin bir sanayici zümresinin bulunması durumunda “belki” mevcut politikalar ile yetinilebileceğini ifade eden (Tör, 1932f: 16) Kadroculara göre, milli ve ileri teknikli sanayi ancak devlet eliyle kurulabilir (Tör, 1933b: 19). Buradaki devletçilik, bölünmeyi kabul etmeyen bir bütünlük olarak savunulmaktadır. Yarı devletçiliğin tam bir liberalizmden daha zararlı olabileceğini ifade eden (Tör, 1932d: 17) Kadrocuların iktisadi devletçilik anlayışında, ferdi mülkiyetin tasfiyesi istenmemekte (Aydemir, 1934c: 6; Aydemir, 1934d: 6) ve özel sektör bütünüyle reddedilmemektedir. Ferdin mülkiyet ve tasarruf haklarını tanıyan ancak bunların koşulsuz kullanımının milletin ve devletin menfaatleri ile çelişmemesini öngören bir anlayış geliştirilmektedirler (Tör, 1932g: 15).

Özel girişimler ancak devletin belirlediği çerçevede faaliyet göstermelidir. Özel sektörün desteklenmesi ve yönlendirilmesi gerektiği belirtildikten sonra, ana sektörlerde kontrolün devlet elinde tutulması gerektiği görüşü savunulmaktadır. Ancak serbest piyasa politikaları kesin bir şekilde reddedilmektedir (Tökin, 1933a). Teşvik-i Sanayi Kanunun vermiş olduğu imtiyazlar, sağladığı himayeler, gümrük ve vergi muafiyetleri küçük sanayici için geçerli olmamalıdır. Millet menfaatine doğrudan yaramayacak özel sektör girişimleri desteklenmemelidir. Ancak yeterli sermayesi olan ve uzmanlaşmış sanayi kolları devletin belirlediği şekilde faaliyet gösterebilmelidir (Tör, 1933d: 16-17). Kadrocular, çeşitli yazılarında birçok sektörün devletleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Kadroculara göre; şeker, çimento, kömür, tütün, afyon, tekstil, ulaşım, kredi, emtia satışı, fındık, pamuk, üzüm, incir, dokuma, değirmencilik, çimento, elektrik ve demir gibi büyük sanayi işleri ve belediye teşebbüsleri gibi yüksek teknige ve uzmanlığa ihtiyaç duyulan alanların devletleştirilmesini iktisadi devletçiliğin amacı olarak açıklamışlardır (Kadro, 1934b: 37; Aydemir, 1932a: 44-45, Mümtaz Ziya, 1932: 25; Tör, 1932i: 18, Tör, 1932d: 17). Buna karşın küçük, dağınık ve perakende girişimleri ise serbest kalacaktır (Tör, 1933e: 16; Aydemir, 1932c: 8-9).

Kadroculara göre Türkiye, ekonomik buhranı bir fırsata çevirebilir. Pamuk, yün, tütün, üzüm, incir, fındık ve zeytinyağı gibi ürünlerin üretimini artırarak hem iç piyasayı canlandırabilir hem de ihracatını geliştirebilir. Ancak bunların gerçekleşmesi planlı ve organize olmuş bir ekonomiye bağlıdır. Bireylere dahi birer malzeme olarak bakan Kadrocular, bireylere milli iktisat politikalarının uygulanmasında işe yaradıkları ölçüde bir değer atfetmişlerdir. Kadroculara göre tarım, sanayi ve ticaret alanında modern tekniklerin ve rasyonel bir işleyişin temel koşulu devletin öncü olduğu planlı bir ekonomidir (Tör, 1932b: 9-11).

Bu kapsamda, Kadrocuların “millet iktisadı” olarak da isimlendirdiği iktisadi devletçiliğin önem verilen koşullarından biri olan planlama; serbest piyasanın reddi, dengeli ekonomik kalkınma ve özel sektörün devletin belirleyiciliği altında gelişmesi

gibi yaklaşımların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Aydemir, 1933b: 42). Planlama konusunda Werner Sombart'ın iktisadi görüşlerinden etkilenen Kadrocular, planın ekonomik hayatın tüm parçalarını içine alan kapsayıcılık, tek bir merci olan devlet tarafından yapılmasını gerekli kılan birlik, her toplumun içtimai, iktisadi, tarihi vb. olgularını gözetken çeşitlilik özelliklerine sahip olması gerektiğini belirtmektedirler (Tör, 1932h: 37-38). Kadroculara göre, yerel koşulların da göz önünde bulundurulduğu (Aydemir, 1933c: 12) planlama aracılığıyla kalkınma için gerekli olan sermaye, malzeme ve iş gücünün rasyonel bir şekilde kullanılması sağlanacaktır (Tör, 1932a: 9). Böylece hem nitel (üretim süreçlerinin verimli hale gelmesi) hem de nicel (üretimin artırılması) açıdan istenilen sonuçlar elde edilecektir (Tör, 1934: 17). Devlet eliyle hazırlanan merkezi bir plan aracılığıyla ekonomik kalkınma serbest piyasa dinamiklerine bırakılmayacaktır. Bu plan, sadece sanayiye değil, tarımın modernleşmesini de desteklemelidir. Her iki sektörün birbirini tamamlayarak desteklemesi ancak bir plan dahilinde olabilir. Kadrocular, Sovyetik bir araç olarak değerlendirilen planlamanın sosyalizmle ilişkilendirilmemesi için özel mülkiyetin planlama aracılığıyla tasfiye edilmeyeceğini vurgulamışlardır. Plan sosyalizmdeki gibi kolektif mülkiyete değil, devlet mülkiyetine dayanacaktır. Planın amacı milli iktisadi devlet eliyle inşa etmektir. Plan aracılığıyla büyük sanayi, taşımacılık, bankalar, dış ticaret gibi alanlar devlet eliyle düzenleneceğinden milli menfaatlere yönlendirilmeleri kolay olacaktır (Tökin, 1933a). Bu yüzden Kadroculara göre toplumsal iş bölümü üzerine kurulu olan plan (Aydemir, 1932d:12), modern toplum düzeninin oluşturulmasında milli iş birliğidir (Aydemir, 1932e: 8).

3.4. Bir Doktrin Olarak Devletçilik

Kadroculara göre, teorik olarak üç tür devletçilik bulunmaktadır. (i) Fiskal Devletçilik: Devlet bu modelde sadece bütçe gelirlerini artırmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Ancak iktisadi faaliyetlerde liberal prensipler geçerlidir. (ii) Sosyalist Devletçilik: Bu modelde sosyalist düzenin kurulması amacıyla iktisadi faaliyetler belirli bir plana göre düzenlenmektedir. Üretim araçlarının devletin kontrolünde olduğu bu sistemde, belirli bir sınıf adına yeni bir toplum oluşturma hedefi söz konusudur. (iii) Nasyonalist (Milliyetçi) Devletçilik: Herhangi bir sınıfın lehine olmayan ve devletin milli menfaatleri ön planda tuttuğu bu model milli bağımsızlık amacı taşımaktadır. Büyük sermaye gerektiren faaliyetler devlet tarafından, diğer teşebbüsler ise devletin belirlediği çerçevede kalmak koşuluyla özel sektör tarafından yerine getirilmektedir. Kadroculara göre dışa bağımlılıktan kurtulmak ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek için bu model kabul edilmelidir (Tökin, 1932d: 20-25). Kadrocular, bu devletçilik modelinin (Türk devletçiliği) özgün olduğunu ileri sürmektedirler (Aydemir, 1933d: 9). Rus ve İtalyan iktisadi sistemlerinin Bolşevizm ve faşizm sonrasında ortaya çıkması gibi, Türk devletçiliği de tarihte ve kitaplarda örneği bulunmayan Türk inkılabına özgü yeni bir modeldir (Tör, 1932c: 18). Teori ve pratik açısından diğer devletçilik türleriyle herhangi bir bağlantıya sahip değildir (Aydemir, 1933e: 9).

Kadro Dergisi'nin çıktığı günden kapanıncaya kadar, neredeyse her sayısında, "objektif" bir olgu olarak ele alınan devletçiliğin (Aydemir, 1934a: 9) çeşitli yönlerine, benimsemiş oldukları devletçilik ekseninde değinilmiştir. Hem pratikte

uygulanması hem de Kadrocular gibi fikri sahada savunucuları bulunması, devletçiliğin farklı kesimler tarafından tartışılmasına yol açmıştır. Bu durum, Kadrocuların devletçiliği bir doktrin olarak ele almalarını sağlamıştır. Ziya Gökalp'in Birinci Dünya Savaşı sonrasındaki iktisadi görüşleri, devletçilik ekseninde ele alınan tartışmaların ilkidir. Gökalp'in iktisadi görüşleri hissi ve ahlaki temellere dayanan ve Fransa'da yaygın olan solidarizme dayanmaktadır. Kadroculara göre, savaş öncesi Türkiye'sinin bir teorisyeni olan Gökalp, solidarizmi Batı'dan alan bir aktarıcı konumundadır. Kadrocular, bu dönemde kapitülasyonlar ve mali kontrol altında olan ülkenin, sanayi ülkelerine hammadde sağlayan açık bir pazar ve yarı sömürge bir konumda olduğunu belirtmektedir. Genç Türklerin reformları, köklü bir değişim meydana getirmemiş ve küçük burjuva iktisadının sınırları aşılamamıştır. Milli sıfatına haiz bir sanayi, ulaşım ya da kredi gibi kavramlar henüz oluşmamıştır. Anılan engeller bağımsız bir iktisat politikasının gelişmesine engel olduğu gibi Gökalp'in iktisadi görüşlerinin de dar bir çerçevede kalmasına neden olmuştur. Halbuki Gökalp'in solidarist yaklaşımı, Türkiye'nin gerçekleriyle örtüşmemektedir. Çünkü Kadroculara göre, hem uygun zemin bulunmamaktadır hem de Gökalp'in görüşleri tezsizdir. Nitekim Gökalp de bunun farkındadır. Çünkü Türkiye iktisatçılarının iktisadi gerçekleri objektif bir şekilde incelemeleri ve milli iktisat için bilimsel ve esaslı bir program oluşturmaları gerektiğini belirtmektedir (Aydemir, 1932f: 39-40). Diğer bir tartışma; devletin iktisadi yaşama müdahale etmesinin, Avrupa'nın yaklaşımından farklı olmadığını, özel sermaye yerine devletin hâkim faktör haline geldiğini savunanlara yöneliktir. Kadroculara göre sermaye birikiminin el değiştirmesi yalnızca öznelere (özel sektör yerine devlet) değişmesi değil, aynı zamanda toplumsal sonuçları itibarıyla yeni bir olgudur. Diğer sistemlerle karşılaştırıldığında tezatsız bir toplum ortaya çıkacaktır (Tökin, 1932a: 39).

Kadro Dergisi'nde teorik çerçevede özellikle Darülfünun tarafından yapılan eleştirilere yer verilmiştir. Kadrocular, Darülfünun kürsülerinin toplumun ortaya attığı prensipleri her anlamda ele alması ve inkılapçı, milliyetçi ve devletçi bireyler yetiştirmesi gerektiğini belirtmektedirler (Aydemir, 1933f: 7). Ayrıca iktisadi kurtuluş yollarını belirleyecek olan iktisat planının da aydınların yardımları ile yapılması gerektiğini ifade etmektedirler (Aydemir, 1933a: 5). Ancak, onlara göre Darülfünun, bunun tersi bir istikamette ilerlemektedir. Darülfünun hocalarından İbrahim Fazıl, gazetede yazmış olduğu bir yazıda, iktisadi faaliyet alanlarının tamamen devletin eline geçmesini anarşiye neden olacak bir sosyalist düzen olarak görmüştür. Kadrocuların liberal olarak gördüğü İbrahim Fazıl Bey, kendisini Kadrocuları konumlandığı gibi ihtilal devletçisi olarak değil inkılap devletçisi olarak görmektedir. Oysa Kadroculara göre ikisi arasında bir fark bulunmamaktadır. Kadroculara göre, CHF ile kendilerinin ortaya koymuş olduğu devletçilik anlayışı birbirine yakındır ve bu devletçilik, Fazıl Bey'in ortaya koyduğu gibi ne ihtilal ne de inkılap devletçiliğidir. Bu devletçilik, tüm özellikleri ve koşulları kendine ait olan Türk devletçiliğidir (Aydemir, 1933g: 10-13). Kadroculara göre Darülfünun devletçiliği, devlet sosyalizmi ya da müdahalecilik olarak anlayabilir. Fert faaliyetlerinin esas tutulduğu ve sadece faydalı işlerde devletin aktör olarak yer aldığı devletçilik, kısmi bir politikadır (Tökin, 1933a: 25). Kadrocular, Fazıl Bey'in savunduğu inkılap devletçiliğini müdahalecilik, ihtilal devletçiliğini de komünizm olarak görmektedirler. Kadroculara göre, Fazıl Bey zaten

uygulanan sistemlere “zamana uymak” adına isim babalığı yapmaktadır. Müdahalecilik, Avrupa ve Amerika’da komünizm ise Rusya’da hayatta olduğu için Fazıl Bey’in ortaya atmış olduğu devletçilik sınıflandırması yeni değildir. Kadrocular devletin iktisadi alana müdahale etmemesini liberalizmin yıkılışı sebebi olarak görmektedirler. Liberalizmde bireysel özgürlüklerin yalnızca burjuva sınıfı için geçerli olduğunu belirten Kadrocular, bunun karşısında yükselen sosyalizmde de işçi sınıfının hürriyeti olarak algılandığını belirtmektedirler. Bu kapsamda her iki sistemde de devleti bir icra aleti olarak değerlendirerek Darülfünun cenahından gelen anaakım iktisat ilmi olarak gördükleri kapitalist sistemi reddetmektedirler. Bunların karşısında konumlandıkları Türk devletçiliğini ise yeni bir sistem olarak görmektedirler (Tör, 1933c: 18-20).

Kadrocular, Fazıl Bey’in görüşlerini CHF’nin devletçilik maddesine atıfta bulunarak yürütmeye çalışmakta, bir taraftan kendilerini eleştiriler karşısında korumaya çalışırken diğer taraftan Fazıl Bey’i devletçilik karşısında oturtmaktadırlar. Onlara göre Fazıl Bey, sadece liberalliğini maskeleyerek çalışmaktadır (Aydemir, 1933g: 14-15). Ekonomik buhranı kapitalizmin bir sonucu olarak okuyan Kadrocular, CHF’nin devletçiliği tanımladığı maddede geçen “ferdi mesai ve faaliyeti esas tutmak” ön koşulunu Türk devletçiliğinin esası olarak gördüklerini belirterek; bir taraftan komünist olmadıklarını, diğer taraftan da Fazıl Bey’in bu ifadeleri “şahsi teşebbüs ve hususi menfaat” şeklinde liberal bir anlayışla açıkladığını belirtmektedirler (Tör, 1933c: 20). Kadroculara göre, Fazıl Bey’in asıl istediği Cavit Bey’in iktisadi anlayışıdır (meşrutiyet iktisatçılığı). Bu anlayış, yabancı sermayeye imtiyaz tanınması, gümrük serbestisi, dış borçlanma, milli sanayi tesislerinden kaçınmak gibi ilkelere dayanmaktadır (Aydemir, 1933g: 14-15).

Kadrocular, Darülfünun hocalarının devletçiliğe yönelik eleştirilerini, ilme dayanarak gözden düşürme girişimi olarak okumuşlardır. Onlara göre iktisat, matematik gibi keskin prensiplere dayanmadığından değişebilir bir niteliğe sahiptir. Bu kapsamda, Darülfünun hocalarının da uzun süredir sahip oldukları görüşlerin bir anlamı yoktur (Tör, 1933b: 15). Kadroculara göre, Tanzimat’tan bu yana Batıyı referans alan aydınlar ya belirli bir sınıfın çıkarlarını korumak adına ya da önceden belirlenmiş fikirlerin “esiri” oldukları için liberalizmi savunmaktadırlar. Onlara göre Darülfünun hocaları, devletçiliği oldukça sık bir atmosferde ele almaktadırlar. Devletçiliği kaçınılması gereken bir düzen olarak gören Cavit Bey’in iktisadi anlayışı ve devletçiliği, küçük esnaf faaliyetlerinin millileştirilmesi olarak kavrayan Ziya Gökalp’in anlayışı karşısında kolektivist bir ilke olan devletçilik, Darülfünun hocaları tarafından hazmedilememiştir (Tör, 1933d: 19). Buna karşın referans alınan Batı medeniyeti, liberal ve bireyci sistem ile zayıf ülkelerin kaynaklarını sömüren bir istismar mekanizması kurmuştur (Kadro, 1932b: 3). Kadrocular pratikte “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” prensibine dayanan ve Tanzimat’tan bu yana sürdürülen liberalizmin bir sömürge ekonomisi meydana getirdiğini belirtmektedirler. Devletin ekonomiye müdahalesini sınırlayan ve bireylerin serbest girişimine dayanan bu sistemin ulusal çıkarlara uygun olmadığını savunmaktadırlar (Tör, 1932b: 12). Kadroculara göre, Darülfünun hocalarının temel hukuk kitaplarında tarif edilen devlet tipolojilerinden hiçbirine uymayan ve klasik iktisat kitaplarında geçmeyen bu devlet

biçimini anlamamaları doğaldır (Tör, 1933e: 13, 16). Kadrocular, Darülfünun hocalarının argümanlarını ilmi bir seviyede görmemekte, metodolojiden yoksun ve sistemli olmayan bilgiler olarak değerlendirmektedir. Halbuki, onlara göre bir toplum hadisesi olarak devletçiliğin toplumsal bir metot ve sisteme göre ele alınması gerekmektedir. Sonuç olarak Kadrocular Darülfünunu topyekûn inkılap şuurundan yoksun göstererek CHF'nin hedefine oturtmaktadırlar (Tökin, 1933b: 25).

4. TARTIŞMA

Dünya ekonomik krizinin neden olduğu olumsuzluklar, tek parti yönetiminin toplumu dönüştürme ve ulus inşa noktasındaki katı uygulamalarıyla birleşerek, devletçilik ilkesinin CHF parti programına girmesini sağlamıştır. Böylece Türk siyasal hayatında 1930'lar, devletçiliğin hem fikri tartışmalarını yapıldığı hem de pratikte uygulamaya geçildiği yıllar olarak önem taşımaktadır. Farklı devletçilik anlayışları ortaya çıkmasına rağmen, bu çalışmanın konusu olan Kadro Dergisi, devletçiliği savunan en radikal yaklaşımı ortaya koymuştur. Kadrocular, devletçilik anlayışını yalnızca ekonomik bir gelişim aracı olarak değil, aynı zamanda sınıfsız ve imtiyazsız bir toplum kurma hedefini güden bir organizasyon modeli olarak ele almışlardır. Bu bağlamda, Batı'ya karşı anti-emperyalist bir duruş sergileyerek, Marksist etkilerle şekillenen bir Batı karşıtlığı geliştirmişlerdir. Buna ek olarak, liberalizme karşı da eleştirel bir tutum benimsemişlerdir. Kemalist halkçılık ilkesinden yararlanarak ve dayanışmayı esas alarak, kalıcı bir şekilde tek parti yönetimini meşrulaştırma çabası içinde bulunmuşlardır. Kadro Dergisi'nin devlet anlayışı, bireyciliği toplumsal yaşamın her alanında reddetmekte ve milli menfaatler doğrultusunda toplumsal ve ekonomik eylemlerin belirli normlar çerçevesinde düzenlenmesini önermektedir. Bu durum, Kadrocular açısından devletçilik kavramının sadece bir ekonomik strateji değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasi bir organizasyon biçimi olarak ne denli önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

Devletçiliğe önemli bir rol atfeden Kadrocular, bunun devlet tarafından kabul edilmesi için devletçiliği birçok açıdan gerekçelendirmişlerdir. Üzerinde durdukları konuların başında, devletçiliğin bir inkılap ilkesi olması gelmektedir. Eğer devletçilik, Kadrocuların istediği şekilde diğer ilkeler gibi kabul edilirse, Cumhuriyetin erken dönemindeki ideolojik katılık içerisinde eleştirilemez bir nitelik kazanacaktır. Bu kapsamda devletçiliğin inkılap ile ilişkilendirilmesi oldukça stratejiktir. Benzer bir yaklaşımı milli kurtuluş hareketiyle kurulan ilişkide de götmektedirler. Kadrocular, devletçiliği Cumhuriyetin belki de en önemli sermayesi olan milli kurtuluş hareketi üzerinden açıklayarak meşru kılmaya çalışmakta ve onun devamı olarak göstererek vazgeçilmez bir yere konumlandırmaktadırlar. Böylece milli kurtuluş hareketi için gösterilen gayretin devletçiliğin uygulanmasında da gösterilmesini beklemektedirler. Kadrocuların önemle üzerinde durdukları konulardan biri de devletçiliğin iktisadi politikaların bir aracı olması gerekliliğidir. 1929 buhranının etkisine sıklıkla atıfta bulunarak liberalizmi krizle açıklamaları ve sosyalizmin sınıf iktidarına vurgu yapmaları, Türkiye için uygulanacak üçüncü bir yol fikrinin önünü açmıştır. Diğer bir ifadeyle radikal bir devletçilikten başka bir yol yoktur. Bu da ancak devletçiliğin iktisadi alana tam uygulanmasıyla gerçekleşebilir. Son olarak dönemin pozitivist

ruhuna uygun olarak Kadrocuların devletçiliği zayıf da olsa bilimsel bir temele dayandırma girişimlerinin olduğu görülmektedir. Doktrinel tartışmalar aracılığıyla devletçiliğin siyasi bir tercihten ziyade doğal bir zorunluk olduğu izlenimi verilmeye çalışılmıştır.

Kadrocular her ne kadar halk adına konuştuklarını iddia etseler de, devletçilik ekseninde örtük bir şekilde ortaya koydukları dört temel gerekçenin hiçbirinde halkla konuşmamıştır. Seçkinci bir duruş ile halkın çıkarlarını kendilerinin bildiği varsayımı ile hareket ederek devletçiliği önermişlerdir.

SONUÇ

Kadro Dergisi'nin Mayıs 1932-Kasım 1934 yılları arasında yayımlanan tüm sayıları incelendiğinde, Kadrocuların devletçilik anlayışının dört ana tema üzerinden ele alındığı görülmektedir. (i) Kadrocular, devletçilik ilkesinin cumhuriyetçilik, laiklik gibi temel ilkelerden biri olduğuna sıkça vurgu yapmışlardır. Diğer ilkelerin tartışılmaz oluşu, Kadrocuların devletçiliği bir inkılap olarak temellendirmeye çalışmalarına önemli bir dayanak oluşturmuştur. Eğer devletçilik bir ilke olarak kabul edilirse ve diğer ilkeler gibi kanuni bir dayanak bulursa, dokunulmaz bir nitelik kazanacak ve geçici bir ilke olarak görülmeyecektir. Nitekim Kadro Dergisi 1934'te kapanmış olsa da devletçilik, 1937 yılında Anayasa'ya bir ilke olarak girmiştir.

(ii) Kadrocular, devletçiliğe değişmez bir nitelik atfederken, bu ilkenin yeni toplum biçiminin inşası için vazgeçilmez olduğuna inanmışlardır. Toplumun kendi kendine bırakılmasını istemeyen Kadrocular, bunun yerine toplumun devlet eliyle yeniden kurulmasını savunmaktadırlar. Devletçiliğin amacı, sınıfsız bir toplum oluşturarak, eğitim, kültür, sanat ve fikir gibi tüm yönlere nüfuz etmektir. Bunun kabul edilmesinin kolay olmayacağını bilen Kadrocular, devletçiliği yalnızca bir ilke olarak değil, ayrıca milli kurtuluş hareketinin tamamlayıcı unsuru olarak görmüşlerdir. Milli kurtuluş hareketinin, Cumhuriyet'in en önemli sermayesi olduğunun bilincinde olan Kadrocular, görüşlerini bu kavram üzerine inşa ederek hem bir dayanak hem de meşruiyet elde etmeye çalışmışlardır. Milli kurtuluş hareketinin tamamlanması için devletin aktif rol alması gerekmekte ve bunun yolu da devletçilikten geçmektedir.

(iii) Kadrocular, devletçiliğin iktisadi boyutuna, diğer temalara kıyasla daha fazla vurgu yapmışlardır. Mevcut devletçilik uygulamalarını yetersiz bulmuş ve daha devletçi politikalar için çeşitli sektörlere odaklanarak yazılar kaleme almışlardır. Kadroculara göre devletçilik, Türk vatandaşlığına sahip herkesin devlete dayanarak para kazanabileceği bir sistem olarak algılanmaktadır. Ancak, bu bütünsel olmayan yaklaşım toplumsal çelişkilere yol açma potansiyeli taşımaktadır. Kadrocular, ideal devletçilikte büyük iktisadi faaliyetlerin devlet eliyle, küçük faaliyetlerin ise özel girişimlerle ama devletin belirlediği çerçeve içinde gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu amacın yegâne aracının planlama olduğu düşünülmektedir. Tüm sektörlerin ve yerel koşulların dikkate alındığı bir planlama, ancak devletin yönlendirmesiyle ve devletçilik ilkesi çerçevesinde gerçekleşebilir. Kadrocuların

hedeflediği kapsamda olmasa da 1930'larda iki sektörel plan yapılmış olması, bu yaklaşımın bir biçimde pratikte de yer bulduğunu göstermektedir.

(iv) Son olarak, Kadrocular devletçiliği doktrinel olarak da temellendirmeye girişmişlerdir. Bu çabanın iki temel nedeni bulunmaktadır. İlk olarak, Kadrocular, devletçiliği tarihsel ve toplumsal koşulların bir sonucu olarak değerlendirip, ona bilimsellik ve zorunluluk kazandırmayı hedeflemişlerdir. Diğer taraftan, radikal devletçilik görüşüne yönelik eleştirilerin artması nedeniyle bu tartışmaların yapılması, Kadrocular için kaçınılmaz hale gelmiştir. Kadrocular, kendi devletçilik görüşlerine yönelik eleştirilere oldukça tahammülsüzdürler. Liberalizmi savunan Darülfünun hocalarının Batı etkisi altında olduğunu iddia eden Kadrocular, kendilerine yöneltilen eleştirileri iktisadi bağlamdan kopararak inkılap karşıtlığına mal etmişlerdir. Eleştirenleri, bu belirli devletçilik türünün benzeri olmadığına inandıkları gerekçesiyle anlayışsızlıkla suçlamışlardır. Özet olarak, Kadrocular, devletçiliği ilke olarak değişmezlik, milli kurtuluş hareketine atıfta bulunarak ideolojik bir boyut, iktisadi açıdan bir araçsal zorunluluk ve doktrinel olarak bilimsellik ile açıklamaya çalışmışlardır.

Kadrocuların devletçilik anlayışı sonraki yıllarda çeşitli açılardan eleştirilmiştir (bknz. Ahmad, 2012: 84; Timur, 2013: 179-185). Çalışmanın odak noktası, metodolojik tercihinin istinaden, Kadro Dergisi metinleri olduğundan devletçiliğe ilişkin diğer yaklaşımlar araştırmanın dışında tutulmuştur. Ancak bu çalışma; ileride Kadrocuların devletçilik söyleminin farklı ideolojik perspektifler ve teorik yaklaşımlarla ele alınmasına olanak tanıyan bir zemin sunmaktadır.

THE CONCEPT OF STATISM IN KADRO JOURNAL

1. INTRODUCTION

During the first years of the Republic, the failure of economic policies to yield expected results, compounded by the 1929 global depression which exacerbated existing problems (Erdem, 2013: 8), necessitated a reevaluation of Turkey's economic policies (Yetkin, 1982: 28). By the 1930s, etatism (statism) had emerged as one of the key concepts in the Republic's socioeconomic and cultural transformation project. Shaped by both domestic and external influences, the concept was formally incorporated into the Republican Citizen Party program in 1931, thereafter being adopted as core policy.

However, the nature and extent of this etatist policy became subject to intense political and intellectual debate. Proposals ranged from minimal to comprehensive state intervention, with the most radical views emerging from the Kadro movement - the focus of this study. This work aims to examine how Kadro Journal conceptualized etatism and analyze the principal themes and discourses through which it articulated this ideology.

2. METHODS

This study employs a qualitative research method, treating Kadro Journal as a case study to examine its conceptualization of etatism. The case study approach is particularly suitable for in-depth analysis of specific instances. The primary data source consists of documents—specifically, the 36 issues of Kadro Journal published between May 1932 and November 1934. The study is deliberately limited to these issues to maintain analytical focus. Since no predefined codes or themes were established beforehand, content analysis was selected over descriptive analysis. The journal was first reviewed generally without creating any preliminary headings, then sections related to statism were examined, coded, and categories were formed. This process yielded the four main themes/concepts that constitute the study's framework.

3. RESULTS

The Kadro movement's understanding of statism is examined through four main themes:

(i) The Kadroists frequently emphasized that the principle of statism was one of the fundamental tenets of the Republic, alongside republicanism and secularism. The unquestionable nature of other principles provided crucial support for their efforts to establish statism as a revolutionary doctrine. They argued that if statism were accepted as a fundamental principle and given legal grounding like other tenets, it would gain an inviolable status and not be viewed as a temporary measure.

(ii) While attributing an immutable quality to statism, the Kadroists believed this principle was indispensable for constructing a new social order. Rejecting the idea of leaving society to its own devices, they advocated for social reconstruction through state intervention. They envisioned statism as permeating all aspects of society - education, culture, arts, and ideology - to create a classless structure. Aware this would face resistance, they framed statism not merely as a principle but as an essential component of the national liberation movement. Recognizing the liberation movement as the Republic's most vital capital, they built their arguments upon this concept to establish both foundation and legitimacy.

(iii) The economic dimension of statism received greater emphasis than other themes in Kadroist writings. Criticizing existing statist practices as inadequate, they produced sector-specific analyses advocating for more comprehensive state policies. Their ideal model proposed that major economic activities should be state-controlled, while minor operations could remain private but within state-defined parameters.

(iv) Finally, the Kadroists undertook doctrinal justification of statism for two primary reasons: First, they sought to present statism as a scientific necessity arising from historical and social conditions. Second, growing criticism of their radical statist views necessitated such theoretical grounding. Notably intolerant of critiques, they dismissed opponents as failing to understand what they believed was their unique formulation of statism.

4. DISCUSSION

The Kadroists, attributing significant importance to statism, developed comprehensive justifications for its official adoption by the state. Their primary focus was establishing statism as a fundamental revolutionary principle. They argued that if statism were recognized as an official doctrine like other Kemalist principles, it would gain an unchallengeable status within the rigid ideological framework of the early Republican period. This strategic association between statism and the revolutionary ideals was crucial to their argument. They employed a similar approach by linking statism to the national liberation movement. By presenting statism as both an extension and necessary continuation of what they considered the Republic's most vital achievement - the liberation struggle - the Kadroists sought to legitimize it as an indispensable policy. This connection implied that the same level of commitment shown during the independence war should now be applied to implementing statist policies. Another key aspect of their argument was framing statism as the essential instrument of economic policy. Frequently referencing the impact of the 1929 crisis, they attributed the economic collapse to liberalism while criticizing socialism's emphasis on class struggle, thereby advocating for a "third way" tailored for Turkey. In their view, radical statism represented the only viable path, achievable only through its comprehensive application in the economic sphere. Finally, aligning with the positivist spirit of the era, the Kadroists made attempts - albeit somewhat weak - to ground statism in scientific foundations. Through doctrinal discussions, they sought to create the impression that statism was not merely a political choice but rather a

natural necessity, carefully constructing arguments to present their version of statism as historically and scientifically inevitable rather than ideologically motivated.

CONCLUSION

A comprehensive examination of all issues of Kadro Journal published between May 1932 and November 1934 reveals that nearly every issue contained at least one article - often several - with statism as its central theme. Even in articles not explicitly focused on statism, there existed an implicit advocacy for statist policies. Through content analysis of these writings, it becomes evident that the Kadroists defended statism through four principal conceptualizations: as a revolutionary principle, as the social blueprint of the national liberation movement, as an instrument of economic policy, and as a scientific doctrine. The fundamental objective behind this multifaceted justification was to establish statism as inviolable, indispensable, legitimate, and permanent. Notably, while the Kadroists never engaged in genuine dialogue with the populace in any of their writings, they persistently insisted that their supposedly discovered singular formula - statism - must be implemented by the state as a top-down modernization project. Their discourse consistently maintained an elitist position, advocating for the imposition of their statist vision without democratic consultation or popular participation, reflecting what might be termed an “authoritarian modernism” that prioritized ideological purity over grassroots engagement.

KAYNAKÇA

- Ahmad, F. (2012). *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Akbulut, Y. (2018). Veri Çözümleme Teknikleri. A. Şimşek (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde, (s. 162-195). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Aydemir, Ş. S. (1932a). Türk Tütüncülüğü ve İktisadi Devletçilik. *Kadro*, (2), 41-45.
- Aydemir, Ş. S. (1932b). Çok Nüfuslu Anadolu. *Kadro*, (5), 31-36.
- Aydemir, Ş. S. (1932c). Milli Kurtuluş Hareketlerinin Ana Prensipleri. *Kadro*, (8), 6-12.
- Aydemir, Ş. S. (1932d). İçpazar ve İktisatta ((bütün))lük. *Kadro*, (10), 5-12.
- Aydemir, Ş. S. (1932e). Plan Mefhumi Hakkında. *Kadro*, (5), 5-12.
- Aydemir, Ş. S. (1932f). Ziya Gökalp. *Kadro*, (2), 29-40.
- Aydemir, Ş. S. (1933a). Milli İktisat Planı ve Şeker Sanayimiz. *Kadro*, (24), 5-16.
- Aydemir, Ş. S. (1933b). İktisadi Devletçilik. *Kadro*, (17), 37-45.
- Aydemir, Ş. S. (1933c). Türkiye'nin İktisadi Mıntıkalara Bölünmesi: Rayonlaştırma. *Kadro*, (15), 5-12.
- Aydemir, Ş. S. (1933d). Makinaların Muhacereti. *Kadro*, (23), 6-11.
- Aydemir, Ş. S. (1933e). Beynelminel Fikir Hareketleri Arasında Türk Nasyonalizmi III. *Kadro*, (20), 5-11.
- Aydemir, Ş. S. (1933f). Darülfünunun İnkılap Hassasiyeti ve Cavit Bey İktisatçılığı. *Kadro*, (14), 5-11.
- Aydemir, Ş. S. (1933g). Don Kişotun Yeldeğirmenleriyle Muharebesine Kürsü Politikacılığına ve Cavit Bey İktisatçılığına Dair. *Kadro*, (17), 9-15.
- Aydemir, Ş. S. (1934). İçtimaî Zihniyet. *Kadro*, (31), 42-42.
- Aydemir, Ş. S. (1934a). Programlı Devletçilik. *Kadro*, (34), 5-13.
- Aydemir, Ş. S. (1934b). Yeni Devletin İktisadi Fonksiyonları. *Kadro*, (29), 5-14.
- Aydemir, Ş. S. (1934c). İş Kanunu Yeni Cemiyetin Temel Kanunlarından Biridir. *Kadro*, (30), 5-15.
- Aydemir, Ş. S. (1934d). Yürüyen Devlet. *Kadro*, (25), 5-12.
- Aydemir, Ş. S. (1973). *Tek Adam*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başar, A. H. (1933). Türk Devletçiliği ve Himayeci Ferdiyetçilik. *Kadro*, (22), 42-46.
- Belge, B. A. (1932). Faşizm ve Türk Milli Kurtuluş Hareketi. *Kadro*, (8), 36-39.
- Belge, B. A. (1933). Sanat'ın Salamurası Karşısında. *Kadro*, (17), 46-49.
- Beriş, H. E. (2014). *Tek Parti Döneminde Devletçilik*, İstanbul: Tezkire.
- CHF. (1931). *C.H.F. Nizamnamesi ve Programı*. Ankara: T.B.M.M. Matbaası.
- Çavdar, T. (1983). Cumhuriyet Döneminde Türk İktisadi Düşüncesi. M. Belge (Ed.), *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi 4*, içinde (s.1074-1084). İstanbul: İletişim.
- Demirci, F. (2006). Kadro Hareketi ve Kadrocular. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 35-54.
- Demirkanoğlu, Y. (2018). Sovyet İhtilalinin Türk Düşün Yapısına Etkisi: Kadro Dergisi Örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (16), 557-570.
- Erat, V. (2018). Kadro Dergisi'nde Planlama Anlayışı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 51-59.
- Erdem, Ç. (2013). Tek Parti Döneminde Muhalefet Algısı: Serbest Cumhuriyet Fırkası Hareketi Üzerinden Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 1-22.
- Eroğlu, H. (1988). Atatürk ve Devletçilik. *Belleten*, 52 (204), 833-848.

- Ertan, T. F. (1993). Kadro Hareketine Genel Bir Bakış. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 9 (27), 549-558.
- İnönü, İ. (1933). Fırkamızın Devletçilik Vasfı. *Kadro*, (22), 4-6.
- İnan, A. (1972). *Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyetinin Birinci Sanayi Planı 1933*, Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Köker, L. (2000). *Modernleşme, Kemalizm ve Demokrasi*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kadro. (1932a). Kadro ve Die Tat. *Kadro*, (6), 5-8.
- Kadro. (1932b). Kadro. *Kadro*, (7), 3-4.
- Kadro. (1933). Kadro. *Kadro*, (21), 32-32.
- Kadro. (1934a). Kadro. *Kadro*, (35-36), 5-7.
- Kadro. (1934b). Kadro. *Kadro*, (27), 37-37.
- Keser, İ. (1993). *Türkiye'de Siyaset ve Devletçilik*, İstanbul: Gündoğan.
- Mümtaz Ziya. (1932). Afyon Meselesi. *Kadro*, (4), 14-25.
- Sunar, L. (2004). Kadro Dergisi/Hareketi ve Etkileri: Türk Devlet İdeolojisi ve Sol Kemalizmin Oluşumu Bağlamında Bir Analiz. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 2 (1), 511-526.
- Özkaya, Y. (2023). Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kent Olgusunun Kadro Dergisi Üzerinden İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49 (1), 315-327.
- Tekeli, İ., ve İlkin, S. (2009). *Uygulamaya Geçerken Türkiye'de Devletçiliğin Oluşumu*, İstanbul: Bilgi Kültür Sanat.
- Timur, T. (2013). *Türk Devrimi ve Sonrası*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tökin, İ. H. (1932a). Plan Mefhumu Hakkında. *Kadro*, (7), 36-43.
- Tökin, İ. H. (1932b). Türkiye Köy İktisadiyatında Toprak Rantı. *Kadro*, (4), 10-14.
- Tökin, İ. H. (1932c). Türkiye Köy İktisadiyatında Borçlanma Şekilleri. *Kadro*, (2), 25-34.
- Tökin, İ. H. (1932d). Türkiye'de Milli Sermaye Hareketi. *Kadro*, (10), 20-25.
- Tökin, İ. H. (1933a). Milli Kurtuluş Devletçiliği II. *Kadro*, (19), 23-31.
- Tökin, İ. H. (1933b). Milli Kurtuluş Devletçiliği I. *Kadro*, (18), 25-36.
- Tökin, İ. H. (1934). Millet İçinde Sınıf Meselesi II. *Kadro*, (36), 20-26.
- Tör, V. N. (1932a). Müstemleke İktisadiyatından Millet İktisadiyatına. *Kadro*, (1), 6-9.
- Tör, V. N. (1932b). Müstemleke İktisadiyatından Millet İktisadiyatına II. *Kadro*, (2), 9-14.
- Tör, V. N. (1932c). Sınıflaşmamak ve İktisat Siyaseti. *Kadro*, (11), 17-21.
- Tör, V. N. (1932d). Mefhum Teşkilatı Değil Madde Teşkilatı. *Kadro*, (8), 13-17.
- Tör, V. N. (1932e). İktisat İşlerinde Devlete Veto Hakkı ve İktisat Vekaleti. *Kadro*, (10), 13-19.
- Tör, V. N. (1932f). Niçin ve Nasıl Sanayileşmemiz Lazım. *Kadro*, (6), 13-18.
- Tör, V. N. (1932g). Fındıkta Devlet Kooperatifi Devletle Müstahsilin İşbirliğine Doğru. *Kadro*, (9), 11-18.
- Tör, V. N. (1932h). (Kadro)yu Teyit Eden Bir Eser. *Kadro*, (5), 37-38.
- Tör, V. N. (1932i). Değişen Cihan Münasebetleri İçinde Türkiye. *Kadro*, (5), 13-18.
- Tör, V. N. (1933a). İktisatta İstiklal. *Kadro*, (22), 14-18.
- Tör, V. N. (1933b). Devletin Yapıcılık ve İdarecilik Kudretine İnanmak Gerekir. *Kadro*, (15), 13-19.
- Tör, V. N. (1933c). Türk Devletçiliği İhtibas Devletçiliği Değildir. *Kadro*, (15), 16-21.

- Tör, V. N. (1933d). Devletçilik Karşısında Zümre Menfaati ve Münevver Mukavemeti. *Kadro*, (21), 15-20.
- Tör, V. N. (1933e). Devletçilik Yolunda Aydınlık. *Kadro*, (23), 12-17.
- Tör, V. N. (1933f). Sanayileşme Davası. *Kadro*, (24), 17-21.
- Tör, V. N. (1933g). Bizde Hususi Teşebbüsün Zaferi. *Kadro*, (13), 10-16.
- Tör, V. N. (1933h). Türk İktisadiyatının Erkanı Harbiye Dairesi: Âli İktisat Meclisi. *Kadro*, (14), 12-17.
- Tör, V. N. (1933i). Ziraat Siyasetimizde Liberalizmden Devletçiliğe. *Kadro*, (19), 17-22.
- Tör, V. N. (1934). Kazançlı İstihsal Seferberliği. *Kadro*, (29), 15-18.
- Uslu, A. (2012). Kadro Dergisi: Dil ve Edebiyat Anlayışı. *Turkish Studies*, 7 (2), 1103-1114.
- Uyar, H. (2025). Cumhuriyet Halk Fırkası (1923-1938). A. A. Başkanlığı (Ed.) *Atatürk Ansiklopedisi*. Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı.
- Yaman, H. (2022). Kadro Hareketi ve Vedat Nedim Tör'ün Bu Harekete Etkisi. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 8 (4), 1079-1098.
- Yetkin, Ç. (1982). *Serbest Cumhuriyet Fırkası Olayı*. İstanbul: Karacan Yayınları.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Mehmet Zakir SARIKAYA Veysel ERAT
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mehmet Zakir SARIKAYA Veysel ERAT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Veysel ERAT
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mehmet Zakir SARIKAYA Veysel ERAT
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehmet Zakir SARIKAYA Veysel ERAT

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**TÜRKİYE'DE BÜTÇE AÇIĞININ CARİ AÇIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ
YENİDEN DÜŞÜNMEK: 1990'DAN 2023'E AMPİRİK KANITLAR**

Burak DOĞANGÜN¹ & Yasin KARADENİZ²

Öz

Bütçe açığının ekonomik büyüme, enflasyon ve cari açık gibi çeşitli makroekonomik göstergeler üzerindeki etkisi literatürde güncelliğini koruyan bir tartışmadır. Bu makroekonomik göstergelerden cari açık üzerinde bütçe açığının etkisi genelde Geleneksel (Keynesyen) ve Ricardocu Görüş çerçevesinde ele alınmaktadır. Geleneksel görüş bütçe açığındaki artışın cari açığı artırıcı etkisi olduğunu ileri sürerken, Ricardocu Görüş bütçe açığının cari açık üzerinde etkili olmadığını iddia eder. Bu tartışma bağlamında bu çalışma da Türkiye’de bütçe açığının cari işlemler açığı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlar. Bu amaçla çalışma, 1990-2023 dönemine ilişkin yıllık verileri ARDL Sınır Testi, Maki Eşbütünleşme Testi ve FMOLS Katsayı Tahmincisi yöntemleriyle analiz eder. Sonuçlar, bütçe açığındaki 1 birimlik bir artış karşısında cari açıkta 0.41birimlik bir azalmanın ortaya çıktığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle çalışmanın bulguları bütçe açığının cari açığa neden olacağını ileri süren geleneksel görüş ile bütçe açığının cari açığı etkilemeyeceğini iddia eden Ricardocu yaklaşımı desteklememektedir. Ayrıca sonuçlar, literatürdeki ampirik çalışmaların ortaya koyduğu bulguları da büyük ölçüde desteklememektedir. Türkiye için 1990-2023 dönemi için elde edilen bu sonucun büyük ölçüde reel döviz kuru ve özel tasarruflar kanalıyla ortaya çıkmış olması muhtemeldir. Çünkü gerçekleştirilen ek analizler sonucunda, bütçe açığının ulusal parayı reel olarak değersizleştirdiği ve özel tasarrufları ise artırdığı görülmektedir. Bu ek analizin sonuçlarına göre, bütçe açığındaki 1 birimlik artışa karşılık reel döviz kurunda 0.10’luk; özel tasarruflarda ise yaklaşık 1.03’lük bir artış meydana gelmektedir. Bu ekonometrik sonuçlar özetle, bütçe açığının reel döviz kuru ve özel tasarruflar kanalıyla cari dengeyi iyileştirdiğini ortaya koymaktadır. Son olarak, Türkiye’de bütçe açığı, cari açık, özel tasarruf ve reel döviz kuru göstergelerinin çalışmanın kapsadığı dönemdeki seyrine bakıldığında da elde edilen ekonometrik bulgularla paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: *Bütçe Açığı, Cari Açık, Reel Döviz Kuru, ARDL Sınır Testi, Maki Eşbütünleşme Testi.*

JEL Kodları: C22, F32, H30.

Başvuru: 20.03.2025 **Kabul:** 15.07.2025

¹ Öğr. Gör., Amasya Üniversitesi, burak.dogangun@amasya.edu.tr, Amasya, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-6276-8179

² Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi, yasin.karadeniz@amasya.edu.tr, Amasya, Türkiye, ORCID No: 0000-0003-3087-3729

REVISITING THE EFFECT OF BUDGET DEFICIT ON THE CURRENT ACCOUNT DEFICIT IN TÜRKİYE: EMPIRICAL EVIDENCE FROM 1990 TO 2023³

Abstract

The effect of the budget deficit on various macroeconomic indicators, including economic growth, inflation, and the current account deficit, continues to be a subject of ongoing debate in the literature. Among these indicators, the relationship between the budget deficit and the current account deficit is typically analyzed within the frameworks of the Traditional (Keynesian) and Ricardian perspectives. The Traditional view suggests that an increase in the budget deficit leads to a widening of the current account deficit, whereas the Ricardian perspective argues that the budget deficit has no significant effect on the current account deficit. In this context, the present study aims to investigate the impact of the budget deficit on the current account deficit in Türkiye. To achieve this objective, annual data from 1990 to 2023 are analyzed using the ARDL Bounds Test, the Maki Cointegration Test, and the FMOLS Coefficient Estimator methods. The results reveal that a one-unit increase in the budget deficit corresponds to a 0.41-unit decrease in the current account deficit. In other words, the findings of this study do not support the Traditional view, which posits that a budget deficit leads to a widening current account deficit, nor do they align with the Ricardian perspective, which asserts that the budget deficit has no effect on the current account deficit. Moreover, the results largely contrast with those of previous empirical studies in the existing literature. It is likely that the results for Türkiye during the 1990–2023 period are primarily driven by the real exchange rate and private savings channels. Additional analyses suggest that the budget deficit induces a real depreciation of the national currency and an increase in private savings. Specifically, for every one-unit increase in the budget deficit, the real exchange rate rises by 0.10 units, while private savings increase by approximately 1.03 units. In conclusion, these econometric findings indicate that the budget deficit improves the current account balance through the real exchange rate and private savings channels. Finally, when examining the trends in the budget deficit, current account deficit, private savings, and real exchange rate indicators in Türkiye over the study period, the observed patterns appear to be consistent with the econometric findings.

Keywords: Budget Deficit, Current Account Deficit, Real Exchange Rate, ARDL Bounds Test, Maki Cointegration Test.

JEL Codes: C22, F32, H30.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

³The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Makroekonomik istikrarın sürdürülebilirliği açısından, bütçe açıklarının ve bu açıkların cari işlemler dengesi üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkeler için oldukça önemli bir araştırma konusudur. Özellikle iktisat politikalarının koordinasyonuna dair yapılan çalışmalarda bütçe açığı ve cari açık arasındaki olası etkileşim, "ikiz açık hipotezi" çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu hipoteze göre, mali disiplindeki bozulmalar, yani bütçe açıklarındaki artış, dış ticaret ve cari işlemler dengesini de olumsuz yönde etkileyerek ikiz açıkların oluşmasına yol açmaktadır.

Bütçe açığındaki artışın cari işlemler açığını artırdığına yönelik yaklaşım, Keynesyen teoriyi dış sektörü de içerecek biçimde genişleten Mundell (1963) ve Fleming (1962) tarafından ortaya koyulmaktadır. Söz konusu model mali genişlemeyi ifade eden bütçe açığındaki artış, sabit ve esnek döviz kuru sistemi varsayımı altında cari açığı nasıl artırdığını açıklar. Esnek döviz kuru sisteminde bir mali genişleme, sermaye girişine bağlı olarak ulusal para biriminin değer kazanması yoluyla cari dengeyi bozmaktadır. Ancak burada sermaye hareketliliğinin yüksek ve ülkenin de global faiz oranlarını etkileyemeyecek derecede küçük olduğu varsayılır. Diğer yandan sabit döviz kuru sisteminde mali genişleme, daha yüksek reel gelir dolayısıyla artan ithalat veya artan fiyatlar dolayısıyla reel döviz kurunun düşmesi nedeniyle cari dengeyi bozabilmektedir (Miller ve Russek, 1989: 97-98).

Buna karşın, Ricardocu denklik yaklaşımı farklı bir bakış açısı sunar. Barro (1989) tarafından geliştirilen bu yaklaşım, rasyonel bireylerin bugünkü vergi kesintilerinin gelecekteki vergi yükümlülüklerini artıracaklarını öngördüğü varsayımıyla, bütçe açıklarının toplam talep üzerinde etkili olmayacağını savunur. Bu varsayımına göre bireyler, devletin yaptığı borçlanmanın gelecekte kendilerine vergi olarak döneceğini önceden hesapladıkları için daha fazla tasarruf ederler ve bu da özel tasarruflarda artışa neden olur. Bu mekanizma, bütçe açıklarının dış denge üzerinde herhangi bir etkisi olmayacağını iddia etmektedir.

Bu iki temel teorik çerçeveye rağmen, ampirik çalışmalar bütçe açığı ile cari açık arasındaki ilişki konusunda farklı ve zaman zaman çelişkili sonuçlara ulaşmaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan, sermaye hareketlerine açık, dışa bağımlı ekonomilerde söz konusu ilişkinin daha karmaşık bir yapı arz ettiği görülmektedir. Türkiye ekonomisi, özellikle 1990 sonrası dönemde finansal serbestleşme süreci, dışa açıklık düzeyindeki artış ve kamu maliyesi politikalarında yaşanan dönüşümlerle birlikte önemli yapısal değişimlere sahne olmuştur. Bu süreç, bütçe açıklarının dış denge üzerindeki etkilerinin de yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Literatürde yer alan birçok çalışmada, Türkiye özelinde ikiz açık hipotezini sınamış ve çeşitli ekonometrik yöntemlerle bütçe açığı ile cari açık arasında pozitif yönlü, negatif yönlü ya da istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda bütçe açıklarının cari açığı artırdığı (Taş ve Yılmaz, 2015; Bilman, 2021) yönünde sonuçlara ulaşıırken; diğerlerinde aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı ya

da ilişkinin zamanla değişkenlik gösterdiği (Kâhiloğulları ve Akça, 2021; Aksu ve Başar, 2009) belirtilir. Bu da söz konusu ilişkinin durağan bir yapıya sahip olmadığını; onun dönemsel ve yapısal faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Bu çalışma, yukarıda belirtilen teorik çerçeveler ve literatürdeki çelişkili bulgular ışığında, Türkiye’de 1990-2023 dönemine ilişkin olarak bütçe açıklarının cari işlemler dengesi üzerindeki etkisini yeniden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bu dönemi kapsamının temel nedeni, 1989 yılında sermaye hareketlerinin serbest bırakılmasının ardından Türkiye ekonomisinin daha fazla dış etkilere açık hale gelmesi ve bu bağlamda bütçe ve cari açık ilişkilerinin daha belirgin bir şekilde izlenebilir olmasıdır. Ayrıca bu dönemde yaşanan ekonomik krizler, politika değişiklikleri ve küresel gelişmeler de analiz edilen ilişkinin farklı dönemsel etkilerle nasıl şekillendiğini değerlendirmek açısından önemli fırsatlar sunmaktadır.

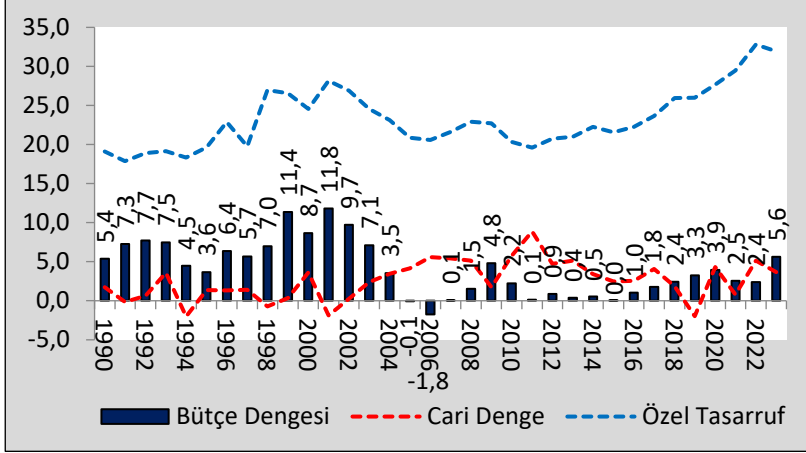
Çalışma, söz konusu ilişkiyi ampirik olarak incelemek için ARDL Sınır Testi, yapısal kırılmalı Maki Eşbütünleşme Testi ve FMOLS katsayı tahmin yöntemi gibi ekonometrik tekniklerden yararlanmakta; elde edilen bulguları literatürle karşılaştırarak değerlendirmektedir. Bu yönüyle araştırma, hem Türkiye özelinde ikiz açık tartışmasına katkı sağlamayı hem de bütçe açıklarının dış denge üzerindeki etkilerinin daha farklı analizine olanak tanımayı amaçlamaktadır.

Dört bölüm olarak tasarlanan çalışmada öncelikle konuyla ilgili mali ve ekonomik göstergelerin analiz dönemi olarak alınan 1990-2023 dönemindeki seyrine ve konuyla ilgili ampirik literatüre yer verilmektedir. İkinci ve üçüncü bölümde ise ekonometrik analizde kullanılan model ve yöntemler tanıtılarak elde edilen bulgular ortaya koyulmakta ve son bölümde bulgular tartışılmaktadır.

1.1. Türkiye’de Seçilmiş Mali ve Ekonomik Göstergelerin 1990-2023 Dönemindeki Seyri

Türkiye’de 1990-2023 dönemine ilişkin kamu kesimi borçlanma gereği (KKBG), cari açık, reel döviz kuru, yabancı sermaye girişi gibi göstergelerin incelenmesi ve birlikte değerlendirilmesi konunun anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

Grafik 1: GSYH'ya Oranla KKBG ve Cari Açığın Seyri



Kaynak: Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024) ve TCMB (2024)

Grafik 1, 1990 ile 2023 yılları arasındaki dönemde Türkiye'nin GSYH'ya oranla kamu kesimi borçlanma gereği (bütçe açığı), özel tasarruf ile cari açığın yıllar içindeki seyirlerini birlikte göstermektedir.

Grafik 1'den görüldüğü üzere KKBG 2003 yılına kadar yüksek seyretmekte ve sonrasında kriz yılı olan 2009 yılı hariç oldukça düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Hatta 2005 ve 2006 yıllarında genel kamu dengesinde fazlalık söz konusu olmaktadır. 2005-2017 arasındaki nispeten düşük düzeylerde olan KKBG, 2017 sonrası artışa geçse de esasen 2023 yılında ciddi bir bozulma gözlenmektedir.

Bu grafik, ikiz açık hipotezinin temel varsayımı olan "bütçe açığı ile cari açık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" iddiasını ampirik düzlemde sorgulamak için önemli ipuçları sunmaktadır.

Grafikten elde edilen ilk dikkat çekici bulgu, 1990'lı yıllarda ve 2001 krizinde bütçe açıklarının oldukça yüksek seviyelere ulaştığı dönemlerde, cari açığın görece düşük seyrettiğidir. Özellikle 1994 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizler sırasında mali disiplinin bozulmasına bağlı olarak kamu kesimi borçlanma gereğinde ciddi artışlar meydana gelmiştir. Ancak aynı dönemlerde cari açığın daraldığı ya da cari fazla verildiği gözlemlenmektedir.

2005-2017 yılları arasındaki döneme gelindiğinde, bütçe açıklarının oldukça düşük seviyelere gerilediği, hatta bazı yıllarda bütçe fazlası verildiği görülmektedir. Bununla birlikte bu dönemde cari açık, incelenen tüm zaman dilimlerinin en yüksek seviyelerine ulaşmıştır. Bu da, mali disiplinin sağlandığı ve bütçe açığının minimize edildiği bir dönemde dış dengenin bozulmuş olduğunu göstermektedir.

Grafiğin, ikiz açık hipotezinin Türkiye özelinde geçerliliğini sorgulamak adına önemli bir görsel kanıt sunduğunu söylemek mümkündür. Bu görüntünün, çalışmanın ekonometrik analiz sonuçlarıyla da örtüştüğü görülmektedir.

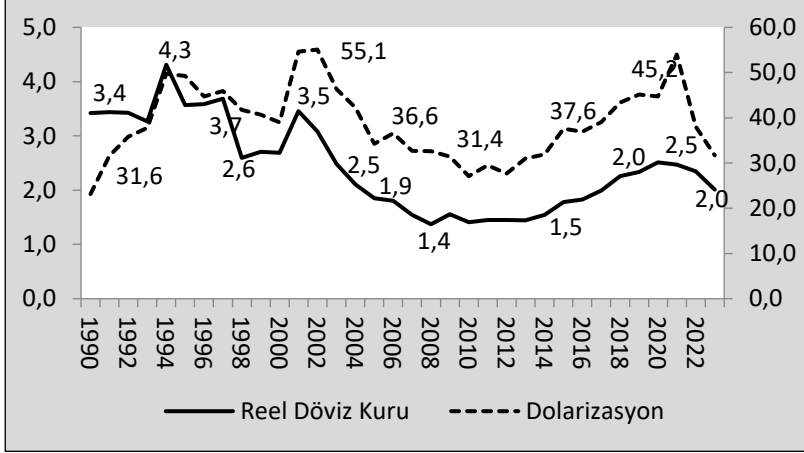
Grafik 2, 1990-2023 döneminde Türkiye'nin reel döviz kuru göstergesinin zaman içindeki değişimini göstermektedir. Reel döviz kuru, ülkenin dış ticaret rekabet gücünü etkileyen temel göstergelerden biri olup, yerli paranın diğer para birimleri karşısındaki satın alma gücünü reel fiyatlar üzerinden ortaya koyar.

Grafiğe genel olarak bakıldığında, reel döviz kurunun dönemler itibarıyla önemli dalgalanmalar gösterdiği görülmektedir. Özellikle 1994, 2001 ve 2018 krizleri gibi ekonomik şokların yaşandığı dönemlerde kurda ciddi dalgalanmalar meydana gelmiş; bu dönemlerde yerli paranın reel değeri önemli ölçüde azalmıştır. Bu da ihracatın görece ucuzlaması ve ithalatın pahalı hale gelmesiyle net ihracatın artmasına katkı sağlayacak bir gelişme olarak görülebilir. Bununla birlikte 2001 Krizi sonrasında görece uzun bir süre ulusal paranın değerlenme sürecine girdiği görülmektedir. Döviz kuru reel olarak, 1994'ten sonra 2001 yılında 3.5 ile en yüksek düzeyi gördükten sonra izleyen yıllarda neredeyse yarı yarıya düşmüştür. Daha çok nominal döviz kurundaki stabil seyirden kaynaklanan bu düşüşle birlikte dolarizasyonun da ciddi şekilde azaldığı görülmektedir. 2018 yılından itibaren bu trend tersine dönmüş ve ulusal para tekrar değer kaybetmeye başlamıştır. Ancak bu değer kaybı, 2021 yılı sonunda uygulanmaya başlanan Kur Korumalı Mevduat (KKM) sisteminin de etkisiyle sınırlı kalmıştır.

Grafik 1 ile birlikte değerlendirildiğinde, yüksek bütçe açıklarının olduğu yıllarda reel döviz kurunun da yüksek (yani TL'nin reel anlamda değersiz olduğu), buna karşılık bütçe açıklarının düşük olduğu yıllarda TL'nin reel olarak daha değerli olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgu, çalışmanın ortaya koyduğu temel mekanizmalardan biri olan "reel döviz kuru kanalı"nı desteklemektedir. Bütçe açıklarının TL'deki reel değer kaybına yol açması, bu açıkların dış denge üzerinde dengeleyici (iyileştirici) bir rol oynamasına aracılık etmektedir.

Reel döviz kuru kanalının bu şekilde işlemesi, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde oldukça anlamlıdır. Çünkü bu ülkelerde kur politikaları, sermaye hareketlerinden ve kamu maliyesi uygulamalarından doğrudan etkilenir. Nitekim bu çalışmada da reel döviz kurunun bütçe açığıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu, ekonometrik olarak tespit edilmektedir. Bütçe açığındaki 1 birimlik artış, reel döviz kurunu yaklaşık 0.10 birim artırmakta, bu da net ihracat kanalı üzerinden cari dengeyi güçlendirmektedir.

Grafik 2: Reel Döviz Kurunun Seyri



Kaynak: TCMB (2024) ve World Bank (2024)

Grafik 1 ve Grafik 2 birlikte değerlendirildiğinde; cari açık ile reel döviz kurunun seyri ikiz açık hipotezinin öngörüsüne uygun görünmektedir. Buna karşılık KKBG ile cari açığın seyri ise bu öngörünün tersi bir görünüm arz etmektedir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Türkiye’de bütçe açığı (BA) ile cari açık (CA) arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalardan bazıları her iki değişkenin de birbirinin üzerinde etkili olduğunu, diğer bir ifadeyle geleneksel görüşün geçerliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalardan biri Ay vd. (2004) tarafından 1992-2003 dönemi için yapılan Granger nedensellik ve regresyon analizini kapsayan çalışmadır. Çalışmanın analiz sonuçları, bütçe dengesi ile cari denge arasında karşılıklı nedensellik ilişkisini ortaya koyarken; her iki değişkende meydana gelen artışın da diğerini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte Kılavuz ve Dumrul (2012)’un 2006:1 – 2010:12 dönemini kapsayan VAR temelli Granger nedensellik analizi sonuçları da iki değişken arasında benzer bir nedensellik ilişkisini ortaya koymaktadır. Aydın ve Afsal (2018), 1975-2015 dönemi için yaptıkları Toda-Yamamoto testi sonucunda, BA ve CA arasında karşılıklı nedensellik tespit etmektedirler. Erer (2022) ise Ocak 1998 – Aralık 2021 dönemi için yaptığı zamanla değişen nedensellik analiziyle aynı sonuca ulaşmaktadır.

Konuyla ilgili literatürde yer alan çalışmalardan birçoğu BA’dan CA’ya doğru bir nedensellik olduğu, diğer bir deyişle geleneksel görüşün geçerli olduğuna ilişkin bulgular sunmaktadır. Bu çalışmalardan biri, Sever ve Demir (2007) tarafından yapılan çalışmadır. Çalışmada VAR yöntemi ve Granger nedensellik testi ile yapılan analiz sonuçları, 1987-2006 dönemi için Türkiye’de bütçe açığının faiz ve döviz kuru kanalıyla cari açığı artırdığını ortaya koymaktadır. Benzer bir sonuca Ümit ve Yıldırım (2008) tarafından VAR yöntemiyle 1987:1 – 2005:4 dönemi için yapılan

çalışmada rastlanmaktadır. Başka bir çalışmada Uysal ve Topallı (2007), 1974-2004 dönemi için yaptıkları Granger nedensellik testi sonucunda BA'dan CA'ya tek taraflı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Bununla birlikte Mangır (2012) 1980-2011 dönemi için ve Özmen ve Biçer (2015) ise 1980-2014 dönemi için yaptıkları Granger nedensellik analizi sonucunda benzer bir sonuca ulaşmıştır. Aynı sonuca ulaşan güncel çalışmalardan biri de İnançlı ve Torusdağ (2021) tarafından 1990-2019 dönemi için Hacker ve Hatemi-J (2006) nedensellik testiyle yapılan çalışmadır. Aynı sonucu 1974-2022 dönemi için Toda-Yamamoto nedensellik testiyle ortaya koyan diğer bir güncel çalışma ise Akan (2024)'a aittir.

Literatürde CA'dan BA'ya şeklinde bir nedenselliğe yönelik kanıtlar sunan çalışmalara da rastlanmaktadır. Bunlardan biri İyidoğan ve Erkam (2013) tarafından 1987-2005 dönemi için yapılan çalışmadır. Çalışmada yapılan Granger nedensellik analizi sonucunda, bütçe dengesinden cari dengeye doğru bir nedensellik olmadığı; ancak cari dengeden bütçe dengesine doğru bir nedenselliğin olduğu bulgusu ortaya koymuştur. Aynı sonuca ulaşan diğer bir çalışma da Karas (2024) tarafından 1975-2020 dönemi için Granger nedensellik testiyle yapılan çalışmadır. Bununla birlikte BA ile CA arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmadığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Bunlardan Üzümcü ve Kanca (2013), 1980-2012 dönemi için; Şahin (2015), 1995:1 – 2013:1 dönemi için yaptıkları Granger nedensellik testi sonucunda iki değişken arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığını göstermektedirler. Aynı sonuca aynı yöntemle 1980-2022 dönemi için ulaşan güncel bir çalışma da Şen (2024) tarafından yapılan çalışmadır. Diğer yandan Yılmaz ve Tütüncü (2020) tarafından 1975-2017 dönemi için yapılan Hacker ve Hatemi-J (2006) bootstrap nedensellik testi sonucunda bütçe açığından cari açığa bir nedensellik ilişkisi olmadığı ortaya koyulmaktadır. Ancak aynı çalışmada yapılan zamanla değişen nedensellik analizi sonuçları, 1980-2008 için BA'dan CA'ya nedensellik ilişkisinin varlığını göstermektedir.

Literatürde konuyla ilgili nedensellik testi dışındaki yöntemlerle yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan Aksu ve Başar (2009) tarafından 1994:9 – 2008:9 dönemi için yapılan ARDL Sınır testi analizi sonucunda, bütçe açığının dış ticaret açığı üzerinde önemli bir rolü bulunmadığı bulgusu ortaya koyulmuştur. Aynı yöntemin 2006:1–2019:4 dönemi için kullanıldığı Kâhiloğulları ve Akça (2021)'ya ait çalışmada da benzer bir tespit yapılmaktadır. Aynı yöntemle yapılan diğer bir çalışmada da Bolat vd. (2011) 1998:1 – 2010:4 dönemi için uzun dönemde bütçe açığının cari açık üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak yazarlar bu sonuca %5 anlamlılık düzeyi üzerinden ulaşmaktadır. Anlamlılık düzeyi %10 olarak alındığı takdirde bütçe açığındaki artışa karşılık cari açığın da arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık kısa dönem sonuçları ise, bütçe açığındaki artışın cari açığı artırdığını göstermektedir. İpek ve Kızılgöl (2016) tarafından 2004:1 – 2014:3 dönemi için yapılan ARDL Sınır Testi sonuçları da bütçe açığındaki artış karşısında cari açığın da arttığını göstermektedir. Taş ve Yılmaz (2015) tarafından 1975-2013 dönemi için yapılan Johansen Eşbütünleşme yöntemi sonuçları da aynı bulguları ortaya koymaktadır. Benzer bir sonuca ulaşan güncel bir çalışma da Bilman (2021) tarafından 2006:1 – 2020:2 dönemi için yapılan çalışmadır.

Çalışmada yapılan fourier eşbütünleşme analizi ve katsayı tahmin sonuçları bütçe dengesi ve cari denge arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunduğunu ve bütçe dengesindeki bir iyileşmeye karşılık cari dengede de iyileşme olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmayla benzer sonuçlara ulaşan bazı uluslararası çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan biri Aloryito vd. (2016) tarafından 41 Sahra Altı Afrika ülkesi için yapılan ve 2000-2012 dönemini kapsayan çalışmadır. Yazarlar, sistem GMM yöntemini kullanarak mali açıkların cari işlemler açığını artırmak yerine iyileştirme eğiliminde olduğunu, dolayısıyla bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur.

Kim ve Roubini (2008) tarafından Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve 1973-2004 dönemi için yapılan VAR analizi sonuçları, genişleyici maliye politikası şoklarının cari dengeyi iyileştirdiğini ortaya koymaktadır. ABD için yapılan bir başka çalışmada Erceg vd. (2005) ise, bütçe açığının dış ticaret dengesi üzerinde bozucu etkisini ortaya koymakla birlikte bu etkinin çok düşük düzeyde olduğunu vurgulamaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmada 1990-2023 dönemi yıllık verileri kullanılmaktadır. Bütçe açığı (BA) olarak Kamu Kesimi Borçlanma Gereği (KKBG)/GSYH değişkeni ile Özel Tasarruflar/GSYH (ÖTAS) değişkenleri Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024) veri tabanlarından; cari açık/GSYH (CA) değişkeni ise TCMB (2024) veri tabanından elde edilmiştir. Diğer bir değişken olan reel döviz kuru (RKUR) değişkeni ise, Merkez Bankası (2024) veri tabanından alınan nominal dolar satış kuru ve World Bank (2024) veri tabanından alınan deflatör kullanılarak oluşturulmuştur.

Çalışmada kullanılan ana model şu şekildedir:

$$\textbf{Model 1: } CA = \alpha + \beta_1 BA + \varepsilon \quad (1)$$

Model 1'den elde edilen sonucun değerlendirilebilmesi için ikinci ve üçüncü modeller şu şekilde oluşturulmuştur:

$$\textbf{Model 2: } RKUR = \alpha + \beta_1 BA + \varepsilon \quad (2)$$

$$\textbf{Model 3: } ÖTAS = \alpha + \beta_1 BA + \varepsilon \quad (3)$$

Modellerde yer alan değişkenlerin birim kök özellikleri, Lee ve Strazicich (2003) ve Phillips-Perron testi ile sınanmaktadır.

Standart Dickey-Fuller denklemlerinden hareketle Phillips-Perron testi, t_δ test istatistiğini modifiye etmekte ve test istatistiği şu şekilde hesaplanmaktadır (Mert ve Çağlar, 2019: 101):

$$\tilde{t}_\delta = t_\delta \left(\frac{\gamma_0}{f_0} \right)^{1/2} - \frac{T(f_0 - \gamma_0)S_{\hat{\delta}}}{2f_0^{1/2}s} \quad (4)$$

Burada $H_0: \delta = 0$ hipotezi, $H_s: \delta < 0$ alternatif hipotezine karşı test edilir. Test istatistiği MacKinnon (1996) kritik değerlerinden küçük olduğunda temel hipotez reddedilir.

Lee ve Strazicich (2003)'in yapısal kırılmalar altında durağanlığı sımayan testinde;

$$y_t = \delta Z_t + X_t \text{ ve } X_t = \beta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (5)$$

şeklindeki denklemden yola çıkılarak LM prensibine göre model şu şekilde tahmin edilir:

$$\Delta y_t = \delta \Delta Z_t + \phi \hat{S}_{t-1} + u_t \quad (6)$$

Burada $\hat{S}_t = y_t - \hat{\Psi}_x - Z_t \hat{\delta}$ $t=2, \dots, T$ 'dir. $\hat{\Psi}_x$ de $y_1 - Z_1 \hat{\delta}$ ile gösterilmektedir.

Eşitlik (2)'deki ΔZ_t Model A (Düzeyde kırılma) için $Z_t = [1, B_t]$; Model C (Düzeyde ve trendde kırılma) içinse $Z_t = [1, B_t, D_t]$ olur.

Burada $B_t = \Delta D_t$ ve $D_t = \Delta D T_t$ 'dir.

$\phi = 0$ şeklinde tanımlanan birim kök temel hipotezi test edilir.

Analizde kullanılan serilerin, $I(1)$ olmak koşuluyla farklı durağanlık seviyelerinde olması durumunda Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen ARDL yönteminin kullanılması uygun olmaktadır. Bu yöntemde eşbütünleşmenin olmadığı şeklindeki temel hipotez F-sınır testiyle sınanmaktadır. Bu test istatistiği üst kritik değerden büyük olduğunda temel hipotez reddedilmektedir. Temel ARDL modelinden hareketle elde edilen ve çalışmada kullanılan koşullu hata düzeltme modeli şu şekildedir (Mert ve Çağlar, 2019: 279-282):

$$CA_t = \alpha_0 + t + \sum_{i=1}^p \psi_i CA_{t-i} + \sum_{j=0}^{q_1} \beta_{1j} BA_{t-j} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Burada α_0 sabit terimi, ψ bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerinin katsayılarını ve ε_t ise hata terimini göstermektedir. Modelin gecikme sayıları olan p, q_1, q_2 ise AIC ve SIC gibi bilgi kriterleri yardımıyla karar verilebilir.

Kalıntı temelli Maki (2012) kırılmalı eşbütünleşme testinde 4 model vasıtasıyla eşbütünleşme ilişkisi test edilir. Bu modeller⁴:

Düzeyde kırılma

⁴ Burada yer alan modeller Çil ve Dülger (2017)'de gösterildiği şekildedir.

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i \varphi_{it} + \beta' y_{2t} + \varepsilon_t \quad (8)$$

Trendli sabitte kırılma

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i \varphi_{it} + \gamma t + \beta' y_{2t} + \varepsilon_t \quad (9)$$

Rejim Değişikliği

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i \varphi_{it} + \beta' y_{2t} + \sum_{i=1}^k \beta' y_{2t} \varphi_{it} + \varepsilon_t \quad (10)$$

Trendli rejim değişikliği

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i \varphi_{it} + \gamma t + \sum_{i=1}^k \gamma_i' t \varphi_{it} + \beta' y_{2t} + \sum_{i=1}^k \beta' y_{2t} \varphi_{it} + \varepsilon_t \quad (11)$$

Testte, “eşbütünleşme yoktur” temel hipotezi “i kırılma ile eşbütünleşme vardır” hipotezine karşı sınanmaktadır.

Birinci farkında durağan ve aralarında eşbütünleşme ilişkisi olan serilerin uzun dönem katsayı tahminleri için FMOLS (Fully Modified Ordinary Least Squares) yönteminin, kullanımı uygun olmaktadır. Bu yöntem klasik OLS regresyonunda yarı parametrik düzeltmeler yaparak, otokorelasyon ve içsellik problemini ortadan kaldırmaktadır. Bir OLS regresyonunda yanlılık etkilerini kernel tahminci $\hat{\Delta}_{0x}^+$ ile düzelten FMOLS tahmincisinin gösterimi ise şu şekildedir (Phillips, 1995: 1034):

$$\hat{A}^+ = (Y^{+'}X - T\hat{\Delta}_{0x}^+)(X')^{-1} \quad (12)$$

4. BULGULAR

Tablo 1’de ekonometrik olarak analiz edilen modellerde kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre bütçe açığı (BA) dönem içerisinde ortalama olarak yaklaşık %4.1 olarak gerçekleşmekte ve en yüksek %11.8 değerine ulaşmaktadır. Ayrıca dönem içerisinde %1.76’lık bir fazlalık da söz konusudur. Dönem içerisinde ortalama %2.59 olarak gerçekleşen cari açık (CA) ise en yüksek %8.9’luk değere ulaşmaktadır. Buna karşılık dönem içerisinde yaklaşık %2’lik bir cari fazla da söz konusudur. Bütçe açığının en yüksek değeri 2001’deki ekonomik krize ve cari açığın en düşük değerleri ise 1994’teki ekonomik krize denk gelmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	BA	CA	RKUR	ÖTAS
Ortalama	4.09	2.59	2.43	23.25
En Büyük Değer	11.80	8.87	4.31	32.81
En Küçük Değer	-1.76	-2.01	1.37	17.87
Standart Sapma	3.48	2.50	0.82	3.86
Gözlem	34	34	34	34

Tablo 2’de modellerde kullanılan değişkenlere ilişkin yapısal kırılmayı dikkate almayan Phillips-Perron testine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Sonuçlara göre (CA) değişkeni düzeyde; (BA), (RKUR) ve (ÖTAS) değişkeni ise birinci farkında durağandır.

Tablo 2: Phillips-Perron Birim Kök Testi Sonuçları

	Sabitli Model		Sabitli & Trendli Model	
	Düzye	Fark	Düzye	Fark
CA	-3.93 ^a	-	-4.41 ^a	-
BA	-1.84	-4.88 ^a	-2.01	-4.83 ^a
RKUR	-1.47	-6.51 ^a	-1.64	-6.52 ^a
ÖTAS	-0.99	-6.69 ^{***}	-1.69	-6.65 ^{***}

Not: a, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Kritik değerler %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyinde sabitli & trendli model için sırasıyla -4.26, -3.55 ve -3.20; sabitli model için sırasıyla -3.64, -2.95 ve -2.61’dir.

Modellerde yer alan değişkenlere ilişkin yapısal kırılmayı dikkate alan birim kök testinin sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir. Buna göre CA değişkeni hem A hem C modelinde düzeyde birim kök içermemektedir. Buna karşılık BA, RKUR ve ÖTAS değişkenleri her iki modele göre de düzeyde birim kök içermekte ve birinci farkında durağanlaşmaktadır.

Tablo 3: Lee ve Strazicich (2003) Çift Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

Düzey					
Değişken	İstatistik	Kırılma Tarihi	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Model A					
CA	-4.13***	2001-2013			
BA	-2.89	1995-2009	-4.07	-3.56	-3.29
RKUR	-2.36	1997-2002			
ÖTAS	-2.32	2002-2004			
Model C					
CA	-6.91**	2002-2012	-6.97	-6.28	-5.99
BA	-5.27	1999-2011	-7.00	-6.18	-5.82
RKUR	-4.41	2005-2016	-6.97	-6.28	-5.99
ÖTAS	-3.91	1997-2012	-7.00	-6.18	-5.82
Birinci Fark					

Değişken	İstatistik	Kırılma Tarihi	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Model A					
BA	-4.62***	1994-2004	-4.07	-3.56	-3.29
RKUR	-5.05***	1994-1996			
ÖTAS	-7.44***	1994-1998			
Model C					
BA	-6.20*	1994-2005	-7.19	-6.31	-5.89
RKUR	-6.94***	1995-2014	-6.69	-6.15	-5.79
ÖTAS	-6.74**	1994-2003	-6.75	-6.11	-5.78

Not: a ve c sırasıyla %1 ve %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir

Model 1’de yer alan değişkenlerin birim kök özellikleri dolayısıyla kullanımı uygun olan ARDL Sınır Testine ilişkin eşbütünleşme sonucu Tablo 4’te gösterilmektedir. Sonuca göre F istatistik değeri %1 anlamlılık düzeyinde kritik değerden büyüktür (13.39>8.96). Bu nedenle serilerin eşbütünleşik olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca hata düzeltme sayısı negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4: Model 1 İçin F Testi ve Hata Düzeltme Sonuçları

F-statistics	Signif.	I(0)	I(1)	CointEq(-1)
13.39 ^a	5%	5.29	6.17	-0.90 ^b (0.000)
	1%	7.87	8.96	

Not: Parantez içi olasılık değerleridir. Uygun gecikme uzunluğu schwarz bilgi kriterine göre seçilmiştir. Sabitli model esas alınmıştır.

^a t-istatistik -5.10 ve %1 düzeyinde anlamlıdır.

^b t- istatistik -5.26 ve %1 düzeyinde anlamlıdır.

Model 1 için yapılan ARDL sınır testine ilişkin tanısal testler Tablo 5’te yer almaktadır. Tablodaki sonuçlardan modelde otokorelasyon problemi bulunmadığı ve sabit varyans koşulunun sağlandığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte model kurma hatası bulunmamakta ve kalıntılar da normal dağılmaktadır.

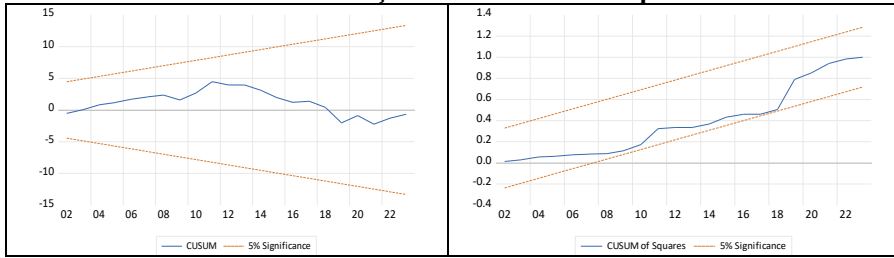
Tablo 5: ARDL Sınır Testine İlişkin Tanısal Testler

Testler	İstatistik	Olasılık
Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Test	0.19	0.9075

Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi	0.99	0.9101
Ramsey Reset Testi	1.41	0.2455
Jarque – Bera Normallik Testi	1.33	0.5130

Grafik 4'te Model 1'e ilişkin Cusum ve Cusumq grafikleri yer almaktadır. Bu grafiklerden görüldüğü üzere kurulan ARDL modelinde %5 güven aralığında istikrar koşulu sağlanmaktadır.

Grafik 4: Model 1'e İlişkin Cusum ve Cusumq Grafikleri



Aralarında eşbütünleşme ilişkisi bulunan değişkenlere ilişkin uzun dönem katsayıları Tablo 6'da gösterilmektedir. Buradaki sonuç, istatistiksel olarak %1 anlamlılık düzeyinde, bütçe açığındaki (BA) 1 birimlik artış karşısında cari açığa (CA) 0.41 birimlik bir azalma meydana geldiğini göstermektedir.

Tablo 6: Uzun Dönem Katsayı Sonuçları

Bağımlı Değişken: CA	Katsayı	t-İstatistiği	Olasılık Değeri
BA	-0.41	-3.46	0.0018
du94	-5.27	-2.09	0.0461
du01	-2.14	-0.78	0.4422

Model 2'de yer alan ve birinci farkında durağan olan (BA) ve (RKUR) değişkenleri ile Model 3'te yer alan (BA) ve (ÖTAS) değişkenleri arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin varlığını tespit etmeye yönelik Maki (2012) eşbütünleşme Tablo 7'de yer almaktadır. Sonuçlara göre Model 2'deki değişkenler arasında sadece trendli sabitte kırılma modelinde ve üç yapısal kırılma altında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı tespit edilmektedir. Model 3'te ise rejim değişikliği modelinde bir yapısal kırılma altında eşbütünleşme ilişkisi bulgusu elde edilmektedir.

Tablo 7: Kırılmalı Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model 2	Model 3

Test İstatistiği	-5.731 ^b			-6.122 ^a		
Kırılma Tarihleri	1998-2007-2013			2005		
Kritik Değerler	1%	5%	10%	1%	5%	10%
	-5.833	-5.373	-5.106	-5.457	-4.895	-4.626

Not: a ve b %1 ve %5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir. Sonuçlar Model 2 için trendli sabitte kırılma ve Model 3 için rejimde kırılma modeline aittir. Diğer modellere ilişkin sonuçlara, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığından yer verilmemektedir.⁵

Aralarında eşbütünleşme ilişkisi tespit edilen değişkenlere ilişkin yapısal kırılma tarihleri de dâhil edilerek hesaplanan katsayı sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9'da gösterilmektedir. Sonuçlara göre kırılma tarihlerine göre oluşturulan kukla değişkenler de istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 8: Model 2 Uzun Dönem Katsayı Sonuçları (FMOLS)

Bağımlı Değişken:	Katsayı	t-İstatistiği	Olasılık Değeri
RKUR			
BA	0.102	4.69	0.0000
dum98	-1.121	-4.18	0.0000
dum07	-0.590	-2.34	0.0204
dum13	0.519	1.90	0.0033

Not: Gecikme uzunluğu AIC kriterine göre ve bant genişliği Andrews yöntemine göre seçilmiştir.

Tablo 8'deki sonuç, bütçe açığındaki bir artış karşısında reel döviz kurunda da bir artış meydana geldiğini göstermektedir. Buna göre istatistiksel olarak %1 önem düzeyinde, bütçe açığındaki bir birimlik artış karşısında reel döviz kurunda yaklaşık 0.10 birimlik bir artış meydana gelmektedir.

Tablo 9. Model 3 Uzun Dönem Katsayı Sonuçları (FMOLS)

Bağımlı Değişken:	Katsayı	t-İstatistiği	Olasılık Değeri
ÖTAS			
BA	1.027	2.33	0.0271
dum05*BA	1.654	2.06	0.0481
dum05	3.98	1.08	0.2889

⁵ İlgili sonuçlar, talep edilmesi durumunda yazarlar tarafından sağlanacaktır.

Not: Gecikme uzunluğu AIC kriterine göre ve bant genişliği Andrews yöntemine göre seçilmiştir

Tablo 9'daki sonuç, bütçe açığındaki bir artış karşısında özel tasarruflarda bir artış meydana geldiğini göstermektedir. Buna göre istatistiksel olarak %5 önem düzeyinde, bütçe açığındaki bir birimlik artış karşısında özel tasarruflarda yaklaşık 1.03 birimlik bir artış meydana gelmektedir.

5.TARTIŞMA

1990-2023 döneminde Türkiye'de belli başlı ekonomik göstergeler incelendiğinde, yüksek bütçe açıklarının söz konusu olduğu tarihlerde nispeten reel döviz kurunun yüksek ve cari açığın ise düşük olduğu gözlenmektedir. Buna karşılık bütçe açığının düşük seyrettiği dönemlerde ise bu durumun tersi bir görüntü söz konusudur. Bu durum bütçe dengesindeki gelişmelerin yabancı sermaye girişi üzerinde etkisi olabileceğini düşündürmektedir. Diğer bir ifadeyle sermaye girişinin, yüksek bütçe açığı dolayısıyla yüksek faizden ziyade mali disiplinin sağlanması dolayısıyla artan kredibiliteye daha duyarlı gibi görünmektedir. Dolayısıyla bütçe açıklarının cari işlemler açığı üzerindeki etkisine ilişkin ortaya koyulan geleneksel ve Ricardocu yaklaşımların her ikisinin de tek başına açıklayıcı olamayabileceği anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın temel bulgusu olan "bütçe açığındaki artışın cari açığı azaltıcı etkisi", ikiz açık hipotezine ters bir görünüm sergilemektedir ve bu durum literatürde alışılmış bulgularla çelişmektedir. Bu çelişkinin olası nedenlerinin değerlendirilmesi, çalışmanın özgün katkısı açısından büyük önem taşımaktadır.

Ekonometrik analiz sonuçları, bütçe açığındaki artışların, özellikle reel döviz kuru ve özel tasarruflar üzerindeki etkileri üzerinden cari işlemler dengesini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Benzer sonuçlara ulaşan birkaç çalışma da buna ilişkin ampirik kanıtlar sunmaktadır (Aloryito vd., 2016; Erceg vd., 2005; Kim ve Roubini, 2008). Reel döviz kurundaki artış, yerli para biriminin reel değer kaybını ifade etmekte ve bu durum ihracatı teşvik ederken ithalatı sınırlandırarak net ihracatın artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu gelişme doğrudan cari işlemler dengesinde iyileşmeye neden olmaktadır. Öte yandan, artan bütçe açıklarının özel tasarruflar üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlenmekte, bu da iç tasarruf oranını artırarak dış finansman ihtiyacını azaltıcı bir rol oynamaktadır.

Bu bulgular, Türkiye özelinde dışa açık bir ekonomide, mali politikaların döviz kuru ve tasarruf davranışları üzerinden dış dengeyi etkileyebileceğini göstermektedir. Sermaye hareketlerinin serbest bırakıldığı bir dönemde, bütçe açığı gibi iç denge unsurlarının dış denge üzerindeki etkileri daha karmaşık dinamiklerle şekillenmektedir. Özellikle yabancı sermaye girişlerinin artmasının, bütçe disiplininin sağlanmasıyla birlikte ülke risk primlerinin azalması sayesinde mümkün olduğu söylenebilir. Bu da TL'nin değer kazanmasına ve ithalatın cazip hale gelmesine neden olabilmektedir. Diğer yandan bu çalışmanın bulguları, yüksek bütçe açıklarının dönemsel olarak TL'yi reel anlamda değersizleştirdiğini ve bunun cari işlemler dengesine olumlu katkı sunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, elde edilen bulgular bütçe açığı ile cari açık arasında beklenen pozitif yönlü ilişkinin tersine döndüğü, yani negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Bu durumun altında yatan nedenler yapısal kırılmalar, ekonomik kriz dönemleri, dış ticaret yapısındaki değişim ve sermaye hareketlerindeki esneklik gibi birçok faktörle ilişkili olabilir. Bu bulgular, bütçe politikalarının tasarımı ve döviz kuru ve tasarruf eğilimlerinin dikkate alınması gerektiğini, aksi halde literatürdeki klasik yaklaşımlarla açıklanamayacak sonuçlarla karşılaşılabilceğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye’de 1990-2023 döneminde bütçe açığının cari işlemler açığı üzerindeki etkisi ampirik yöntemlerle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular literatürde yaygın olarak kabul gören ikiz açık hipotezine meydan okuyan nitelikte olmuştur. ARDL sınır testi, Maki eşbütünleşme testi ve FMOLS katsayı tahmini gibi ekonometrik yöntemlerin kullanımı ile ulaşılan sonuçlara göre, bütçe açığındaki bir birimlik artış, cari işlemler açığında 0.41 birimlik bir azalmaya neden olmaktadır.

Bu durum, geleneksel yaklaşımın öne sürdüğü bütçe açığından cari açığa pozitif yönlü ilişkinin aksine, bütçe açıklarının cari denge üzerinde iyileştirici bir etki yarattığını göstermektedir. Söz konusu sonucun, özel tasarruflar ve reel döviz kuru kanalıyla ortaya çıktığı ampirik olarak gösterilmekte ve bütçe açıklarının özel tasarruflarda artışa ve ulusal paranın reel değer kaybına neden olduğu tespit edilmektedir. Bu iki değişkenin de cari açığı azaltıcı yönde etkiler yarattığı anlaşılmaktadır.

Çalışmanın bulguları, mevcut literatürdeki çoğu çalışmayla farklılık göstermekte olup, bu farklılık büyük ölçüde analiz döneminin uzunluğu, yöntemsel tercihler ve yapısal kırılmaların dikkate alınması gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bütçe açıklarının dış denge üzerindeki etkilerini analiz ederken, sadece geleneksel modellerle sınırlı kalmadan, daha kapsamlı ve çok değişkenli modellerle yaklaşımlar geliştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Gelecek çalışmalar açısından, bu çalışmada kullanılan veri setinin genişletilmesi, çeyreklik verilerle daha detaylı analizlerin yapılması ve özellikle yapısal kırılmaların daha belirgin biçimde ele alınması önerilmektedir.

Genel olarak çalışmanın ortaya koyduğu temel sonuç şudur: Türkiye’de bütçe açığı, dönemin koşullarına bağlı olarak cari açık üzerinde artırıcı değil, azaltıcı bir etki yaratabilmekte ve bu etki büyük ölçüde döviz kuru ve tasarruf davranışları kanalıyla gerçekleşmektedir. Bu sonuç, ikiz açık hipotezinin her ülke ve dönem için evrensel olarak geçerli olmayabileceğini ve bu ilişkinin daha çok ülkeye özgü koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda söz konusu dönemde Türkiye ekonomisi için cari açıkla mücadelede ikiz açık hipotezinin öngördüğü şekilde sıkı bütçe politikasının geçerli bir araç olmadığı söylenebilmektedir. Dahası gevşek bütçe politikasının cari açığı azaltmada daha etkili olduğu görülmektedir. Ancak burada bütçe açığı ve cari denge arasındaki ilişkinin

doğrusal olmayabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Söz gelimi bu ilişki belirli bir eşikten sonra tersine dönebilir. Diğer bir ifadeyle bütçe açığındaki artış belirli bir eşikten sonra cari açıkta da artışa neden olabilir. Bu şekilde doğrusal olmayan bir ilişkinin var olma ihtimali gelecek çalışmalar için önemli bir araştırma konusu olabilir.

REVISITING THE EFFECT OF BUDGET DEFICIT ON THE CURRENT ACCOUNT DEFICIT IN TÜRKİYE: EMPIRICAL EVIDENCE FROM 1990 TO 2023

1. INTRODUCTION

The effect of the budget deficit on the current account balance is widely debated in economics, particularly within the context of the traditional and Ricardian views. The traditional view, following Mundell (1963) and Fleming (1962), argues that increases in the budget deficit lead to current account deficits. According to this view, fiscal expansion attracts foreign capital inflows. These inflows increase the real exchange rate under flexible exchange rate regimes, ultimately causing a decline in net exports. Under fixed exchange rates, however, fiscal expansion generates higher real income (or prices), which leads to current account deficits (Miller and Russek, 1989: 97-98). In contrast, the Ricardian view argues that the budget deficit does not affect the current account balance (Barro, 1989: 39). According to another view, an increase in the budget deficit will increase the fiat money supply and thus private savings (Wray, 1998: 84). In this case, the resulting savings surplus may be expected a recovery in the current account deficit.

This paper presents findings that differ from those of other studies. Neither the traditional nor the Ricardian view explains the results. This paper aims to provide an alternative explanation for the effect of the budget deficit on the current account balance for Türkiye. Time series methods and data spanning 1990 to 2023 are utilized. The dataset begins in 1990 because the Turkish government liberalized capital movements shortly before this year. The structure of the paper is as follows: The first section outlines the trajectory of financial and economic indicators during the analysis period of 1990-2023, along with a review of the relevant empirical literature. The second and third sections introduce the models and methods used in the econometric analysis, followed by the presentation of the findings. The final section offers a discussion of the results.

2. METHODS

As an empirical technique, we construct the Autoregressive Distributed Lag (ARDL) cointegration model proposed by Pesaran et al. (2001), which can be used for cointegrated regressors at $I(1)$ and $I(0)$ level. Also, we use the cointegration test allowing breaks proposed by Maki (2012) and, the Fully Modified Least Squares (FMOLS) estimator proposed by Phillips (1995).

In the first step, we test the integration order of the variables by using PP (Phillips-Perron) and Lee and Strazicich (2003) unit root tests. Then, we run the suitable cointegration method based on the results of the unit root tests. Finally, we estimate the parameters of regressors in the models.

3. RESULTS

The results of this paper indicate that the relationship between the budget deficit and the current account deficit is different phenomenon for period 1990-2023. Therefore, this relationship cannot be the traditional and Ricardian view. Because the findings show that increasing the budget deficit reduces the current deficit. There are two possible explanations for this result.

The first is that the budget deficit is perceived as an indicator of risk by economic agents. An increase in the budget deficit signals that risks are rising and this situation accelerates the escaping of economic agents from the local currency. Finally, depreciated local currency positively affects the current account balance. The risks implied by the budget deficit must have been significant for foreign investors as well. This is evident from the increase in direct and portfolio capital inflows to the country since 2003, which marked the beginning of recovery in the budget deficit. Finally, it is observed that the impact of recovery in the budget balance on capital inflows is closely tied to the country's credibility.

Another explanation is that the budget deficit has a reducing effect on the current account deficit by increasing private savings. The findings of the study, together with the course of private savings, budget deficit and current account deficit over time shown in Figure 1, support this explanation.

4. DISCUSSION

When examining certain economic indicators in Türkiye between 1990 and 2023, it becomes apparent that periods characterized by high budget deficits tend to coincide with relatively high real exchange rates and low current account deficits. Conversely, during periods of low budget deficits, the opposite pattern emerges. This observation suggests that changes in the budget balance may influence foreign capital inflows. Specifically, capital inflows appear to be more responsive to enhanced credibility stemming from fiscal discipline than to high interest rates associated with large budget deficits.

The results of the econometric analysis conducted for the 1990-2023 period as part of this study indicate that the relationship between an increase in the budget deficit and the current account deficit does not exhibit the expected positive correlation. Instead, it appears to be negative. This outcome is likely attributed to the impact of real exchange rates and savings—key determinants of the current account balance. Several studies reaching similar conclusions provide empirical evidence supporting this view (Aloryito et al., 2016; Erceg et al., 2005; Kim and Roubini, 2008). Consequently, this study also investigates the effects of an increase in the budget deficit on the real exchange rate and private savings. The findings reinforce the conclusion that a rise in the budget deficit contributes to a reduction in the current account deficit.

CONCLUSION

The effect of the budget deficit on the current account deficit is commonly explained through an increase in real income and a decrease in the real exchange rate resulting from higher interest rates. In both scenarios, it is argued that the rise in imports will consequently lead to a widening of the current account deficit. This study examines the impact of budget deficit increases on the current account balance in Türkiye following the liberalization of capital movements in 1989. While the majority of empirical studies in the existing literature suggest that budget deficits lead to an increased current account deficit, this study provides alternative evidence. Specifically, it finds that an increase in the budget deficit actually improves the current account balance, likely through mechanisms involving private savings and the real exchange rate.

KAYNAKÇA

- Akan, R. (2024). Türkiye’de İkiz Açık Hipotezinin Nedensellik Analizi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 9(2), 148-157.
- Aksu, H. ve Başar, S. (2009). Türkiye için ikiz açıklar hipotezi'nin tahmini: Bir sınır testi yaklaşımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(4), 1-14.
- Aloryito, G., Senadza, B. ve Nketiah-Amponsah, E. (2016) Testing the Twin Deficits Hypothesis: Effect of Fiscal Balance on Current Account Balance—A Panel Analysis of Sub-Saharan Africa. *Modern Economy*, 7, 945-954.
- Ay, A., Karaçor, Z., Mucuk, M. ve Erdoğan, S. (2004). Bütçe Açığı- Cari İşlemler Açığı Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği 1992-2003. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(12): 75-82.
- Aydın, B. ve Afsal, M. Ş. (2018). Türkiye’de İkiz Açık Hipotezi: Toda-Yamamoto Nedensellik Yaklaşımı / The Twin Deficit Hypothesis In Türkiye: Toda-Yamamoto Causality Approach. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 2(2), 231-240.
- Barro, R. J. (1989). The Ricardian Approach to Budget Deficits. *Journal of Economic Perspectives*, 3(2), 37-54.
- Bilman, M. E. (2021), “Are Budget and Current Account Deficits Twins in Türkiye? Evidence From Residual-Based Fourier Cointegration and Fourier Causality Analyses”, *Sosyoekonomi*, 29(49): 199-215.
- Bolat, S., Belke, M. ve Aras, O. (2011). Türkiye’de ikiz açık hipotezinin geçerliliği: Sınır testi yaklaşımı. *Maliye Dergisi*, 161, 347-364.
- Çil, A. B. ve Dülger, F. (2017). İstikrarlılık ve Eşbütünleşme Testleri ile Satın Alma Gücü Paritesi Hipotezinin Türkiye Ekonomisi için Sınanması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 998-1020.
- Erceg C.J., Guerrieri, L. and Gust, C. (2005) Expansionary Fiscal Shocks and the Current Account. International Finance Discussion Papers 825, Board of Governors of the Federal Reserve System, Washington DC.
- Erer, E. (2022). İkiz açık hipotezi Türkiye’de geçerliliği: Zamanla değişen nedensellik analizi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1291-1326.
- Fleming, J. M. (1962). Domestic Financial Policies Under Fixed and Under Floating Exchange Rates. *International Monetary Fund Staff Papers*, 9(3), 369-379.
- Hacker, R. S., & Hatemi-J, A. (2006). Tests for causality between integrated variables using asymptotic and bootstrap distributions: theory and application. *Applied Economics*, 38(13), 1489–1500.
- İnançlı, S. ve Torusdağ, M. (2021). Cari açık - bütçe açığı ve faiz oranı ilişkisi bağlamında ikiz açık ve üçüz açık hipotezinin geçerliliği: 1990-2019 Dönemi Türkiye örneği. *Sosyoekonomi*, 29(50), 299-315.
- İpek, E. ve Kızılgöl, Ö. A. (2016). Türkiye Ekonomisinde Üçüz Açık. *Ege Akademik Bakış*, 16(3), 425-442.
- İyidoğan, P. V. ve Erkam, S. (2013). İkiz açıklar hipotezi: Türkiye için ampirik bir inceleme (1987-2005). *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 39-48.

- Kâhiloğulları, A. ve Akça, İ. E. (2021). Cari Açık ve Bütçe Açığı İlişkisi: Türkiye Örneği. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 137-151.
- Karaş, G. (2024). Bütçe Açığı ve Cari Açık Arasındaki İlişkinin Analizi: Türkiye Örneği (1975-2020), *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 79, 276-288.
- Kılavuz, E. ve Dumrul, Y. (2012). İkiz Açıklar Hipotezinin Geçerliliği: Teori ve Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 26(3-4), 239-258.
- Kim, S. and Roubini, N. (2008). Twin Deficit or Twin Divergence? Fiscal Policy, Current Account, and Real Exchange Rate in the U.S. *Journal of International Economics*, 74, 362-383.
- Lee, J. ve Strazicich, M. C. (2003). Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks. *The Review of Economics and Statistics*, 85(4): 1082-1089.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests. *Journal of Applied Econometrics*, 11(6), 601-618.
- Maki, D. (2012). Tests for Cointegration Allowing for an Unknown Number of Breaks. *Economic Modelling*, 29(5), 2011-2015.
- Mangır, F. (2012). Türkiye İçin İkiz Açıklar Hipotezi Testi (1980-2011). *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 136-149.
- Mert, M. ve Çağlar, A. E. (2019). *Eviews ve Gauss Uygulamalı Zaman Serileri Analizi*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Miller, S. M., ve Russek, F. S. (1989). *Are The Twin Deficits Really Related?* *Contemporary Economic Policy*, 7(4), 91-115.
- Mundell, R. A. (1963). Capital Mobility and Stabilization Policy under Fixed and Flexible Exchange Rates. *The Canadian Journal of Economics and Political Science / Revue Canadienne d'Economie et de Science Politique*, 29(4), 475-485.
- Özmen, M. ve Biçer, B. (2015). Türkiye için İkiz Açıkların Ekonometrik Analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2): 279-294.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., ve Smith, R. J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.
- Phillips, P.C. (1995). Fully Modified Least Squares and Vector Autoregression. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 63(5), 1023-1078.
- Sever E. ve Demir M. (2007). Türkiye’de Bütçe Açığı ile Cari Açık Arasındaki İlişkilerin VAR Analizi ile İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 47-63.
- Şahin, D. (2015). İkiz açık hipotezinin geçerliliği: Türkiye örneği (1995-2013). *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 49-59.
- Şen, S. (2024). Cari İşlemler Dengesi ve Maliye Politikası İlişkisi: Türkiye için Vektör Otoregresif Bir Analiz. *Mali Çözüm* 34(183): 791-814.
- Taş, S. ve Yılmaz, T. (2015). İkiz Açık Teoremi ve Türkiye Uygulaması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 73-94.

- Uysal, D. ve Topallı, N. (2014). İkiz Açık Hipotezi: Türkiye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10(1-2), 201-214.
- Ümit Ö. A. ve Yıldırım K. (2008). İkiz Açıklar Hipotezi: Türkiye Analizi, *İktisat İşletme ve Finans*, 23(267), ss.116-132.
- Üzümcü, A. ve Kanca, O. C. (2013). İkiz açık hipotezi: Türkiye üzerine bir uygulama (1980- 2012). *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 17-42.
- Yılmaz, H. ve Tütüncü, A. (2020), Türkiye’de Bütçe Açığı – Cari Açık İlişkisi: Zamanla Değişen Nedensellik Testi (1975-2017), *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1): 47-60.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Burak DOĞANGÜN Yasin KARADENİZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Burak DOĞANGÜN Yasin KARADENİZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Burak DOĞANGÜN Yasin KARADENİZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Burak DOĞANGÜN Yasin KARADENİZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Burak DOĞANGÜN Yasin KARADENİZ

YAZARLAR HAKKINDA

Ümit DOĞRUL (Doç. Dr.)

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden 2005 yılında mezun oldum. Yüksek lisans ve Doktora eğitimimi Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında tamamladım. 2015 yılında doktor ünvanımı aldım. 2023 yılında ise pazarlama bilim alanında doçent ünvanımı aldım. Halen Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde Doç. Dr. olarak çalışmaktayım. Tüketici davranışları, hizmet pazarlaması, dijital pazarlama, pazarlama araştırması alanlarında çalışmalar yapmaktayım.

İrem Deniz DOĞULU (Doktora Öğrencisi)

Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden 2017 yılında mezun oldum. Yüksek lisans eğitimimi 2022 yılında Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında tamamladım. Doktora eğitimime 2022 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Pazarlama Bilim Dalında başladım. Halen Marmara Üniversitesi'nde doktora eğitimime devam etmekteyim. Tüketici davranışları ve tüketici psikolojisi alanlarında çalışmalar yapmaktayım.

Gizem AYDAN (Doktora Öğrencisi)

Lisans eğitimimi 2015 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme (Örgün) Bölümünde, Yüksek Lisans eğitimimi 2020 yılında Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında tamamladım. Aynı yıl, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında Doktora eğitimime başladım. Halen Mersin Üniversitesinde doktora eğitimime devam etmekteyim. Ayrıca, Toros Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu bünyesinde İdari Personel olarak görev yapmaktayım. Tüketici davranışları, tüketici psikolojisi, marka iletişim stratejileri ve fiyat alanlarında bilimsel çalışmalarım mevcuttur.

Elif Yücel (Doç. Dr.)

Lisans eğitimini 2005 yılında Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde tamamlamıştır. Ardından, 2005–2007 yılları arasında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde İşletme alanında tezli yüksek lisans yapmıştır. Doktora eğitimini ise 2011 yılında yine Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde İşletme alanında tamamlamıştır. Akademik kariyerine 2006 yılında araştırma görevlisi olarak başlayan Yücel, 2013–2014 yıllarında öğretim görevlisi Dr., 2014–2019 yılları arasında Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmış, 2019 yılında Doçent ünvanını almıştır. Araştırma alanları arasında muhasebe, denetim, adli muhasebe, muhasebe eğitimi ve etik dışı davranışların vergi ahlakına etkisi bulunmaktadır. Bu konularda çeşitli ulusal ve uluslararası yayınları mevcuttur. Ayrıca, yüksek lisans ve lisans düzeyinde muhasebe ve finansal analiz derslerini vermektedir.

Yasemin Ertan (Doç. Dr.)

Lisans eğitimini 2000–2005 yılları arasında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini 2005–2007 yılları arasında Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde İşletme alanında, doktora eğitimini ise 2011 yılında aynı enstitüde tamamlamıştır. Akademik kariyerine 2006 yılında araştırma görevlisi olarak başlayan Ertan, 2014–2019 yılları arasında Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmış, 2019 yılında Doçent unvanını almıştır. Araştırma alanları arasında muhasebe kalitesi, sürdürülebilirlik raporlaması, kurumsal risk yönetimi ve finansal performans ilişkileri bulunmaktadır. Bu konularda çeşitli ulusal ve uluslararası dergilerde makaleler yayımlamış ve projelerde görev almıştır. Ayrıca, lisans ve lisansüstü düzeyde muhasebe, muhasebe denetimi ve mali tablolar analizi derslerini vermektedir.

Samet Gezer

Samet Gezer 2014 yılında Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde başladığı lisans eğitimini 2018 yılında tamamlamıştır. 2020 yılında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamış ve 2023 yılında mezun olmuştur.

Gizem Şebnem Beydoğan (Dr. Öğr. Üyesi)

Gizem Şebnem Beydoğan, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde lisansını tamamladı. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisansını, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktorasını yaptı. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmaya devam ediyor. Başlıca çalışma alanları arasında yönetim bilişim sistemleri, pazarlama ve girişimcilik yer almaktadır.

Şuay Nilhan AÇIKALIN (Dr.)

2012 yılında Bilkent Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden yüksek onur öğrencisi olarak mezun olmuş ve 2015 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde “Kaos Ortamında Liderlik: Angela Merkel ve Avro krizi” başlıklı teziyle yüksek lisans derecesi almıştır. Doktora derecesini yine ODTÜ Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde “Siyasi Liderlik ve Dış Politika: Recep Tayyip Erdoğan ve Angela Merkel” ile 2020 yılında almıştır. İngiltere'de Lancaster Üniversitesi'nde ve Almanya'da Humboldt Universitat zu Berlin'de Jean Monnet Burs Programı ile misafir araştırmacı olarak bulunmuş olmakla beraber, 2024 yılında ise Macaristan'da Mathias Corvinus Collegium'da misafir öğretim üyesi olarak çalışmıştır. Dr. Açıkalın iklim değişikliği, iklim göçmenleri, göç çalışmalarında kadın ve kız çocukları, şehir diplomasisi ve Türk Dış Politikası gibi çalışma konularının yanı sıra teori ve uygulamada diplomasi konusunda çalışmalar yapmaktadır.

“Türk-Alman İlişkilerinde Lider Diplomasisi” kitabının yazarı olan Şuay Nilhan Açıkalın gastro diplomasi, moda diplomasisi ve şehir diplomasisi ile de ilgilenmektedir. İleri seviyede İngilizce bilen Açıkalın, başlangıç seviyesinde Endonezyaca bilmektedir. Dr. Açıkalın; ulusal ve uluslararası basın kuruluşlarına dış politika konusunda demeçler vermektedir. Sağlıklı Kentler Birliği Danışma Kurulu üyesi olmakla beraber ayrıca Bali Demokrasi Forumu üyesidir ve Ankara Üniversitesi Deniz Hukuku Ulusal Araştırma Merkezi Bilim Kurulu üyesidir.

Mehmet Erkan Soykan (Dr.)

Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda İşletme Yönetimi Programı'nda doktor öğretim üyesidir. Dr. Soykan doktorasını Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde finans alanında tamamlamıştır. Dr. Soykan finans masterını İngiltere'de University of Lancaster'de yapmıştır. Lisans eğitimini ODTÜ Endüstri Mühendisliği'nde şeref derecesi ile yapmıştır. Avrupa'da uluslararası bir şirkette 4 yıl boyunca kredi ve risk analisti olarak çalışmıştır. Araştırma alanları finans, finansal ekonometri, finansal ekonomi ve enerjidir. SSCI, ESCI ve SCOPUS'da taranan prestijli dergilerdeki makalelerde eş yazarlık yapmıştır ve çok sayıda uluslararası konferansa katılmıştır.

Gamze Asena AKGÖL(Arş. Gör.)

Lisans eğitimini İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İİBF Maliye bölümünde, yüksek lisans eğitimini İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye anabilim dalında tamamlamıştır. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye ve Mali Yönetim anabilim dalında doktorasına devam etmekte, İzmir Demokrasi Üniversitesi İİBF Maliye bölümünde Maliye teorisi alanında görev almaktadır. Yazarın vergileme, yeşil bütçe, yeşil finans gibi konularda bildiri ve çalışmaları bulunmaktadır.

Musa GÖK (Doç. Dr.)

Yazar, lisans eğitimini Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye bölümünde tamamlamış, yüksek lisans eğitimini de aynı üniversitede yapmıştır. Doktorasını Marmara Üniversitesi Maliye Teorisi Anabilim Dalı'nda tamamlayan yazar, kariyerine Balıkesir Üniversitesi'nde yardımcı doçent olarak başlamış, ardından Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi'nde devam etmiştir. 2018 yılından itibaren İzmir Demokrasi Üniversitesi Maliye bölümünde doçent olarak görev yapmaktadır. Yazarın bütçe ve mali planlama, vergi politikası, kamu denetimi, vergi sistemleri alanlarında çalışmaları bulunmaktadır.

Şerife Uğuz Arsu (Doç. Dr.)

Lisans eğitimini Selçuk Üniversitesi İşletme Bölümü'nde, yüksek lisansını ve doktorasını Yönetim ve Organizasyon alanında tamamlamıştır. Aksaray Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Üniversitede çeşitli idari görevler üstlenmiş; Kariyer Geliştirme ve Uygulama Merkezi Yönetim Kurulu Üyeliği, Kalite Komisyon Üyeliği ve Çocuk Gelişimi Bölüm Başkanlığı gibi pozisyonlarda bulunmuştur. Nitel araştırma yöntemleri ve bilgisayar destekli veri analizi (özellikle MAXQDA) konusunda uzmanlaşmış olup, bu alanda hem doktora tezini gerçekleştirmiş hem de ileri düzey eğitimler almıştır. Yönetim organizasyon, örgütsel davranış, insan kaynakları, stratejik yönetim, girişimcilik, toplumsal cinsiyet ve nöro-yönetim gibi alanlarda çalışmalar yürütmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde nitel ve nicel araştırmalar yapmış, TÜBİTAK ve BAP projelerinde görev almıştır.

Fatma Zehra YILDIZ (Dr. Öğretim Üyesi)

Lisans eğitimini 2015 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları

Yönetimi bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2017 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Doktora eğitimini 2021 yılında İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi alanında tamamlamıştır. 2022 yılından bu yana Tarsus Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İnsan Kaynakları Yönetimi programında Dr. öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları analitiği ve örgütsel davranış alanlarında çalışmaları bulunmaktadır.

Önder Gürsel (Dr. Öğr. Üyesi)

2013 yılında Bozüyük Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Reklamcılık Bölümünde öğretim görevlisi olarak başladığı akademik kariyerine, 2020 yılından bu yana aynı bölümde Reklamcılık programında doktor öğretim üyesi olarak devam etmektedir. Lisansüstü eğitimini 2012 yılında İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans derecesiyle tamamlamış, 2018 yılında ise Sakarya Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'ndan doktora derecesi almıştır. Akademik ilgi alanları arasında örgütsel davranış, sinizm, örgütsel sessizlik ve dışlanma gibi konular yer almakta olup; bu alanlarda çeşitli hakemli dergilerde yayımlanmış makaleleri ve ulusal/uluslararası bilimsel toplantılarda sunulmuş bildirileri bulunmaktadır. Dr. Gürsel, hâlen Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi'nde lisans ve ön lisans düzeyinde iletişim, örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon alanlarında dersler vermektedir.

Gazi KURNAZ (Dr. Öğr. Üyesi)

2013 yılında Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi İşletme bölümünden lisans mezunu oldu. Yüksek Lisans ve Doktora derecelerini Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalından almıştır. Artuklu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Temel çalışma alanları arasında hizmetkâr liderlik, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, kurumsal sosyal sorumluluk, kültürel zekâ ve örgütsel davranış yer almaktadır.

Sadegül DURGUN (Dr. Öğr. Üyesi)

1990 yılında Erzincan'da doğdu. Lisans eğitimini 2012 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında 2016 yılında yüksek lisans eğitimini ve 2022 yılında doktora eğitimini tamamladı. 2014-2023 yılları arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yaptı. 2023 yılından itibaren aynı bölümde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaya devam etmektedir. Temel çalışma alanları yönetişim, katılım, kentsel alan yönetimi, kriz yönetimi ve göçtür.

Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU (Dr. Öğr. Üyesi)

Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümünde, yüksek lisans eğitimini Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde

Kamu Yönetimi alanında, doktora eğitimini ise Ankara Üniversitesi'nde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (Siyaset Bilimi) alanında tamamlamıştır. Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırma alanları arasında Türkiye'de siyasal akımlar, toplumsal cinsiyet çalışmaları, Türk siyasal hayatı konuları bulunmaktadır.

R. Burçin YAVUZ (Dr. Öğr. Üyesi)

Lisans eğitimini Ufuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde tamamlamış ve doktora derecesini Ankara Üniversitesi'nden Siyaset Bilimi alanında almıştır. Doktora süresince Ufuk Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmıştır. Halen Ufuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları arasında Türk siyasal hayatı, toplumsal cinsiyet, siyasi düşünceler tarihi, siyasal ideolojiler ve sosyal-siyasal teori bulunmaktadır.

Bahri Baran Koçak (Dr. Öğr. Üyesi)

2018 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden Havacılık Yönetimi alanında doktora derecesini aldı. Araştırmaları tüketici davranışları, talep tahmini, makine öğrenmesi ve çok değişkenli istatistik teknikleri üzerine yoğunlaşmakta olup kendisi halen Dicle Üniversitesi Havacılık Yüksekokulu'nda yardımcı doçent olarak görev yapmaktadır.

Ash BEK 8Dr.Öğr.Üyesi)

İlk, orta ve lise eğitimimi İstanbul'da tamamladı. 2011 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Kamu Yönetimi lisans programını bitirdi. 2013 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisansını, ardından 2021 yılında aynı üniversitesinin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Kamu Yönetimi Anabilim Dalında doktora eğitimini tamamladı. 2022 yılından beri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ezine Gıda İhtisas Organize Sanayi Bölgesi Meslek Yüksekokulu'nda bulunan Yönetim ve Organizasyon bölümünde görev yapmaktadır. Kamu yönetimi alanında çevre, yerel yönetimler ve siyaset konularında çalışmaları bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet, aile, iş ve siyasi hayatta kadın konuları üzerine yoğunlaşan araştırmacı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik projelerde görev almaktadır.

İbrahim Tanju AKYOL (Doç. Dr.)

İlk, orta ve lise eğitimimi İstanbul'da tamamladı. 2009 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. 2012 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2012 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü Kentleşme ve Çevre Sorunları Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Aynı üniversitede Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu

Yönetimi Anabilim Dalı'nda doktora eğitimini 2018 yılında tamamladı. 2024 yılında Yerel Yönetimler, Kent ve Çevre alanında doçent ünvanı aldı. Çalışma alanlarını yerel yönetimler, kırsal kalkınma, yönetim, yapay zeka gibi konular oluşturmaktadır.

Kartal Batuhan OLAN (Dr.)

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı'nda doktora eğitimini tamamlamıştır. Doktora çalışmasında, İngiliz sömürgecilığının Sri Lanka (Seylan) ve Myanmar (Burma) vakalarında devlet inşa süreçleri üzerindeki etkisini incelemiştir; bu bağlamda sömürge sonrası siyasal yapılar ve kurumsal miraslar üzerine odaklanmıştır. Yüksek lisans eğitimini ise Yeditepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümünde "Learning through experience: The limitations of a consociational solution to the Cyprus issue" başlıklı tezle tamamlamıştır. Araştırma alanları arasında Uluslararası İlişkiler teorileri, uluslararası politika ve karşılaştırmalı siyaset yer almaktadır.

Mustafa KARAKUŞ (Dr. Öğr. Üyesi)

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisat Bölümü'nden 2006 yılında mezun olmuştur. Yüksek Lisans ve Doktora'sını Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisat Ana Bilim Dalında yapmıştır. 2010-2014 yılları arasında Gümüşhane Üniversitesi'nde, 2018-2023 yılları arasında İskenderun Teknik Üniversitesi'nde çalışmıştır. 2023 yılından itibaren Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi, Sermaye Piyasası Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak çalışmaya devam etmektedir.

Esin ÖMER ULUKAYA (Dr.)

2008 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu. Aynı üniversitenin Avrupa Birliği Bölümü'nde yüksek lisans derecesini aldı ve 2011 yılında İstanbul Üniversitesi'nden yüksek lisans programından mezun oldu. 2020 yılında Trakya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden Batı Balkanlar üzerine yaptığı çalışmayla doktora derecesini aldı. Başlıca çalışma alanları, Batı Balkanlar, Kosova, Sırbistan ve Hırvatistan'ın uluslararası ilişkiler kapsamında analizi ve Batı Balkan ülkelerinin AB'ye entegrasyonudur.

Hicran Özlem ILGIN (Doç. Dr.)

Doç. Dr. Hicran Özlem Ilgın, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Eş zamanlı olarak Disiplinlerarası Kadın ve Aile Çalışmaları Anabilim Dalı Başkanı olan Ilgın'ın akademik yayınları arasında uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler, uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler, kitap bölümleri ve kitapları bulunmaktadır. Başlıca çalışma konuları arasında halkla ilişkiler, sosyal sorumluluk, dijital medya ve kadın çalışmaları yer almaktadır. Ilgın, toplumsal sorumluluk alanı olarak sürdürülebilir çözümler ile halkla ilişkiler çatısı altında geliştirilebilecek sorun tespiti, çözüm ve önerileri kapsayan çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Burak DOĞANGÜN

2011 yılında Pamukkale Üniversitesi İktisat Bölümü'nden mezun olmuştur. 2014 yılında Pamukkale Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2022 yılında Hitit Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı'nda doktora programına başlamıştır. 2014 yılından itibaren Amasya Üniversitesi'nde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları makroekonomi ve ekonometri üzerinedir.

Yasin KARADENİZ, (Dr. Öğretim Üyesi)

2011 yılında İstanbul Üniversitesi Maliye Bölümü'nden mezun olmuştur. 2014 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini tamamlamış, 2022 yılında İstanbul Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı'ndan doktora derecesini almıştır. 2014 yılından bu yana Amasya Üniversitesi'nde Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları kamu ekonomisi ve maliye politikasıdır.

Veysel Erat (Prof.Dr.)

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde kamu yönetimi lisans eğitimini, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde ise aynı alanda yüksek lisans ve doktora derecelerini tamamlamıştır. Yönetim Bilimleri alanında profesör olan Erat, çalışmalarını özellikle kamu politikaları üzerine yoğunlaştırmıştır. Halen Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nde görev yapmaktadır.

Mehmet Zakir Sarıkaya, (Dr. Öğretim Üyesi)

Kırıkkale Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü'nden lisans derecesini almıştır. Akademik kariyerine Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Ortaçağ Tarihi alanında yüksek lisans yaparak devam etmiş, doktorasını ise İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Tarih ve Medeniyet Araştırmaları programında tamamlamıştır. Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmakta olup, siyasi tarih alanındaki çalışmalarına burada devam etmektedir.

ABOUT THE AUTHORS

Ümit DOĞRUL (Assoc. Prof. Dr.)

I graduated from Anadolu University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration in 2005. I completed my master's and doctorate education at Mersin University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. I received my doctorate title in 2015. In 2023, I received my associate professor title in the field of marketing science. I am currently working as Assoc. Prof. Dr. in Mersin University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. I work in the fields of consumer behavior, service marketing, digital marketing, marketing research.

İrem Deniz DOĞULU (PhD student)

I graduated from Mersin University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration in 2017. I completed my master's degree in Mersin University Institute of Social Sciences, Department of Business Administration in 2022. I started my doctoral education in Marmara University Institute of Social Sciences, Department of Marketing in 2022. I am currently continuing my doctoral education at Marmara University. I work in the fields of consumer behavior and consumer psychology.

Gizem AYDAN (PhD student)

I completed my undergraduate education at Anadolu University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration (Formal) in 2015, and my master's degree in 2020 at Mersin University Social Sciences Institute, Department of Business Administration. The same year, I started my PhD studies at Mersin University Social Sciences Institute, Department of Business Administration. I am currently continuing my doctoral studies at Mersin University. Additionally, I work as an Administrative Personnel at Toros University Vocational School. I have scientific studies in consumer behavior, consumer psychology, brand communication strategies, and price.

Elif Yücel (Assoc. Prof.)

She completed her undergraduate education in the Department of Business Administration at Bursa Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, in 2005. She then completed a master's degree with a thesis in Business Administration at the same university's Institute of Social Sciences between 2005 and 2007. She completed her doctorate in Business Administration at the same university's Institute of Social Sciences in 2011. Yücel began her academic career in 2006 as a research assistant. She served as an assistant professor between 2013 and 2014, as an assistant professor between 2014 and 2019, and as an associate professor in 2019. Her research interests include accounting, auditing, forensic accounting, accounting education, and the impact of unethical behavior on tax morale. She has numerous national and international publications on these topics. She also teaches accounting and financial analysis at the graduate and undergraduate levels.

Yasemin Ertan (Assoc. Prof.)

She completed her undergraduate education in the Department of Business Administration at Gazi University's Faculty of Economics and Administrative Sciences between 2000 and 2005. She completed her master's degree in Business Administration at the Institute of Social Sciences at Bursa Uludağ University between 2005 and 2007, and her doctorate in Business Administration at the same institute in 2011. Ertan began her academic career as a research assistant in 2006, served as an Assistant Professor between 2014 and 2019, and was promoted to Associate Professor in 2019. Her research interests include accounting quality, sustainability reporting, corporate risk management, and financial performance relationships. She has published articles and participated in projects on these topics in various national and international journals. She also teaches undergraduate and graduate courses in accounting, accounting auditing, and financial statement analysis.

Samet Gezer

Samet Gezer began his undergraduate studies in the Department of Business Administration at Bursa Uludağ University's Faculty of Economics and Administrative Sciences in 2014 and completed his studies in 2018. In 2020, he began his master's degree in the Department of Business Administration at the same university's Institute of Social Sciences and graduated in 2023.

Gizem Şebnem Beydoğan (Assist. Prof. Dr.)

Gizem Şebnem Beydoğan completed her undergraduate studies at Hacettepe University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. She completed her master's degree at Gazi University, Institute of Social Sciences, and her doctorate at Kırıkkale University, Institute of Social Sciences. She continues to work as a faculty member at Kırşehir Ahi Evran University. Her main areas of study include management information systems, marketing, and entrepreneurship.

Şuay Nilhan Açıkalın (Dr.)

She has served as a faculty member in the department of International Relations at Ankara Hacı Bayram Veli University. Dr. Açıkalın graduated from the department of International Relations at Bilkent University in 2012. She received her master's degree with the thesis "Leadership in Chaos: Angela Merkel and Euro Crisis" at the Middle East Technical University in 2015. She obtained her PhD degree in 2020 from the same university with her thesis "Political Leadership and Foreign Politics: Recep Tayyip Erdoğan and Angela Merkel". She has been a guest researcher at Lancaster University in the UK. and Humboldt Universität zu Berlin in Germany within Jean Monnet Scholarship Program. In 2024, she works as visiting fellow in Mathias Corvinus Collegium, Hungary. Dr. Açıkalın works on chaos and complexity theory, leadership, Turkish foreign policy, Turkish-EU relations, Türkiye-Asian relations, migration studies, climate change as well as gastro diplomacy and fashion diplomacy in theory and practice. She is also author of the book "Leader Diplomacy in Turkish-German Relations" and co-editor of Social Consequences of Climate Change: Debates in Research and Policy from Emerald. She is member of advisory board of Turkish Healthy Cities Union. She is founding member of International Science Association

and she has been working as expert in Diplomacy Foundation. Dr. Açıklan is also member of Bali Democracy Forum She has constantly giving interviews to national and international media outlets such as TRTWORLD, Al Jazeera and etc.

Mehmet Erkan Soykan (Dr.)

He is currently assistant professor in the management program at the Vocational School of Social Sciences at Kayseri University. He received his Ph.D. in finance from the Social Sciences Institute of Erciyes University (Kayseri). He completed his MSc in Finance at the University of Lancaster (U.K.). He graduated with an honorary degree from Industrial Engineering Department at Middle East Technical University (Ankara). He previously worked in a multinational company as a credit & risk analyst in Europe for four years. His research interests include finance, financial econometrics, financial economics, and energy. He is the author & co-author of articles in prestigious journals that are indexed by SSCI, ESCI and SCOPUS and participated in many international conferences.

Gamze Asena AKGÖL (Research Assist.)

She completed her undergraduate studies in the Department of Finance at İzmir Kâtip Çelebi University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, and her master's degree in the Department of Finance at the Institute of Social Sciences, İzmir Democracy University. She is currently pursuing her PhD in the Department of Finance and Public Financial Management at the Institute of Social Sciences, İzmir Kâtip Çelebi University, and works in the field of Public Finance Theory in the Department of Finance at İzmir Democracy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. The author has presented papers and conducted studies on topics such as taxation, green budgeting, and green finance.

Musa GÖK (Assoc. Prof. Dr.)

The author completed his undergraduate studies in the Department of Finance at the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Bursa Uludağ University, where he also earned his master's degree. He obtained his PhD in Public Finance Theory from Marmara University. He began his academic career as an assistant professor at Balıkesir University and continued at Bandırma Onyedi Eylül University. Since 2018, he has been working as an associate professor in the Department of Finance at İzmir Democracy University. His studies focus on areas such as budgeting and fiscal planning, tax policy, public auditing, and tax systems.

Şerife Uğuz Arsu (Assoc. Prof. Dr.)

Şerife Uğuz Arsu completed her undergraduate studies in Business Administration at Selçuk University, and received her master's and doctoral degrees in Management and Organization. She is currently serving as a faculty member in the Department of Social Work at Aksaray University. She has held various administrative positions, including membership on the Board of Directors of the Career Development and Application Center, membership on the University Quality Commission, and head of the Department of Child Development. Dr. Uğuz Arsu specializes in qualitative research methods and computer-assisted qualitative data analysis, particularly using

MAXQDA, with both her doctoral dissertation and subsequent advanced training focused on these areas. Her research interests include management and organization, organizational behavior, human resources management, strategic management, entrepreneurship, gender studies, and neuro-management. She has participated in national and international research projects involving both qualitative and quantitative methods, has served as a researcher in a Cappadocia University BAP project, and as a coordinator in TÜBİTAK 2237 programs.

Fatma Zehra YILDIZ (Ph.D., Assistant Professor)

Fatma Zehra Yıldız received her bachelor's degree in Human Resource Management from the Faculty of Business Administration at Sakarya University in 2015. She completed her master's degree in Human Resource Management at Sakarya University in 2017, and earned her Ph.D. in Human Resource Management from Istanbul University in 2021. Since 2022, she has been working as an Assistant Professor in the Human Resource Management Program at Tarsus University Vocational School. Her research interests include human resource management, HR analytics, and organizational behavior

Önder Gürsel (Assist. Prof. Dr.)

Önder Gürsel began his academic career in 2013 as a lecturer in the Department of Marketing and Advertising at Bozüyük Vocational School and has been serving as an assistant professor in the Advertising Programme since 2020. He completed his postgraduate education in 2012 with a master's degree in Business Administration from Istanbul Okan University, Institute of Social Sciences. In 2018, he earned his PhD in Business Administration from Sakarya University. His academic interests include organisational behaviour, cynicism, organisational silence, and exclusion. He has published several articles in peer-reviewed journals and presented papers at national and international scientific conferences. Dr. Gürsel currently teaches courses in communication, organisational behaviour, and management and organisation at both undergraduate and associate degree levels at Bilecik Şeyh Edebali University.

Gazi KURNAZ (Assistant Professor)

He graduated with a bachelor's degree in Business Administration from the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Aksaray University in 2013. He received his Master's and Ph.D. degrees from the Department of Management and Organization at the Institute of Social Sciences, Selçuk University. He is currently serving as an Assistant Professor in the Department of Management and Organization, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration Department at Artuklu University. His primary research interests include servant leadership, organizational trust, organizational commitment, corporate social responsibility, cultural intelligence, and organizational behavior.

Sadegül DURGUN (Assistant Professor)

She was born in Erzincan in 1990. She completed her undergraduate education in 2012 at Karadeniz Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration. She completed her master's degree in

2016 and her doctorate in 2022 at Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Institute of Social Sciences, Department of Public Administration. She worked as a research assistant at Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration between 2014-2023. She has been working as an asst. prof. in the same department since 2023. Her main areas of study are governance, participation, urban area management, crisis management and migration.

Elif KALDIRIMOĞLU TÜRKOĞLU (Assist. Prof. Dr.)

She completed her undergraduate education at Gazi University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Relations, her master's degree at Karadeniz Technical University, Department of Public Administration, and her PhD at Ankara University, Department of Political Science and Public Administration (Political Science). She is currently working as an assistant professor at Bayburt University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration. Her research interests include political movements in Turkey, gender studies, and Turkish political life.

R. Burçin YAVUZ (Assist. Prof. Dr)

She completed her undergraduate education at Ufuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and International Relations, and received her Ph.D. in Political Science from Ankara University. During her doctoral studies, she worked as a research assistant in the Department of Political Science and International Relations at Ufuk University. She is currently serving as an Assistant Professor in the same department at Ufuk University. Her areas of study include Turkish political structure, gender studies, history of political thought, political ideologies, and socio-political theory.

Bahri Baran Koçak (Assist. Prof. Dr)

Bahri Baran Koçak earned his PhD in Aviation Management from Anadolu University's Institute of Social Sciences in 2018. His research focuses on consumer behavior, demand forecasting, machine learning, and multivariate statistical techniques. He currently serves as an assistant professor at the School of Aviation, Dicle University.

Ash Bek (Assist. Prof. Dr)

She completed her primary, secondary, and high school education in Istanbul. In 2011, she obtained her bachelor's degree in Public Administration from the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University, Biga. She earned her thesis-based master's degree in Public Administration from the Institute of Social Sciences at the same university in 2013, followed by a Ph.D. in Public Administration from the Graduate School in 2021. Since 2022, she has been serving as a faculty member in the Department of Management and Organization at the Ezine Food Specialized Organized Industrial Zone Vocational School, Çanakkale Onsekiz Mart University. Her research primarily focuses on environmental policy, local governance, and political studies within the field of public administration. With

a particular emphasis on gender studies, family dynamics, women in the workforce, and political participation, she actively contributes to projects aimed at promoting gender equality in alignment with the Sustainable Development Goals.

İbrahim Tanju Akyol (Asso. Prof. Dr.)

He completed his primary, secondary, and high school education in Istanbul. In 2009, he earned his undergraduate degree from the Department of Public Administration at the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Gaziosmanpaşa University. In 2012, he obtained his master's degree in the Department of Public Administration at the same university. In the same year, he commenced his academic career as a research assistant in the Department of Public Administration, Division of Urbanization and Environmental Issues at Çanakkale Onsekiz Mart University. He completed his doctoral studies in Public Administration at the Institute of Social Sciences of the same university in 2018. In 2024, he was awarded the title of Associate Professor in the field of Local Governments, Urban Studies, and Environmental Studies. His research interests include local governments, rural development, governance, and artificial intelligence.

Kartal Batuhan Olkan (Ph.D.)

He has a Ph.D. in International Relations at Çanakkale Onsekiz Mart University. His doctoral research focused on the impact of British colonialism on the state-building processes in Sri Lanka (Ceylon) and Myanmar (Burma). Thus, he studied consociational democracy in Cyprus during my MA in Political Science and International Relations at Yeditepe University. He is also interested in International Relations Theory, International Politics, and Comparative Politics.

Mustafa KARAKUŞ (Ph.D., Assistant Professor)

Mustafa Karakuş graduated from the Department of Economics at Kahramanmaraş Sütçü İmam University in 2006. He completed his Master's and Ph.D. degrees in Economics at the same university. He served at Gümüşhane University between 2010 and 2014, and at İskenderun Technical University between 2018 and 2023. Since 2023, he has been working as an Assistant Professor in the Department of Capital Markets at the Faculty of Financial Sciences, Hacı Bayram Veli University.

Esin ÖMER ULUKAYA (Dr.)

She graduated from Istanbul University, Faculty of Economics in 2008. She received her master's degree from the European Union Department of the same university and graduated from Istanbul University's master's program in 2011. She graduated from Trakya University's International Relations Department PhD degree in 2020 with her study on the Western Balkans. Her main areas of study are the analysis of the Western Balkans, Kosovo, Serbia, and Croatia within the scope of international relations, and the integration of the Western Balkan countries into the EU.

Hicran Özlem ILGIN (Assoc. Prof. Dr.)

Assoc. Prof. Dr. Hicran Özlem Ilgın is a faculty member in the Department of Public Relations and Advertising at the Faculty of Communication, Çanakkale Onsekiz Mart

University. She simultaneously serves as the Head of the Department of Interdisciplinary Women and Family Studies. Her academic publications include articles published in international peer-reviewed journals, papers presented at international scientific conferences, book chapters, and authored books. Her primary research interests include public relations, social responsibility, digital media, and women's studies. İlgin conducts research within the scope of public relations and social responsibility, focusing on identifying problems and proposing sustainable solutions. Her work emphasizes developing solution-oriented approaches under the umbrella of public relations that address societal challenges and offer recommendations for sustainable development.

Burak DOĞANGÜN

He graduated from Pamukkale University, Department of Economics in 2011. He received his Master's degree from the same department in 2014. In 2022, he began his Ph.D. studies at Hitit University, Department of Economics. Since 2014, he has been working as a Lecturer at Amasya University. His research interests include macroeconomics and econometrics.

Yasin KARADENİZ (Assistant Professor)

He graduated from Istanbul University, Department of Public Finance in 2011. He earned his Master's degree from Abant İzzet Baysal University, Department of Public Finance in 2014 and completed his Ph.D. in the same field at Istanbul University in 2022. Since 2014, he has been working as an Assistant Professor at Amasya University. His areas of expertise are public economics and fiscal policy.

Veysel Erat (Prof.Dr.)

Veysel Erat completed his undergraduate degree in Public Administration at Kahramanmaraş Sütçü İmam University and earned his master's and Ph.D. in the same field at Dokuz Eylül University. A professor in the field of Administrative Sciences, Erat specializes in public policy research. He currently serves as a faculty member in the Department of Political Science and Public Administration at Bitlis Eren University's Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Mehmet Zakir Sarıkaya (Assist. Prof. Dr)

Mehmet Zakir Sarıkaya earned his bachelor's degree from the Department of History at Kırıkkale University's Faculty of Arts and Sciences. He continued his academic career by completing a master's degree in Medieval History at Sakarya University's Graduate School of Education and earned his Ph.D. in History and Civilization Studies at Istanbul Sabahattin Zaim University. Currently, he serves as a faculty member in the Department of Political Science and Public Administration at Bitlis Eren University's Faculty of Economics and Administrative Sciences, where he continues his research in the field of political history.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi hakemli, bilimsel bir dergidir. Yayın politikası ve kuralları, editörler ile yazı ve danışma kurulu tarafından tespit edilmektedir. Yönetim Bilimleri Dergisi; temelde ekonomi, işletme, kamu yönetimi ve siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, ekonometri ve benzeri alanlara odaklanmıştır. Dergide, söz konusu alanlarda hazırlanmış Türkçe ve İngilizce makaleler yayınlanmaktadır. Dergiye gönderilen çalışmaların orijinal ve mevcut literatüre katkıda bulunması beklenmektedir. Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme aşamasında olmaması gerekmektedir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazarlara aittir. Yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını Yönetim Bilimleri Dergisi'ne devretmiş ve Yönetim Bilimleri Dergisi'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar.

Teslim Süreci ve Şekli

Makale gönderimi Dergipark üzerinden yapılmaktadır. Dergipark sistemine yüklenen makalelerin üzerinde isim bilgisi olmamalıdır. Zira sisteme kayıtlı kullanıcıların bilgileri sistemde mevcuttur. Makale ile birlikte 250-300 kelimeden oluşan özet ve yazarlar hakkında 5-6 satırdan oluşan bilgi notu da (Türkçe ve İngilizce olarak) dergiye gönderilmelidir. Bu notta mezun olunan okullar, bağlı bulunulan kurum, unvan, çalışma alanları gibi bilgiler yer alabilir. Yönetim Bilimleri Dergisi uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderilen özetler çok önemlidir. Ayrıca çalışmanın konusu ile ilgili en fazla 5 adet anahtar kelime de eklenmelidir.

Çalışmanın Uzunluğu

Makaleler kural olarak 4.000 kelimeden az, 8000 kelimeden fazla olmamalıdır (kaynakça ve dipnotlar hariç). Makalenin yazıldığı dile göre değişen Genişletilmiş Özet'ler ise en az 600 en fazla 1000 sözcükten oluşmalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar çalışmalarını Yönetim Bilimleri Dergisi kurallarına göre hazırlamak zorundadırlar. Editörlerden ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklenmemelidir. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Dergipark üzerinden sisteme yüklemeleri gerekmektedir.. Sayfa yapısı 16 cm - 23,7 cm ölçüsünde olmalıdır. Sayfa kenar boşlukları: üst ve alt 2,5 cm, sol ve sağ 2 cm olmalıdır. Makale başlığı bütün harfleri büyük, koyu (bold) harflerle, Times New Roman, 10 punto, tek satır aralıklı, öncesi ve sonrası 0 nk ve sayfaya ortalanarak yazılmalıdır.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıkların tamamı büyük harflerle, Times New Roman yazı karakteri kullanılarak 10 punto, tek satır aralığında, öncesi ve sonrası 10 nk ve iki yana yaslı olarak yazılmalıdır. Alt başlıklar ise sadece ilk harfi büyük, Times New Roman yazı

karakteri kullanılarak 10 punto, tek satır aralığında, öncesi ve sonrası 6 nk ve iki yana yaslı olarak yazılmalıdır. Üçüncü bir alt başlık kullanılması halinde ise 10 punto, italik, normal (koyu değil), öncesi ve sonrası 6 nk, iki yana yaslı ve başlıktaki kelimelerin sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Başlıklardan önce ya da sonra boşluk bırakılmamalıdır.

Çalışmanın belirtilen kurallara uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle çalışma gönderilmeden önce mutlaka YBD kurallarına uygun hale getirilmelidir. Çalışmalar IMRAD kurallarına uygun şekilde başlıklandırılmalı ve bir kapak dosyası hazırlanmalıdır.

Metin içi Atıf

YBD APA (6) stilini benimsemektedir. Bu nedenle atıflar parantez içinde (Soyadı, Yıl: Sayfa Numarası) şeklinde yapılmalıdır. Metin içinde verilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır. Kaynakça listesinde kaynaklar, yazarların soyadlarına göre alfabetik olarak dizilmelidir. Soyadın baş harfi büyük, ismin sadece baş harfi yazılmalıdır.

Kaynakçada referans gösterimi için:

Kitap:

Tek Yazarlı Kitap

Yazar Soyadı, A. (Basım Yılı). *Kitabın Adı (İtalik)*, Şehir: Yayınevi.

Aladağ, M. (2010). *21.Yüzyılda Pazarlama Teknikleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Çok Yazarlı Kitap

Tuna, P., Kalın, A., Gerçek, C. ve Güneş, S. (2000). *Oyun Teorisi*, Bursa: Ekin Yayınları.

Editörlü Kitap:

Tek Editörlü Kitap:

Editör Soyadı, A. (Ed.). (Yıl). *Kitabın Adı (İtalik)*. Şehir: Yayınevi.

Kutlu, M. (Ed.). (2008). *Osmanlı Divan Şiirleri Üzerine Metinler*. İstanbul: Yönetim Yayınları.

İki Yazarlı Editörlü Kitap:

Mutlu, C. ve Sağlık, D. (Ed.). (2012). *Güncel Gelişmeler Işığında Liderlik*. Ankara: Eski Yayınevi.

Kitapta Bir Bölüm:

Yazar Soyadı, A. ve Yazar Soyadı, A. (Yıl), Bölümün Başlığı. Editörün A. Soyadı (Ed.), *Kitabın Adı (İtalik)* içinde, (s. sayfa aralığı). Yayın Yeri: Yayın Evi.

Suna, P. ve Güneş, S. (2019). Uluslararası İlişkiler Perspektifinde Türkiye. A. Kalın (Ed.), *Küresel Ekonomi* içinde, (s.248-298). Ankara: Nobel Yayınları.

Makalelerde:

Tek Yazarlı Makalelerde:

Yazar Soyadı, Adı. (Basım Yılı). Makale Adı. *Dergi Adı (İtalik)*, Cilt (Sayı), Sayfa Aralığı.

Alm, J. (1996). What is an Optimal Tax System?. *National Tax Journal*, 49 (1), 117-133.

İki Yazarlı Makalelerde:

Yazar Soyadı, Adı. ve Yazar Soyadı, Adı. (Basım Yılı). Makale Adı. *Dergi Adı (İtalik)*, Cilt (Sayı), Sayfa Aralığı.

Desouza, K. C. ve Flanery, T. H. (2013). Designing, Planning, and Managing Resilient Cities: A Conceptual Framework. *Cities*, 35, 89–99.

Kongre ve Sempozyum Bildiriler

Adil, Ö., Günay, T. ve Güzel, B. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğrenciye Yönelik Tutumları ile Öğrenci Başarısı. *V. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 3-5 Haziran 2008, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale. 115-120.

Elektronik Kaynaklar

MEB (2008). Karşılaştırmalı Eğitim Programları. *Fen Lisesi Öğretim Programı* (s. 209-239) Erişim: 12 Ağustos 2008, <http://dogm.meb.gov.tr/www/ogretimprogramlari/icerik/14>

Değerlendirme Süreci

Dergi ve yayın süreci ile ilgili tüm yazışmalar Dergipark sistemi üzerinden yürütülmektedir. Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön incelemeye tabi tutulur ve inceleme, editörler ve bağımsız hakemler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak editörlerin incelemesinden geçer. Bu aşamada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzman en az iki hakeme gönderilir. Çalışmanın yayınlanabilmesi için en az iki hakemden ‘yayınlanabilir’ raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kritere göre hareket ederler:

- 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akıcılık, dilin doğru kullanımı, yazının planlanması ve yapısı,
- 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin doğru ve eksiksiz olması, kaynakların yeterliliği, niteliği,
- 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliyi, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi.

Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale ya yayınlanır ya düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir ya da reddedilir. Her durumda yazar Dergipark üzerinden bilgilendirilir; çalışmanın hangi aşamada olduğu yine Dergipark üzerinden izlenebilmektedir. Düzeltilmiş metin, gerekli görüldüğü durumlarda, değişiklikleri isteyen hakemlerce tekrar incelenebilir. Hakemlerden 'yayınlanabilir' onayı alınmasına karşın Yönetim Bilimleri Dergisi editörleri yazarlardan bazı teknik düzeltmeler talep edebilirler. Ayrıca hakem raporları gizlidir

ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır. Yönetim Bilimleri Dergisi'nde yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler.

İletişim Bilgileri

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Dergisi Yazı İşleri Editörlüğü, 17200, Ağaköy, Biga, Çanakkale. Tel: 0 286 335 87 38 E-posta: ybd@comu.edu.tr

NOTES FOR THE CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences focuses on scholarly articles on labor economics and industrial relations, econometrics, economics, business administration, public administration, public finance and international relations in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to Journal of Administrative Sciences should be original and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors take consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to two referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two 'accepted' reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions:

- 1) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.)
- 2) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text.
- 3) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author's argument.

Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at ybd@comu.edu.tr. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article.

Submission

Manuscripts should be single spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper... Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references.

Besides the manuscript a brief cv of the author should also be attached to the e-mail so that a registry is formed. JAS uses American Psychology Association System

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. The main text should be written using Times New Roman font, 10 points, single line spacing, 0 nk

before and after and justified on both sides. There should be 1 line space between paragraphs. All of the main headings should be written in capital letters, using Times New Roman font, 10 points, single line spacing, 10 nk before and after and justified on both sides. Sub-headings should be written with only the first letter capitalized, using Times New Roman font, 10 points, single line spacing, 6 nk before and after, and justified. If a third subtitle is used, it should be 10 points, italic, normal (not bold), 6 nk before and after, justified and only the first letter of the words in the heading should be capitalized. No spaces should be left before or after the headings.

Footnotes

Books

One author:

Aladağ, M. (2010). *21.Yüzyılda Pazarlama Teknikleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Two authors:

Acer, Y ve Kaya, İ. (2009). *Uluslararası Hukuk*, Temel Ders Kitabı, Ankara: USAK Publications.

Three authors:

Tuna, P., Kalın, A., Gerçek, C. ve Güneş, S. (2000). *Oyun Teorisi*, Bursa: Ekin Yayınları.

Part of a Book:

Groundwater-Smith, S. (2007). As Rain is to Fields, so Good Teachers are to Students. S. Knipe (Ed.), *Middle Years Schooling: Reframing Adolescence* (151-170. ss.). Frenchs Forest, N.S.W: Pearson Education Australia.

Articles:

Alm, J. (1996). What is an Optimal Tax System?. *National Tax Journal*, 49 (1), 117-133.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Yegin, Mehmet. (2009). A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues, *Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference*, Chicago, USA, p. 9.

Web Sources:

MEB (2008). Karşılaştırmalı Eğitim Programları. *Fen Lisesi Öğretim Programı* (s. 209-239) Accessed: 12 Ağustos 2008, <http://dogm.meb.gov.tr/www/ogretimprogramlari/icerik/14>

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed 100-word.

Abstract

A concise abstract not exceeding 250-300 words in length is required.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors. JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, TÜRKİYE.

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr