



T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart University

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT 22. SAYI 52. 2024
Volume 22. Issue 52. 2024

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 SOBIAD 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. 22 No. 52 Year 2024

Journal of Administrative Sciences is a peer reviewed interdisciplinary journal (both Turkish and English) sponsored by Çanakkale 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 22, Sayı 52, 2024 / Volume 22, Issue 52, 2024
E-ISSN: 2147-9771

SAHİBİ / Owner

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

EDİTÖR / Editor

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

EDİTÖR YARDIMCISI/ Assistant Editors

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Fatih ÖZKAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

BU SAYININ ALAN EDİTÖRLERİ / Field Editors of this issue

- Prof. Dr. Cüneyt KILIÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)**
Prof. Dr. Kadir ARSLANBOĞA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli YILANCI (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Alper BİLGİLİ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Canan Öykü DÖNMEZ KARA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Didem SAYGIN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Filiz EROĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Sena ERDEN AYHÜN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ash ÇETİNKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Belma ENGİN GÜDER (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Can KÖSE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Elçin BAYRAKTAR KÖSE (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Hale ÇOLAKOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Tanju AKYOL (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUN (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nahit BEK (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Tanju ÇOLAKOĞLU (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Verda DAVASLIGİL ATMACA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Nazife Zeynep ÇAKIR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YAZI İŞLERİ / Assisting Editor

Arş. Gör. Dr. Tuğçe YILDIZ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Arş. Gör. Dr. Murat Çağrı TUNA (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.)	SİĞIRCI, 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)
IŞIK, Serkan (ÇOMÜ)	TUNÇ, Metin (İstanbul Ü.)
İNCEKARA, Ahmet (İstanbul Ü.)	UĞUR, Suat (ÇOMÜ)
İPEK, Selçuk (ÇOMÜ)	ULUDAĞI, 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

ACAR, Osman Kürşat (Süleyman Demirel Üni.)	KIRAY, Abdullah (ÇOMÜ)
AŞGIN, Sait (Karabük Üni.)	KOŞAROĞLU, Şerife Merve (Sivas Cumhuriyet Üni.)
AYDIN, Erdal (ÇOMÜ)	KURT, Serdar (ÇOMÜ)
AYDIN, Hakan (Kırklareli Üni.)	KURT, Ünzüle (ÇOMÜ)
BEKLER, Feyza Nur (ÇOMÜ)	KUZU, Ali (İstanbul Üni.)
BİRİNCİOĞLU, Nihan (Bursa Teknik Üni.)	MURATOĞLU, Mehmet (Yıldız Teknik Üni.)
BÖRKLÜOĞLU, Levent (Osmaniye Korkut Ata Üni.)	OĞUZHAN, Yavuz Sezer (ÇOMÜ)
CANATAN, Hacer (Okan Üni.)	ÖZBAHAR, Tülin
ÇANKIR, Bilal (İstanbul Medeniyet Üni.)	ÖZÇELİK, Zübeyir (Türkiye İstatistik Kurumu)
ÇOBAN ORAN, Filiz (ÇOMÜ)	ÖZGÜR, Hüseyin (Anadolu Üni.)
DAĞISTAN, Umut (Akdeniz Üni.)	ÖZGÜR, Önder (Ankara Yıldırım Beyazıt Üni.)
DEMİR, Yunus (Bursa Teknik Üni.)	SEYRAN, Fatih
DEMİRBAŞ, Esra (Yeni Yüzyıl Üni.)	SEZGİN, Sezgin (Kırklareli Üni.)
DEMİRTEPE, Mustafa Turgut (ÇOMÜ)	SIRMA, Çiğdem Sema (Başkent Üni.)
DİNÇ, Mehmet (Isparta Uygulamalı Bilimler Üni.)	SÖNMEZLER, Gökhan (Trakya Üni.)
EMEÇ, Hamdi (Dokuz Eylül Üni.)	ŞENOL, Zekai (Sivas Cumhuriyet Üni.)
ERBAŞ, Emre (Mehmet Akif Ersoy Üni.)	

EREN, Binali Selman (Bitlis Eren Üni.)
EROĞLU, Umut (ÇOMÜ)
GÜNDÜZ, Halil İbrahim (İstanbul Üni.)
GENÇYÜREK, Ahmet Galip (Munzur Üni.)
GÖKTEPE, Ahmet Orkun (ÇOMÜ)
GÖRENER, Ali (İstanbul Ticaret Üni.)
TOPAL, Mehmet Hanefi (Kırklareli Üni.)
URSAVAŞ, Uğur (Zonguldak Bülent Ecevit
Üni.)
UYGUN, Ayşe Gülce (ÇOMÜ)
UYGUN, Ramazan (Karabük Üni.)
ÜNVER, Mustafa (Kırıkkale Üni.)
YILDIRIM, Yavuz (ÇOMÜ)
YILDIRIM, Zerife (Harran Üni.)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İçindekiler / Contents VI
Editörden/ Editor's Note VIII

Veri Zarflama Analizi ile Demir Çelik Sektörünün Etkinliğinin İncelenmesi
Investigating the Effectiveness of Iron and Steel Industry by Using Data Envelopment Analysis 254
Ümit Remzi Ergun

Şirketlerde Sürdürülebilirliği Stratejik Olarak Gündeme Getiren Dinamikler
Dynamics That Strategically Bring Sustainability to the Agenda in Companies ... 282
Melek Yurdakul

Good Governance and Student Politics in Public University Campuses: Bangladesh Perspective
Devlet Üniversitelerinin Kampüslerinde İyi Yönetişim ve Öğrencilerin Politik Rolü: Bangladeş Perspektifi 308
M H Mahmud & Abdulla al Mahmud

Fama French Üç ve Beş Faktör Modellerinin Geçerliliğinin Test Edilmesi: BIST 100 Endeksi Üzerine Bir Uygulama
Testing the Validity of Fama French Three and Five Factor Models: An Application On BIST 100 Index..... 324
Ayşegül Ertuğrul

Güven Faktörünün Dolarizasyona Etkisi
The Effect of the Confidence Factor on Dollarization..... 339
Nurcihan AKŞEHİRLİ

Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Bir Literatür Araştırması
Strategic Planning in Local Governments: A Literature Research 366
Filiz POYRAZ

İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışının Yalnızlık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

A Study to Determine the Effect of Social Courage Behavior at Workplace on Loneliness 396

Hande Ulukapı Yılmaz & Abdullah Yılmaz

Finansal Kriz Dönemlerinde Türkiye’de Net Yatırım Pozisyonu Açıkları ve Döviz Kuru Baskı Endeksi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesi

Examination of Interaction Between Türkiye's Net Investment Position and Exchange Rate Market Pressure During Financial Crises..... 419

Mehmet Kuzu & Esra Nur Özkan

Kamu Çalışanlarının Yengeç Sepeti Sendromu Hakkındaki Görüşleri: Nitel Bir Araştırma

Views of Public Employees on the Crab Barrel Syndrome: A Qualitative Study ... 448

Mustafa Altıntaş & Tuğçe Topçu

Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programı: Sosyo-Ekonomik Bakış

World Bank Human Capital Umbrella Program: Socio-Economic Perspective ... 479

Zeynep Karaş

Sessiz İstifa Niyetini Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama

Evaluation of Factors Affecting Quiet Quitting Intention with AHP Method: An Application in Healthcare Workers 500

İbrahim Gün

Psikolojik İyi Oluş ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Duygusal Zekanın Rolü: Mobilya Sektöründe Bir Araştırma

The Role of Emotional Intelligence in the Relationship Between Psychological Well-Being and Work Engagement: A Research in the Furniture Sector 521

Mehtap Şeker & Mecbure Aslan

ABD Hegemonyasının Küresel Yayılımı: Neogramşçıyan Bir Analiz

The Global Expansion of US Hegemony: A Neogramscian Analysis 550

Hasan Fidan

BİST30 Endeksinin Risk Profiline Belirlenmesi: Covid-19 Pandemisi Örneği
Determining the Risk Profile of the XU30 Index: Case of Covid-19 Pandemic 576
Sinem Atıcı Ustalar & Cevdet Yolcu & Selim Şanlısoy

Türk Hava Yollarının Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Entropi ve TOPSIS Yöntemleriyle İncelenmesi
An Examination of Turkish Airlines' Corporate Sustainability Performance Using Entropy and TOPSIS Methods 597
İbrahim Rençber

Çalışanların Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişliğe Etkisi: Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü
The Effect of Employees' Emotional Labor on Burnout: The Moderator Role of Self-Esteem..... 629
Muhammet Ali Çelebi & Cihan Bilen

Bankacılık Sektöründe Süreç İyileştirme Üzerine Bir Uygulama
An Application on Process Improvement in the Banking Sector 656
Eda Avuçalmaz & Betül Turanoğlu Şirin

Bilgi ve İletişim Sektörü Çalışanlarının Kişi Çevre Uyumunun Kuruma Karşı Tutumlarına Etkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü
The Effect of Information and Communication Sector Employees' Person-Environment Adaptation on Their Attitudes Towards Work: The Mediation Role of Organizational Trust 682
Vildan Bayram

Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Tutum Yönüyle; Çevre ve Afet İlişkisi
In Terms of Cognitive, Affective and Behavioral Attitude; Relationship Between Environment and Disaster 716
Musab Süleyman Köçer

Afet Dirençliliği Konusunda Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi
Bibliometric Analysis of Studies Conducted on Disaster Resilience 742
Göksel Öztürk

The Effect of Perceived Social Support on Work-Life Balance and Work Engagement: A Case of Banking Sector

Algılanan Sosyal Desteğin İş Yaşam Dengesi ve İşe Angaje Olmaya Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği 758

Didar Yıldırım & Şule Darıcan

Yazarlar Hakkında..... 785

About the Authors 792

Yazarlar için Bilgi Notu 800

Notes for Contributors 804

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. 52. sayımızın hazırlanmasında; başta yazı işlerinde çalışan arkadaşlarımız olmak üzere emeği geçen tüm alan editörlerine, hakemlere ve yazarlara teşekkür ederiz.

İçten saygılarımızla
Editörler
Doç. Dr. Cemre PEKCAN

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 52nd 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
Doç. Dr. Cemre PEKCAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE DEMİR ÇELİK SEKTÖRÜNÜN
ETKİNLİĞİNİN İNCELENMESİ***

Ümit Remzi ERGÜN¹

Öz

Kıyaslama, incelemeye alınan birimlerin daha iyi performansa ulaşması amacıyla belirli göstergeler ve uygulamaların tüm sürece adapte edilmesi sonucunda gerçekleştirilen devamlı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, bir etkinlik analiz yöntemi olan veri zarflama analizi ile demir çelik sektöründe dolaylı ihracat değerleri yüksek olan ülkeler özelinde kıyaslamalar yapılmıştır. Çalışmada ülkelerin rekabetçi sanayi performansı endeksi (CIP), demir çelik ihracat rakamları, gayri safi yurt içi hâsıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları, üretime dayalı karbondioksit emisyonları, demir çelik ithalatı ve üretici fiyat endeksi değerleri kullanılarak hesaplamalar yapılmıştır. Hesaplama birimlerinden CIP endeksi Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü verilerinden, demir çelik ihracat ve ithalat rakamları Dünya Ticaret Örgütü verilerinden, gayri safi yurt içi hâsıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları UNESCO İstatistik Enstitüsü'nden ve üretime dayalı karbondioksit emisyonları OECD veri tabanından derlenerek elde edilmiştir. Hesaplama birimlerinin seçimlerinde ülkelerin küresel iklim krizinin etkilerinin azaltılması, karbon salınımı ve diğer ekonomik göstergelerin demir çelik sektörüne uygun olmasına dikkat edilmiştir. Etkinlik analizi çerçevesinde çalışmada değerlendirilmeye alınan ülkeler, Çin, Almanya, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, Meksika, İtalya, Polonya, İspanya, Türkiye, Fransa ve Kanada olarak sayılabilecektir. Ülkelerin belirlenmesinde World Steel Association tarafından yayımlanan World Steel in Figures 2022 raporu baz alınmıştır. Çalışma sadece dış ticaret, üretim ve ekonomik gelişimin değil aynı zamanda ülke ekonomilerinin sürdürülebilir özellikli yapılarına ve üretimde çevre dostu yaklaşımlarına dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada yöntem olarak veri zarflama analizinin kullanılmasının nedeni olarak, demir çelik sektörünün sosyo-ekonomik değişimlerle olan ilişkisinin kuvvetli olması sonucunda sektörün çok girdili ve çok çıktılı yapıya uygun olduğu gösterilebilecektir. Çalışma, üretime dayalı karbondioksit emisyonlarını, üretici fiyat endekslerini ve demir çelik ithalatını girdi; CIP, demir çelik ihracatı ve gayri safi yurt içi hâsıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları değerlerini çıktı olarak işleme almış; çalışmada 2008, 2011, 2014, 2017 ve 2020 yılları için etkinlik analizi hesaplamaları gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Demir Çelik, Dolaylı İhracat, Veri Zarflama Analizi.*

JEL Kodları: *F6, Q5.*

Başvuru: *12.07.2023* **Kabul:** *05.02.2024*

* Bu makale, 5-6 Temmuz 2023 tarihleri arasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi tarafından düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansı'nda özet olarak sunulan tebliğin gözden geçirilmiş tam metnidir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim Bilimleri ABD, umit.r.ergun@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-8967-1892.

INVESTIGATING THE EFFECTIVENESS OF IRON AND STEEL INDUSTRY BY USING DATA ENVELOPMENT ANALYSIS²

Abstract

Benchmarking is defined as a continuous process of adapting certain indicators and practices to the whole process in order to ensure better performance of the units under study. In this study, data envelopment analysis, which is an efficiency analysis method, was used to benchmark 12 countries with high indirect export values in the iron and steel sector. In the study, calculations were made using the competitive industrial performance index (CIP), iron and steel exports, R&D expenditures as a ratio of gross domestic product, production-based carbon dioxide emissions, iron and steel imports and producer price index (PPI) values. The data in the article are compiled from UNIDO (CIP Index), WTO (Iron and Steel Export / Import), UNESCO (R&D) and OECD (CO₂, PPI) statistics. The countries included in the efficiency analysis are China, Germany, Japan, the United States of America, South Korea, Mexico, Italy, Poland, Spain, Turkey, France and Canada. In the selection of variables, attention was paid to the countries' mitigation of the effects of the global climate crisis, carbon emissions and other economic indicators appropriate to the iron and steel sector. The study aims to draw attention not only to foreign trade, production and economic development, but also to the sustainable structures of country economies and environmentally friendly approaches in production. The reason for using data envelopment analysis as the methodology in the study is that the iron and steel sector is strongly related to socio-economic changes and is therefore suitable for a multi-input and multi-output structure. Efficiency analysis calculations were performed for the years 2008, 2011, 2014, 2017 and 2020.

Keywords: *Iron and Steel, Indirect Export, Data Envelopment Analysis.*

JEL Codes: *F6, Q5.*

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

1. GİRİŞ

Demir çelik sektörü işletmeler özelinde küresel ticarete ortak sorumluluk almayı, ülkeler özelinde ise çağdaşlaşma süreçlerinin yönetiminde stratejik sanayi gücünün rekabetçi kullanımını gerektiren öncelikli endüstriler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, demir çelik sektörü ile çağdaşlaşma ve sanayileşme süreçleri arasında gerçekleşen ilişkinin boyutu, türü ve yönü ülkelerin veya işletmelerin uluslararası ticaret sistemindeki başarılarını da etkilemektedir. Bu başarının elde edilmesindeki en önemli noktalardan birinin de sanayileşmenin toplumsal ve ekonomik bir amaç haline gelip gelmediğinin belirlenmesi olduğu değerlendirilmektedir.

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

Dünya genelinde demir ve çeliğin dağılımının dengeli olmadığı göz önüne alındığında, toplumsal ve ekonomik amacı gerçekleştirmede ihtiyaç duyulan kaynakları elde etmede ülkeler, demir çelik sektörünün küresel değer zincirinde farklı roller ve görevler üstlenerek dünya üzerinde karmaşık bir ticaret ağı oluşturmaktadırlar (Liu, vd., 2019: 698). Demir çelik sektörünün önemli özelliklerinden birinin de sektörde üretilen yan ve yarı mamül ürünlerinin diğer sanayi kollarının varlığının devam edebilmesinde büyük önem arz etmesi olduğu ifade edilebilecektir. Sektörden doğrudan hammadde temin eden dayanıklı tüketim mamülleri, otomotiv ve ulaştırma, gemi inşa sanayi gibi endüstriler aynı zamanda gelişmiş endüstriler olarak faaliyet göstermektedirler. Bu nedenle demir çelik sektörü tamamlayıcı ve destekleyici bir sektör olarak da iktisadi döngüye katkı sağlamaktadır (Ergün ve Ener, 2022: 62). Bu anlamda demir çelik sektörünün faaliyetleri, topraktan cevher olarak demirin çıkarılmasıyla faaliyetlerine başlayan, demir ve çelik ürünlerini çeşitli üretim yöntemleri kullanarak çeşitlendirmek suretiyle, nihai bir ürün olarak piyasaya veya piyasada kullanım ömrünü tamamlamış hurda olarak bulunan demir ve çelik ürünlerini dönüştürme veya yeniden işleme teknikleriyle kendisine hammadde olarak sağlayan ileri geri bağlantısı yüksek ağır sanayi ve imalat sektörü olarak çerçeve içerisine alınabilecektir.

Demir çelik sektörünü diğer sektörlerden farklılaştıran unsurlar, sektörün üretimi gerçekleştirebilmesi için büyük sermaye yatırımları ile kurulmuş tesislere ihtiyaç duyulması, diğer sektörlerle mukayese edildiğinde daha az tekeli, daha fazla coğrafi yayılım özelliği göstermesi, ekonomik küreselleşme ile kuvvetli bir paralellik göstermesi ve Triad sınırlarını aşması olarak sayılabilecektir. Tamamlayıcı, destekleyici ve geliştirici sektör olarak demir çelik endüstrisinde sektörün ihtiyacı olan hammaddenin temininde var olan problemlerin çözülmesi özellikle dışa bağımlılığın söz konusu olduğu alanlarda acil çözüm gerektiren konuların başında gelmektedir (Saygın, 2020: 114). Bu nedenle çalışma, demir çelik sektörünün rekabetçi, üretken, iktisadi ve ekolojik yapısını bütünlük olarak ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışma örneklem seçiminde, uluslararası ticaret sisteminde yer alan ülkeler ve işletmeler tarafından ağırlıklı olarak tercih edilen dolaylı ihracat değerlerini dikkate almaktadır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Özellikle son dönemde dünya ticaretine katılan ülkelerde, uluslararası ticarete konu olan mal ve hizmetlerin sayısında artış yaşandığı görülmektedir. Bu durumda ülkelerin dış ticaret işlemlerinden bekledikleri faydanın elde edilmesi fiyat, kalite ve ihtiyaçların karşılanabilmesi faktörleri ile ilişkili olarak gerçekleştirilmektedir. Bu faktörleri dikkate alarak yapılan üretimlerin ülkelerin rekabet güçlerini olumlu etkilediği görülmektedir (Atik, 2005: 125). Az gelişmiş ülkelerin ortak özellikleri arasında katma değeri düşük mallarda uzmanlaşmaları ve bu tür mallarda mukayeseli üstünlüklere sahip olmaları yer almaktadır. Bu ülkeler, teknoloji üretiminde yetersiz kaldıklarından teknoloji ihracatını gerçekleştirememektedirler. Bu durum az gelişmiş ülkelerin fakirlik döngüsünü kıramamalarının nedeni olarak gösterilmektedir (Utkulu,

2005: 1). Katma değeri düşük malların üretimi, fakirlik döngüsü ve kalite gibi faktörler, demir çelik endüstrisi için hem iktisadî değeri hem de çevresel etkileri olan faktörler olarak değerlendirilmektedir. Ülkelerin refah düzeyi değerlendirmeleri yapılırken doğal sermaye yapıları, fiziki sermaye yapıları, beşerî sermaye yapıları ve sosyal sermaye yapılarının dikkate alınması gerekmektedir (Kotler, vd., 1997: 31). Bu nedenle bir ülkede çağdaşlaşma, refah düzeyinin yükselmesi ve sanayileşmenin öncüsü olarak kabul edilen demir çelik endüstrisi sürdürülebilirlik yaklaşımını benimsemeye çevreci politikalar ve sosyo-ekonomik gelişmelerden etkilenmektedir.

Doğal kaynakların değeri olarak ifade edilen doğal sermaye konusunda demir çelik sektörü, uluslararası politik otoritelerin gündeminde de yerini almıştır. Avrupa Birliği tarafından deklare edilen Avrupa Yeşil Mutabakatı sürdürülebilir ekonomik kalkınma amacıyla iktisadî büyümeden doğal kaynak kullanımının ayrılmasını amaçlamaktadır. Birlik tarafından oluşturulan sınırdan karbon düzenleme mekanizmasıyla demir çelik sektörünün ürünleri gibi yüksek karbon kaçağı riski taşıyan ve yüksek karbon emisyonu barındıran ürünler kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır (European Commission, 2019; European Commission 2020). Bu nedenle karbon emisyonları, pazar ekonomisi içerisinde ürünleri sınırlar ötesi ticarete konu olan demir çelik sektöründe önemli bir gösterge olarak yer almaktadır.

Pazar ekonomisi kavramı her ne kadar küreselleşmenin temelini oluştursa da küreselleşme süreci pazar ekonomilerini tehdit edici unsurları da bünyesinde barındırmaktadır. Rekabeti artırıcı özelliğiyle küreselleşme işletmeleri bir yarışa dâhil etmekte, bazı işletmeler bu yarışta saf dışı kalabilmektedir. Diğer taraftan ise küreselleşme keskinleşen rekabet koşullarını bertaraf etmek isteyen girişimlerin, diğer bir ifadeyle anti rekabetçi olarak pazarda yer alan oluşumların, rekabeti tamamen ortadan kaldırmaya yönelik davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu iki zıt eğilimin giderilmesi ise etkin bir biçimde uygulamaya alınan rekabet politikaları ile gerçekleştirilmektedir (Sabır, 2017: 58). Son dönemde Dünya Ekonomik Forumu tarafından gerçekleştirilen tartışmalar, rekabet edebilirlik, sosyal uyum ve çevresel birlikteliğin sağlanabilmesi üzerinde şekillenmektedir (Cheng, vd.: 2023). Bu nedenle Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü tarafından oluşturulan rekabetçi endüstriyel performans endeksi (CIP) karşılaştırmalar ve demir çelik sektörü özelinde etkili çıkarsamalar yapılabilmesine imkân tanımaktadır. CIP endeksi üç boyutlu bir hesaplamının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Birinci boyut, üretim ve ihracat kapasitesi, ikinci boyut teknolojik derinleşme ve ilerleme, üçüncü boyut ise imalat sanayinin dünya etkisi olarak ifade edilmektedir (Arik ve Erdem, 2019: 465).

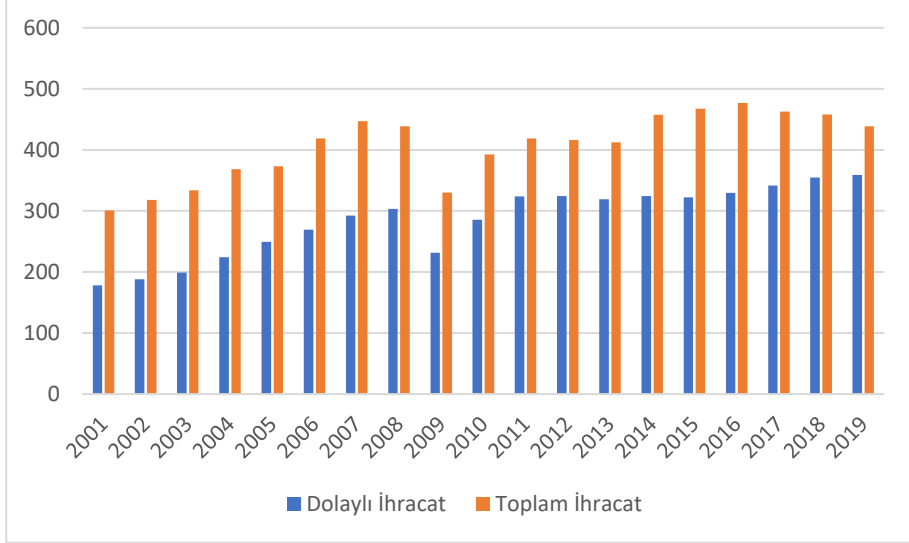
Diğer birçok endüstride olduğu gibi demir çelik sektöründe de teknolojik derinleşme ve ilerleme Ar-Ge faaliyetleri ile gerçekleştirilmektedir. Teknolojide kaydedilen ilerleme makro ölçekte ekonomik büyümeyi desteklerken, mikro düzeyde de firmaların kârlarına ve pazar paylarına artırıcı etkiyle yansımaktadır. Dünya ekonomisinde küreselleşmenin etkisiyle ülkeler arasında yaşanan ticaret, tarife ve kota engellerinin azalması ihracatın ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin artmasını sağlamıştır. Bu nedenle toplumsal refah düzeyini artırmak isteyen ülkelerde ihracat artırıcı politikalar önem kazanmaktadır. Yoğun rekabet şartları altında teknolojinin

taklit edilmesini engelleyen fikrî mülkiyet haklarının kabul edilmesi, Ar-Ge politikalarıyla ihracat politikalarını ortak bir noktada buluşmaya sevk etmektedir (Yıldırım ve Kesikoğlu, 2012: 166). Dolayısıyla bir ekonomi, sahip olduğu kaynakları ne kadar verimlilikle Ar-Ge çalışmalarına aktarabiliyorsa, ekonomik büyüme oranlarının da o ölçüde yüksek olması beklenmektedir (Özer ve Çiftçi, 2009: 237). Demir çelik sektörünün enerji maliyetlerini düşürme ve karbon emisyonlarını azaltma çabasının bir sonucu olarak sektörde Ar-Ge harcamaları hem endüstriyel hem de toplumsal gelişme için önem arz etmektedir. Sektör veya demir çelik üretimi gerçekleştiren ülkeler Ar-Ge harcamalarına ayıracakları payı uluslararası ticaretten elde ettikleri gelire göre belirleme eğilimindedirler.

Makroekonomik dengelerin iyileşmesine katkı sağlayan, ülke sınırları içerisindeki ekonomik faaliyetlerin canlanmasında pay sahibi, üretim ve kârlılığın artışına pozitif etki eden uluslararası ticaret türlerinden olan ihracat ise tüm sektörlerde olduğu gibi demir çelik sektörü özelinde de büyük önem arz etmektedir. Uluslararası ticarete yer alan güçlü devletin etkin bir ihracat ağı ve yönetimine sahip olduğu ifade edilebilecektir. İhracat, bir ülkede serbest dolaşımda bulunan malların ülkenin gümrük bölgesi dışına fiziki olarak çıkarılması; bir ülkeden başka bir ülkeye yapılan hizmet aktarımının da alıcısının yurt dışında bulunmak suretiyle hizmetten yurt dışından faydalanabilmesi amaç ve sonucunda satış işleminin gerçekleştirilmesi, olarak ifade edilmektedir. Demir çelik sektörünü de kapsamı içerisine alan imalat sektörü ihracat konusunda en önemli sektörlerin başında gelmektedir. Örneğin Türkiye’de toplam ihracatın yaklaşık %95’i imalat sanayinden yapılmaktadır.

İç piyasa satışlarına kıyasla ihracatın daha zor ve uzmanlık gerektiren süreçleri barındırması, profesyonel yetkinlikle yönetilmesi gerektiğine esas oluşturmaktadır. Bu sebeple bazı üretici firmalar bünyelerinde ihracat departmanı kurulmasını tercih ederlerken bazıları da dolaylı yöntemleri tercih etmektedirler. Dolaylı yöntemlerin başında da yerel aracılardan ihracatçılarla iş birliği yapılması gelmektedir (Melemen, 2016: Ball, vd., 2018: Arslan, 2021). Dolaylı ihracat, bir firmanın ürettiği mal ve hizmetleri yerli bir aracıya satması ve bu aracının dağıtım, nakliye ve çeşitli bürokratik işlem ve süreçleri tamamlayarak ürünü dış pazarlara ihraç etmesi anlamına gelmektedir (Özçelik, 2021: 240). Firmaların dış pazarlar hakkında bilgi edinimlerinin tam rasyonel olmadığı bilinmektedir. Bu durum dış pazara açılmada riskli ve belirsiz girişim faaliyetlerine de neden olmaktadır. Dış pazar bilgilerinin toplanması, yerel ortakların aranması ve değerlendirilmesi gibi faaliyetler de maliyet yükü oluşturacağından bu durum maddi kaynakları kısıtlı firmalar için külfetli olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda ihracat aracılı uluslararası ticarete önemli bir aracılık rolü üstlenerek doğal akış içerisinde bağlantılı olamayacak birey ve kuruluşları buluşturmaktadırlar (Hessels ve Terjesen, 2010: 205). Demir çelik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin de dolaylı ihracatı tercih etme eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Dolaylı ihracat rakamlarının demir çelik sektörünün diğer sektörlerle olan ilişkisi açısından önemli ve dikkate alınabilir değerlere ulaştığı görülmektedir. 2001-2019 dönemi için dünya demir çelik ihracatı ve dolaylı ihracatı Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. 2001-2019 Dönemi Dünya Çelik İhracatı ve Dünya Dolaylı Çelik İhracatı (Milyon Ton)



Kaynak: World Steel Association, 2022

Şekil 1’de yıllar itibarıyla dünyanın toplam çelik ihracatı ile dolaylı çelik ihracatı değerlerine karşılaştırmalı olarak yer verilmiştir. Şekil incelendiğinde değerlerin artış ve azalışlarının birbiri ile eş eğimli gerçekleşmesinin yanı sıra grafikte dolaylı ihracat değerlerinin toplam ihracata olan oranının yüksekliği de dikkat çekmektedir. Demir çelik sektörünün ileri geri bağlantısının yüksek olması, ihracat ve ithalat politikalarını çift yönlü biçimde yönetebilmesi gereğini de beraberinde getirmektedir. Bu yönetim üretim süreçlerinden elde ettiği tecrübe ve değeri sektörün ihracat yoluyla kazanım değerine dönüştürmesi ve üretimi tamamlayabilmek için ise ithalata duyduğu ihtiyacı optimum değerlerle tedarik edebilmesiyle gerçekleşmektedir.

Dünyada çelik üretimi demir cevherinden üretim yapan veya hurda demirden üretim yapan tesislerde çeşitli teknik yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmektedir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2020). Enerji tüketiminin düşüklüğü, hurda malzeme fiyatlarının cevher fiyatlarına göre uygun olması, bakım onarım maliyetlerinin düşüklüğü ve demir çelik ürünlerinin dayanıklı ve yeniden işlenebilir yapısı sektörde hurda malzemenin öneminin artmasına olanak sağlamış ve hurda ithalatı değerleri de ülkeler üzerinde belirgin bir biçimde yükselmiştir. Bu durum dünya üzerinde demir ve çeliğin dağılımı dengeli olmaması sonucu ülkelerin veya firmaların demir çelik sektörünün küresel değer zincirinde farklı rol ve görevler üstlenmesine örnek olarak verilebilecektir.

Endüstriyel açıdan daha aktif ve dinamik olan ülkelerin hem güçlü bir devlet yapısına hem de güçlü toplumsal yapıya sahip olmaları politika kararlarını alanlar ve endüstri otoriteleri arasındaki kurumsallaşmış iş birliği, modern dünyadaki devlet kapasitesi

ve ulusal rekabet edebilirliğin temelini oluşturmaktadır (Weis ve Hobson, 1999: 283). Uluslararası ticaret koşullarında devletlerin rekabetçi yapıları gerçek anlamda birçok şirketin üretkenliği ve çalışma çevresiyle ilgili oldukça karışık bir yapılanma içerisinde ortaya çıkmaktadır. Bu karmaşık yapılanma içerisinde işletmelerin performansı da doğal olarak büyük ölçüde uygulanan makroekonomi politikalarına bağlıdır (Kotler, vd., 1997: 251). Bu durumda ekonomik istikrar, refah düzeyi ve büyümenin fiyatlar genel seviyesi veya belirli parasal endekslerden etkilenmesi üretkenlik ile ilişkilendirilebilecektir.

İstikrarsız ve belirsiz ekonomik yapı endüstrilerin karar almalarına ve gelişme için kaynak kullanımlarına etki etmektedir. Belirsiz bir ekonomik yapının varlığı, fiyat dalgalanmalarından doğrudan etkilenen demir çelik sektörü gibi endüstrilerde kazanç ya da kayıpların üretim ve satış koşullarından ziyade ekonomik göstergelere bağımlı hale gelmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle çalışmada üretici fiyat endekslerine de değişken olarak yer verilmiştir.

Çalışmada, iklim krizi ve Avrupa Yeşil Mutabakatı çerçevesinde çalışmada seçilen ve kullanılan girdiler üretime dayalı karbondioksit emisyonları, üretici fiyat endeksleri ve demir çelik sektörü ithalat rakamları; çıktılar ise rekabetçi sanayi performansı, demir çelik sektörü ihracat rakamları, gayri safi yurt içi hâsıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları olarak belirlenmiştir. Veri zarflama analizi ve benzer diğer yöntemlerle gerçekleştirilen çalışmalarda özellikle ithalat rakamlarının girdi olarak hesaplamaya genellikle alınmadığı görülmektedir. Ancak çalışmanın demir çelik sektörü özelinde yapılması ve sektörün hurda gibi sanayi çıktısı ürünlere de yeniden kullanım ve hammadde olarak ihtiyaç duyması nedeniyle çalışmada ithalat rakamları da girdi olarak değerlendirmeye alınmıştır. Sektör özelinde bu ihtiyacın giderilmesi çoğu zaman ithalat ile hurda ticareti olarak gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma hem seçmiş olduğu girdi türü ve değerleri hem de veri setini dolaylı ihracat yapan ülkelerden elde etmesi amacıyla araştırma konusuna dikkat çekmeyi amaçlarken içerik analizi açısından literatüre farklı ve bütünlük bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

1.2. Literatür Taraması

Çalışmada araştırmanın kapsam ve sınırlılıklarına uygun biçimde literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle önceki çalışmaların araştırılması demir çelik sektöründe veri zarflama analizi ve ülkeler arası kıyaslama ve etkinlik ölçümünde veri zarflama analizi olacak şekilde gruplandırılarak kronolojik olarak sunulmuştur.

Ray ve Kim (1995) tarafından yayımlanan makale ABD çelik endüstrisinde maliyet faktörünü veri zarflama analizi yoluyla incelemeye almaktadır. Çalışma ABD'de yerel çelik endüstrisi özelinde çelik üreticilerinin incelemeye alınan yıllar baz alınarak teknik ve tahsis konularındaki verimsizlikleri ortadan kaldıracımları durumunda başarıya ulaşabileceğini savunmaktadır. Ayrıca eser, maliyet verimsizliklerini çevre kirliliği kontrol düzenlemelerine ayrılan kaynakların doğru kullanılmaması nedeniyle ortaya çıktığını bulgulamış olması açısından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Aslan (2009) tarafından hazırlanmış İMKB Metal Ana Endeksine Kote Olan Şirketlerin Etkinliklerinin Veri Zarflama ile Analizi isimli yüksek lisans tezinde yazar, şirket bilançolarından elde ettiği değerlerden finansal rasyoları kullanarak analizin girdi ve çıktı değişkenlerini oluşturmuştur. Çalışma şirketlerin 2008 krizinde etkinliklerini değerlendirmeye alması açısından anlamlı olarak değerlendirilmektedir. Finansal piyasalardaki spekülasyon işlemlerinin veri zarflama analizinde şirketlerin kârlılığını hesaplamaya olumsuz etkide bulunduğu yazar tarafından ortaya çıkarılmıştır.

Bakırcı, Shiraz ve Sattary (2012) tarafından yayımlanan makalede yazarlar, BIST'te işlem gören demir çelik metal ana sanayi sektöründe faaliyet gösteren on dört firmayı incelemişlerdir. Eserde veri zarflama süper etkinlik analizi ve TOPSIS yönteminden faydalanılmıştır. Ampirik analizlerden elde edilen bulgularda her iki yöntemde de en yüksek skora Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş.'nin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Debnath ve Sebastian (2014) yayımladıkları makalelerinde, Hindistan demir çelik endüstrisinde verimlilik ölçümünde veri zarflama analizi yönteminden faydalanmışlardır. Yazarlar, çalışmalarında verimsizlik nedenlerinin operasyonel süreçlerle ilgili olduğu ve Hindistan'da demir çelik sektöründe faaliyet gösteren kamu iktisadî teşebbüslerinin tedarik zincirini olumsuz etkileyecek biçimde yayılma gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Erkan ve Kara (2016) katıldıkları ICE-TEA 2016 konferansında, demir çelik endüstrisinde verimlilik ve karşılaştırmalı üstünlük ilişkisini ele almışlardır. Çalışma, demir çelik endüstrisindeki verimlilik düzeyi ile demir çelik sektörünün karşılaştırmalı üstünlük derecesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından anlamlı olarak değerlendirilmektedir. Yöntem olarak Balassa Endeksi, veri zarflama analizi ve malmquist toplam faktör verimliliği hesaplamalarını kullanan eserde yazarlar, sosyo-ekonomik gelişmişliğin göstergesi olarak kişi başı çelik ve paslanmaz çelik tüketimine önem verilmesini, demir çelik endüstrisinin yatırımlarında çevresel faktörlerin dikkate alınmasını ve tedariklerin yerli kaynaklarla gerçekleştirilmesini önermişlerdir.

Özcan ve Anıl (2017) tarafından hazırlanan çalışmada yazarlar, 2013-2015 döneminde ilk beş yüz firma içerisinde yer alan demir çelik işletmelerinin verimlilik performanslarını incelemişlerdir. Veri zarflama analizi ve Malmquist toplam faktör verimliliği hesaplamalarının kullanıldığı çalışmada veri zarflama analizi yöntemine göre bir, Malmquist toplam faktör verimliliğine göre on bir firmanın olumlu yönde ilerlediği tespit edilmiştir.

Yang ve arkadaşları (2017) tarafından yayımlanan makalede, Çin demir çelik endüstrisinin bölgesel teknik etkinliği veri zarflama analizi kullanılarak hesaplanmıştır. Eser, 1996'dan 2010 yılına kadar geçen zamanda analizini gerçekleştirirken ülkenin on birinci kalkınma planına uygun gelişme ve değişimleri tespit etmiştir. Sonuç kısmında teknik etkinlikten elde edilen verilere dayalı politika

üretimi ve önerisinde bulunan yazarlar, Çin demir çelik endüstrisinde coğrafyaya dayalı etkilerin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Demir çelik sektöründe enerji kullanımının kıyaslamasını veri zarflama yöntemiyle araştıran çalışmada Haider ve Mishra (2019), dört girdiden ve tek çıktıdan oluşan bir modeli uygulamaya almışlardır. Sermaye, emek, enerji ve malzeme değerleri girdi, üretim değerleri de çıktı olarak kullanılmıştır. Eser, enerji kullanım performansında veri zarflama analizini Hindistan özelinde kullanan ilk çalışma olması açısından anlamlı olarak değerlendirilmektedir.

Şengül (2020) tarafından yayımlanan BIST 100’de Yer Alan Ana Metal Sanayi Firmalarının Veri Zarflama Analizi ile Etkinlik Ölçümü isimli makale, on yedi ana metal sanayi işletmesini 2010-2018 dönemi için veri zarflama yöntemi kullanarak analiz etmiştir. Çalışmanın girdi değişkenleri likidite oranı, cari oran, toplam borç / özkaynak, toplam aktifler; çıktı değişkenleri ise net kâr, özkaynak getirisi, net kar marjı ve tobin q oranı olarak belirlenmiştir. Çalışmada hesaplamaya dahil edilen şirketlerin 2018’e kadar genel bir düşüş trendi gösterdiği bulgusuna ulaşılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Moradi (2022) tarafından yayımlanan yüksek lisans tezinde yazar, BIST metal ana endeksinde kayıtlı işletmelerin insan sermayesi etkinliklerinin ölçümünü gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamına alınan on dört işletmenin 2016-2020 yılları arası değerleri kullanılarak 2019 yılına kadar etkinliklerini verimli bir şekilde yönettikleri sonucuna ulaşılmıştır. 2020 yılında pandeminin de etkisiyle etkinlik yönetiminde düşüş yaşandığı yazar tarafından değerlendirilmiştir.

Li ve arkadaşları (2023) tarafından yayımlanan Environmental Regulation and Green Technical Efficiency: A Process Level Data Envelopment Analysis from Chinese Iron and Steel Enterprises isimli çalışma yeşil teknik verimlilik ve çevresel faktörleri dikkate alması açısından önemli olarak görülmektedir. Çalışmada demir çelik sektöründe üretim tekniklerinden biri olan sinterleme, piyasa teşvikleri ve çevresel faktörlerin sektör üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Alanyazında önceki çalışmalar ülkeler düzeyinde incelendiğinde, Hasan Hüseyin Yıldırım (2004) tarafından hazırlanan doktora tezine de ulaşılmıştır. Yıldırım, çalışmasında Avrupa Birliği düzeyinde sağlık tartışmalarını değerlendirmeye alarak Avrupa Birliği’ne üye ve aday ülkelerin sağlık sistemlerinin verimliliklerini veri zarflama analizi yöntemiyle analiz etmiştir. Sayısal yöntemde dahil edilen yirmi yedi ülkeden on ikisinin verimli, on beşinin de verimsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Spinks ve Hollingsworth (2005) tarafından OECD ülkeleri özelinde yayımlanmış makalede yazarlar OECD ve DSÖ verilerini kullanarak sadece sağlık sektörünün değil sosyal politika ve sağlığın sosyoekonomik belirleyicileri için etkinlik analizini gerçekleştirmeyi hedeflemişlerdir. Çalışmada girdi olarak temel ekonomik göstergeler kullanılırken çıktı olarak ise ortalama yaşam süresi tercih edilmiştir.

2008 yılında yayımlanmış makalede yazarlar veri zarflama analizi hesaplamalarında ağırlıkların dağılımına dayalı yeni bir yöntemle ülke performanslarını değerlendirerek literatüre kazandırmışlardır. Çalışmanın girdi değişkenlerini, bebek ölüm oranı, işsizlik oranı, enflasyon oranı oluştururken çıktı değişkenlerini ise kişi başı sağlık harcamaları, kişi başına düşen milli gelir, okur ve yazar oranı ile dış ticaret değerleri oluşturmuştur (Bal, vd., 2008).

Ekonomik değişken ve değerlerle yapılan diğer bir veri zarflama analizi çalışması ise Karabulut ve arkadaşları (2008) tarafından yayımlanmıştır. Yazarlar, Türkiye ve Avrupa Birliği'nin 2001-2005 yılları arasındaki makroekonomik performansını karşılaştırmışlardır. Çalışmada kaynak kullanımında Türkiye'nin beşinci sırada iyi bir etkinlikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'nin toplam faktör verimliliğini arttıracak alanları tespit edilerek önerilerde bulunulmuştur.

Cherchye (2010), Using Data Envelopment Analysis to Assess Macroeconomic Policy Performance isimli çalışmasında ülkelerin makroekonomik performanslarını dört boyutta özetlemiştir. Çalışma farklı ekonomik göstergelerin ağırlıklandırılmasıyla karşılaştırma yapmaktadır. Çalışmada hesaplanan değerler uygulamalı politika önerilerine referans olarak işlevleştirilerek olası varsayımlar da değerlendirmeye alınmıştır.

Rabar'ın (2017) kaleme aldığı makalesi veri zarflama analizlerinin sosyo-ekonomik araştırmalara uygulanmasını OECD ülkeleri özelinde gerçekleştirmesi açısından anlamlı bulunmuştur. Çalışma kullandığı değişken ve bulguları ekonomik, çevresel ve enerji göstergeleriyle yorumlamıştır.

Beyler (2019) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezi 28 Avrupa Birliği ülkesi ile Türkiye'nin Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarını konu edinmiştir. Çalışmada veri zarflama analizi yöntemlerinden altı girdi ve 6 çıktı ile faydalanılmış ve hesaplamalar kurulan dört farklı model ile gerçekleştirilmiştir. Diğer ülkelere nazaran Türkiye üzerine eğilimle yaklaşan çalışmada yazar Ar-Ge faaliyetlerinin parasal getiri açısından zayıf kaldığını bulmuştur.

Literatür incelendiğinde gerek demir çelik sektörünü araştırmasına konu edinen gerekse de ülkeler düzeyinde araştırma gerçekleştiren çalışmalarda veri zarflama analizi yöntemlerinden faydalandığı görülmektedir. Bu konuda genellikle tek başına finansal ve iktisadi değişkenlerin ya da ulusal göstergeler ile çevresel faktörlerin değişken olarak seçildiği çalışmalara rastlanılmıştır. Bu durum çalışmanın motivasyon kaynağını oluşturmuş ve bu nedenle sosyal, ekonomik ve çevresel değişkenlere bütünlük olarak çalışmada yer verilmiştir.

2. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde çalışma içerisinde kullanılan Z-skor metodu ve veri zarflama analizine ilişkin tanıttıcı ve açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Çalışmada, demir çelik sektöründe dolaylı ihracat değeri yüksek olan on iki ülke üzerinde

analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada seçilen ülkeler World Steel Association'un World Steel Figures 2022 raporunda yer verilen sıralamaya göre belirlenmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları veri kısıtı nedeniyle 2008, 2011, 2014, 2017 ve 2020 yıllarından oluşmaktadır. Veri zarflama analizlerinde eksiksiz veri ile çalışılmasının zorunluluğu nedeniyle panel veri zarflama analizinden feragat edilerek üçer yıllık dönemlerle karşılaştırmalar yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan değişkenler, rekabetçi sanayi performansı endeksi, demir çelik ihracat rakamları, demir çelik ithalat rakamları, gayrisafi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları, üretime dayalı karbondioksit emisyonları ve üretici fiyat endeksi değerlerinden oluşmaktadır. Rekabetçi sanayi performansı endeksi Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü'nden (UNIDO), demir çelik sektörü ihracat ve ithalat rakamları Dünya Ticaret Örgütü'nden (WTO), gayri safi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu'ndan (UNESCO UIS), üretime dayalı karbondioksit emisyonları ve üretici fiyat endeksleri ise Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) veri tabanlarından derlenerek elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenlerin kısaltma ve simgeleri Tablo 1'de açıklamalı olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler ve Gösterimleri

Adı	Kısaltması	Birim	Kaynak
Rekabetçi Sanayi Performansı Endeksi	vCIP	Endeks / Oran	UNIDO
Demir Çelik İhracat Rakamları	vDCIHR	Milyon ABD Doları	WTO
Demir Çelik İthalat Rakamları	vDCITH	Milyon ABD Doları	WTO
GSYİH Oranı Olarak Ar-Ge Harcamaları	vGSYIHARGE	Endeks / Oran	UNESCO UIS
Üretime Dayalı Karbondioksit Emisyonları	vUDCO2	Milyon Ton	OECD
Üretici Fiyat Endeksi	vPPI	Endeks / Oran	OECD

Çalışmada kapsamı içerisinde yer alan hesaplamalı işlemler için IBM SPSS Statistics, Frontier Analyst Application ve Microsot Office Excel programlarından faydalanılmıştır. Çalışmada girdi olarak, vUDCO2, vDCITH ve vPPI; çıktı olarak da vCIP, vDCIHR, vGSYIHARGE değerleri seçilmiştir. Değişkenler üzerinde verileri ölçek birimlerinden arındırma işlemi uygulandığından değişken kısaltmalarına v simgesi eklenmiştir.

2.1. Z-Skor Metodu

Sayısal yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen analiz çalışmalarında verilerin, ölçüm birimlerinin analiz sonuçlarına daha sağlıklı etki edebilmesi adına alternatif işlemler de yapılabilmektedir. Bu işlemler ile veri setinde yer alan değerler standartlaştırarak

farklı ölçeklerle kullanılan değişkenlerin analize eşit katkıda bulunması hedeflenmektedir. Bu bağlamda çalışmada kullanılan veriler üzerinde standartlaştırma işlemi Z-skor metodu ile gerçekleştirilmiştir.

Z-skor normleştirme ve standartlaştırma işlemlerinde değişkenlerin gözlem değerleri, değişkenlerin ortalamasına ve standart sapmasına bağlı olarak bilinen Z dönüşümü ile normleştirilmektedir. Matematiksel sonuçları ele alındığında eksi ve artı sonsuz arasında değer alabilen Z-skorun dağılımı genellikle -1.5 ile +1.5 arasında gerçekleşmektedir (Cihan, vd., 2017: 64). Hesaplamanın formül gösterimine Eşitlik 2.1'de yer verilmiştir.

$$X^i = \frac{x_i - \mu_i}{\sigma_i} \quad (2.1)$$

X^i = Normalize edilmiş veri

x_i = Gözlem değeri

μ_i = Gözlem değerlerinin ortalaması

σ_i = Gözlem değerlerinin standart sapması

Z-skor metodu özellikle persantil hesabının ölçemediği durumlarda da kullanılmakta, izlenen değişimler ilgili verilerin birbiri ile karşılaştırılabilmesini kolaylandırmaktadır (Karavuş, 1992: 10). Verileri karşılaştırılabilir ölçeklere dönüştürmek, farklı ölçek birimlerinde ölçülen değişkenlerin analize eşit katkıda bulunması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Analizde kullanılacak modellerin doğruluğunun artırılması açısından önemli olarak değerlendirilen yöntemler arasında Z-Skor işlemleri de yer almaktadır. Çalışmada veri zarflama analizinde kullanılan girdi ve çıktılara ait sayısal değerlerin tümü z-skor metodu ile işleme tabi tutularak ölçüm birimlerinden arındırılmışlardır.

2.2. Veri Zarflama Analizi

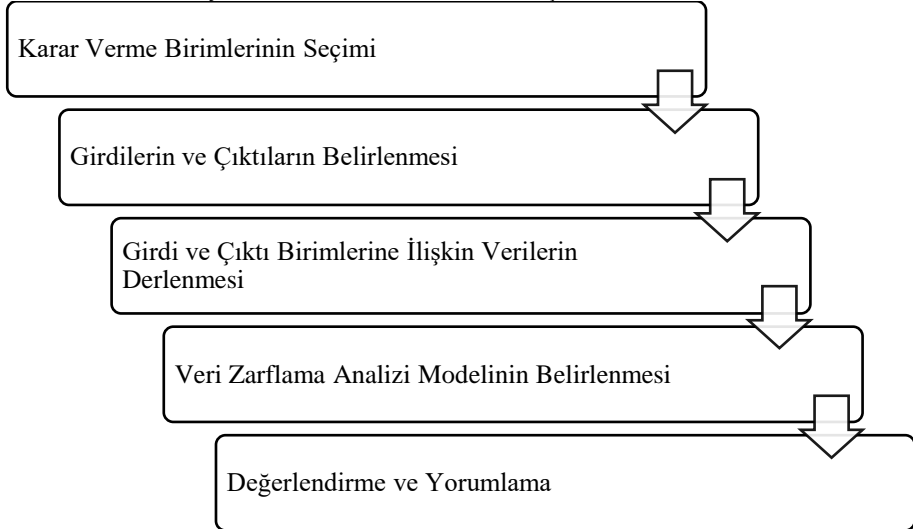
Veri zarflama analizi, 1957 yılında Farrel tarafından etkinlik kavramından faydalanılarak öne sürülmüş, daha sonrasında Charnes, Cooper ve Rhodes tarafından tanıtılmış ve bilimsel alanyazında büyük ilgi görmüştür. Analiz, kamu sektörü başta olmak üzere birçok sektörün karar verme birimlerinin görece teknik etkinliğinin ölçümü için güçlü bir araç olmaya başlamıştır (Charnes, vd., 1978; Seiford, 1997; Timor ve Lorcü, 2010).

Verimlilik ve etkinlik kavramlarına literatürde yer verilme biçimleri ele alındığında genellikle bir üretim biriminin etkinliğinin girdi ve çıktılarının fiili ve optimal değerlerinin karşılaştırılması olarak kavramların ifade edildiği görülmektedir. Karşılaştırma, fiili çıktı düzeyinin girdiden elde edilebilecek maksimum potansiyel çıktı düzeyine oranlanması ya da araştırmaya konu olan çıktı miktarının üretilebilmesi için gerekli olan minimum girdi düzeyinin fiili girdi düzeyine oranlanması şeklinde yapılmaktadır (Gedik, 2011: 338; Lovell, 1993).

Aynı amaçlar doğrultusunda hareket eden karar verme birimlerinin, birbirleri ile olan görece etkinlik düzeylerini karşılaştırmada kullanılan, çok faktörlü ve özellikle oran analizi ve parametrel yöntemlerin eksik kaldığı durumlara alternatif olarak üretim sınırının veya en iyi uygulama sınırının tahmin edilmesinde kullanılan doğrusal programlama metodolojisi veri zarflama analizi olarak ifade edilebilecektir. Veri zarflama analizi yönteminin başlıca avantajları, çok sayıda girdi ve çıktı değişkenleri ile analiz gerçekleştirebilmesi, girdiler ve çıktılar arasında fonksiyonel forma ihtiyaç duymaması, karar verme birimlerinin üretim süreçlerini daha iyi tanımasına imkân sağlaması olarak sayılabilecektir (Kecek, 2010). Yöntemin dezavantajları ise analiz sonuçlarının seçilen girdi ve çıktı değişkenlerine karşı duyarlılığının yüksek olması, kullanılacak değişkenlerin girdi ve çıktı değerlerinin çok büyük veya çok küçük olması nedeniyle etkinlik sınırının zorlaştırılması, parametrik olmayan özellikli yapısı ile istatistikî hipotez testlerini uygulamada güçlük yaratması olarak sayılabilecektir (Lorcu, 2008).

Veri zarflama analizi uygulamalarında analize konu olan karar verme birimlerinin belirli ortak özelliklerinin olması, aynı hedefe yönelik benzer işlevler görmeleri önemli olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte pazar şartlarının benzer olması ve grupta yer alan bütün birimlerin verimliliklerini nitelendiren unsurların yoğunluk ve büyüklük farklılıkları hariç aynı olması şartları aranmaktadır (Kayalidere ve Kargın, 2004: 204). Veri zarflama analizinde kullanılacak işlem adımları Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Veri Zarflama Analizi İşlem Adımları



Veri zarflama analizi hesaplamalarında karar birimlerinin belirlenmesinde birden çok yaklaşım bulunmaktadır. Uygulama örneklerinde en çok karşılaşılan durumlardan biri

de seçilen karar biriminin girdi ve çıktı sayısının en az iki katı olması gerektirir. Ancak yine de daha sistematik bir yaklaşımla karar birimi şu şekilde de belirlenmektedir; girdi sayısı m , çıktı sayısı da p ise karar birimi sayısı en az $m + p + 1$ olmalıdır (Boussofiane, vd., 1991: Behdioğlu ve Özcan, 2009: 304).

Çalışmada veri zarflama yaklaşımının analitik yapısının açıklanması m adet girdiye, s adet çıktıya sahip n adet karar verme birimi için maksimize edilecek çıktı/girdi oranının matematiksel ifadesi Eşitlik 2.2’de yer almaktadır.

$$\text{Max } h_k = \frac{\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ik}} \quad (2.2)$$

Yukarıdaki ifade $X_{ij} > 0$ parametresi j karar birimi tarafından kullanılan i girdi miktarını, $Y_{ij} > 0$ parametresi de j karar birimi tarafından kullanılan r çıktı miktarını göstermektedir. Bu karar problemi için değişkenler k karar biriminin i girdi ve r çıktıları için vereceği ağırlıklardır. Bu ağırlıklar sırasıyla v_{ik} ve u_{ik} olarak gösterilmiştir (Ulucan, 2000: 409).

Eşitlik 2.3’de yer alan ifadede ise, k organizasyonel karar biriminin ağırlıklarını diğer karar birimleri de kullanıldığı zaman etkinliklerinin %100’ü geçmemesini sağlayan kısıttır.

$$\frac{\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rj}}{\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ij}} \leq 1; \quad j = 1, 2, 3, \dots, n \quad (2.3)$$

Veri zarflama analizlerinde girdilerin ve çıktıların ağırlıklarının negatif olmamasını sağlayan kısıt da Eşitlik 2.4’te gösterilmiştir.

$$\begin{aligned} u_{rk} &\geq 0; \quad r = 1, \dots, s \\ v_{ik} &\geq 0; \quad i = 1, \dots, m \end{aligned} \quad (2.4)$$

Bu eşitsizlikler setini doğrusal programlama formuna çevirip muhtelif algoritmalarla çözüme ulaşmak için maksimizasyon formundaki amaç fonksiyonunun paydasının 1’e eşitlenip bir kısıt haline getirilmesi yeterlidir (Ulucan, 2000).

Veri zarflama analizleri temelde iki model üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunlar CCR ve BCC modelleri olarak isimlendirilmektedir. Bu modeller girdiye yönelik ve çıktıya yönelik olmak üzere iki grupta incelenmektedirler. Girdiye yönelik veri zarflama analizi modelleri belirli bir çıktıyı en uygun şekilde üretebilmek amacıyla kullanılacak en uygun girdinin nasıl olması gerektiğini; çıktıya yönelik veri zarflama analizi modelleri ise belirli bir girdi bileşimi ile en fazla ne kadar çıktı bileşimi elde edilebileceğini araştırmaktadır (Charnes, vd., 1978; Behdioğlu ve Özcan, 2009: 305).

CCR modeli, ölçüğe göre sabit getiri varsayımı altında karar birimlerinin toplam etkinlik skorunu hesaplamaktadır. Girdiye yönelik CCR modeli ile çıktıya yönelik

CCR modelinde sağlanan zarflama yüzeyi aynıdır, bununla birlikte etkin olmayan karar birimlerinin her iki yöntemde de sınır üzerinde farklı izdüşümleri alınmaktadır (Behdioğlu ve Özcan, 2009). Girdiye yönelik CCR modelinin matematiksel ifadesi Eşitlik 2.5’de, modelin kısıtları ise Eşitlik 2.6’da gösterilmiştir.

$$E_k = \text{Min} \alpha - \varepsilon \sum_{i=1}^m s_i^- - \varepsilon \sum_{r=1}^p s_r^+ \quad (2.5)$$

$$\sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j + s_i^- - \alpha X_{ik} = 0; \quad i = 1, \dots, m$$

$$\sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j + s_r^+ - Y_{rk} = 0; \quad r = 1, \dots, p \quad (2.6)$$

$$\lambda_j \geq 0 \quad j = 1, \dots, n; \quad s_i^- \leq 0 \quad i = 1, \dots, m; \quad s_r^+ \leq 0 \quad r = 1, \dots, p$$

Modellerin matematiksel ifadelerinde E_k karar verme biriminin etkinliğini, X_{ij} j’inci karar verme birimi tarafından kullanılan i’inci girdiyi, X_{ik} k karar verme birimi tarafından kullanılan i’inci girdiyi, Y_{rj} j karar verme birimi tarafından üretilen i’inci çıktıyı göstermektedir. Y_{rk} k karar verme birimi tarafından üretilen r’inci çıktıyı, ε yeterince küçük pozitif bir sayıyı, n karar birim sayısını, p, çıktı sayısını, m girdi sayısını, α görelî etkinliği ölçülen k karar biriminin girdilerinin ne kadar azaltılabileceğini belirleyen büzülme katsayısını, s_i^- k karar biriminin i’inci girdisine ait atıl değeri, s_r^+ k karar biriminin r’inci çıktısına ait atıl değeri, λ_j ise j’inci karar biriminin aldığı yoğunluk değeri olarak ifade edilmektedir (Behdioğlu ve Özcan, 2009).

BCC modeli, verilen bir ölçek özelinde saf teknik etkinliğin tahmin edilmesini sağlarken artan, azalan veya sabit ölçeğe göre getiri olasılıklarını ortaya koyarak, teknik ve ölçek etkinliğinin ayırımını yapmaktadır (Beyler, 2019: 21). Girdi yönelimli BCC modelinin matematiksel ifadesi ve modelin kısıtları Eşitlik 2.7’de gösterilmiştir.

$$\text{Mak } h_k = \sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rk} - u_0$$

$$\sum_{r=1}^s u_{rk} Y_{rj} - u_0 - \sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ij} \leq 0; \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (2.7)$$

$$\sum_{i=1}^m v_{ik} X_{ik} = 1$$

$$v_{ik}, u_{rk} \geq \varepsilon > 0; \quad i = 1, 2, \dots, m; \quad r = 1, 2, \dots, s$$

$$u_0 = \text{Serbest değişken}$$

Modellerin matematiksel ifadelerinde h_k k karar biriminin etkinliğini, u_{rk} k karar biriminin r çıktısı için ağırlığını, v_{ik} v karar biriminin i girdisi için ağırlığını, Y_{rk} k

karar biriminin r çıktı değerini, X_{ik} k karar biriminin i girdi değerini, Y_{rj} j karar biriminin j çıktı değerini, X_{ij} j karar biriminin i girdi değerini ifade etmektedir. ε simgesi ise 0.001 gibi sıfır değerine çok yakın bir sayısal değeri; r , s tane farklı çıktıyı; i , m tane farklı girdiyi ve j de n tane farklı karar birimini göstermektedir (Beyler, 2019: 20).

Veri zarflama analizi modelleri içerisinde girdiye ve çıktıya yönelik olan modellerin tek bir model şeklinde ifade edilmiş gösterimleri de toplamsal model olarak tanımlanmaktadır. Toplamsal modellerin ana amacı, girdilerdeki fazlalıkların ve çıktılardaki eksikliklerin toplamını maksimize ederek en fazla ilerlemeyi sağlayacak yöntemi bulmak olarak ifade edilebilecektir (Beyler, 2019).

2. BULGULAR

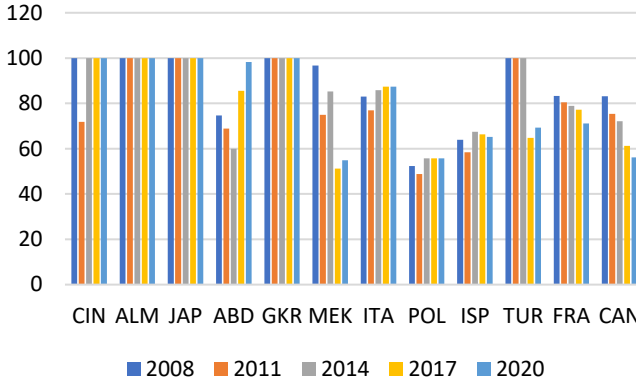
Çalışmanın yöntem kısmında anlatılan prensipler dikkate alınarak paket programlar yardımıyla elde edilen bulgular, ülkelerin etkinlik değerleri hakkında sonuçlara bu kısımda yer verilmiştir. Girdi yönelimli ve ölçeğe göre sabit getirili modelden elde edilen sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. CCR Sonuçları

ULKELELER	2008	2011	2014	2017	2020
CIN	100	71.8	100	100	100
ALM	100	100	100	100	100
JAP	100	100	100	100	100
ABD	74.7	68.9	60	85.6	98.3
GKR	100	100	100	100	100
MEK	96.7	74.9	85.3	51.2	54.9
ITA	83	77	85.9	87.4	87.4
POL	52.4	48.8	55.7	55.7	55.7
ISP	64	58.4	67.5	66.4	65.2
TUR	100	100	100	64.8	69.3
FRA	83.3	80.4	78.9	77.2	71.2
CAN	83.2	75.4	72.1	61.2	56.1

Tablo 2 incelendiğinde tüm yıllar için Almanya, Japonya ve Güney Kore’nin tam etkin çıktığı sonucuna ulaşılmaktadır. Analiz sonuçlarının grafik gösterimine Şekil 3’te yer verilmiştir.

Şekil 3. CCR Sonuçları



2020 yılı için ülkelerin CCR modelinde kullanılan girdi ve çıktıların detayı ele alınarak ülke bazlı olarak sonuçlar değerlendirilmiştir. ABD'nin demir çelik ihracatını referans ülkelere kıyasla %55.26 oranında arttırması, üretime dayalı karbondioksit emisyonlarını %31.78, demir çelik ithalatını %50.26 ve üretici fiyat endeksi değerlerini %1.66 azaltması gerektiği bulgulanmıştır. Meksika'nın sonuçları incelemeye alındığında gayri safi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamalarındaki oran yüksekliği dikkat çekicidir. Meksika'nın bu oranı %80.06 oranında arttırması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ülkenin üretime dayalı karbondioksit emisyonlarının (%45.11), demir çelik ithalatının (%45.11) ve üretici fiyat endeksi değerlerinin (%64.11) de yüksek olduğu görülmektedir.

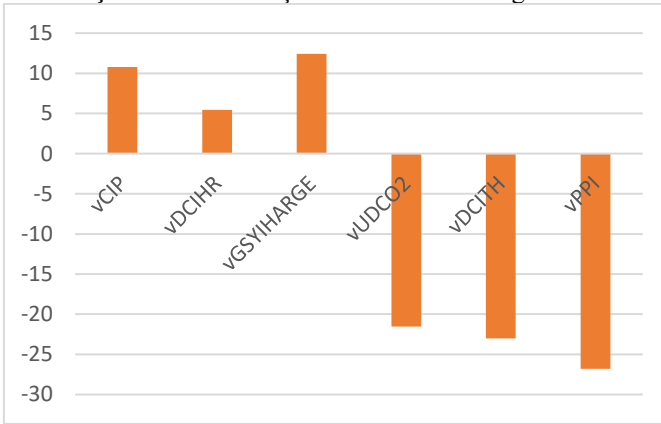
2020 yılı sonuçları için İtalya, Fransa ve Polonya ele alındığında, İtalya'nın ve Fransa'nın potansiyel iyileştirme sonuçlarının diğer ülkelere oranla daha makul olduğu bulgulanmıştır. İtalya özelinde en yüksek değer gayrisafi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamalarına aittir. Ülkenin %37.05 oranında bu değerini arttırması etkin ülkeler arasında yer alabilmesi için önem arz etmektedir. Polonya'da ise üretici fiyat endeksleri sonucu %52.55 olarak elde edilmiştir. Ülkenin rekabetçi sanayi endeksi hedefinden uzaklığı %40.42'dir. Üretime dayalı karbondioksit emisyonları ve demir çelik ithalatı ise %44.30 olarak sonuçlanmış, ülkenin tam etkinliğe ulaşabilmesi için bu değerleri belirtilen yüzdeler oranında azaltılması gereklidir.

İspanya dikkate alındığında ülkenin üretime dayalı karbondioksit oranı ve demir çelik ithalatı değerlerini %34.82 oranında azaltması gerekmektedir. Ülkenin üretici fiyat endeksleri değeri 2.09 olarak hesaplanmıştır. Bu değer olması gereken miktarı 1.20'dir. Bu nedenle İspanya'nın tam etkinlik için üretici fiyat endekslerinde %42.80 oranında azalışa ihtiyacı bulunmaktadır. Kanada'nın değerlerinden elde edilen sonuçlar demir çelik sektörü özelinde ülkenin demir çelik ihracatını % 3.79 oranında arttırması gerektiği, üretime dayalı karbondioksit emisyonlarını ve demir çelik

ithalatını yaklaşık %44 oranında azaltması gerektiği tespit edilmiştir. Kanada'da ayrıca üretici fiyat endeksleri hedeflenen değerin %50.27 üzerinde gerçekleşmiştir.

2020 yılı sonuçlarına göre Türkiye değerlendirildiğinde, ülkenin rekabetçi sanayi performansı endeksinde hedef değerden %80.14'lük bir açıklıkta uzak olduğu bulgulanmıştır. Gayri safi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamalarında %34.46'lık bir artışa ihtiyacı bulunmaktadır. Türkiye'nin etkinlik skorunu yükseltebilmesi için üretime dayalı karbondioksit emisyonlarını ve demir çelik ithalatını %31 oranında azaltması gerekmektedir. Üretici fiyat endekslerinin yüksek çıkmasının maliyet enflasyonunun varlığına işaret etmesi nedeniyle Türkiye'nin ÜFE değerlerinde %76.04 oranında azalışa gitmesi etkinlik skoru için önem arz etmektedir.

Şekil 4. Girdi ve Çıktıların Etkililik Değerleri

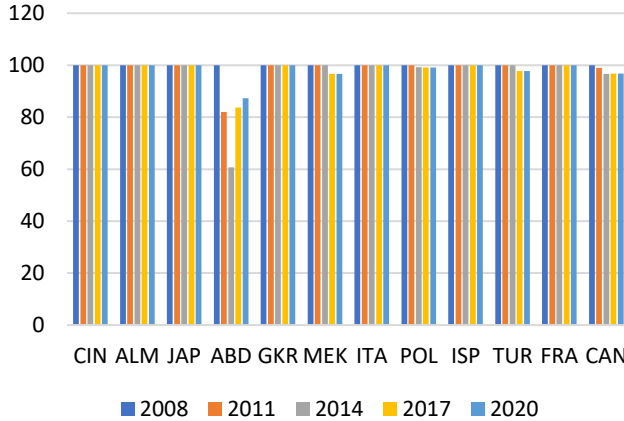


Şekil 4'te hangi girdilerin veya çıktıların uygulamada ne kadar etkili olduklarına dair özet bir grafik gösterimi yer almaktadır. Girdi yönelimli bir çalışmada girdilerin yüzdelik oranlarının en yüksek değerlere sahip olması çalışmanın bütünü ve sonucu ile daha az girdiye ya da seçilen girdilerde azalmaya gidilmesinin önemli olduğunu göstermesi açısından mantıklı ve uyumlu olduğunu göstermekte olduğu değerlendirilmektedir. Analiz sonuçlarına göre 2020 yılında ülkelerin referans sayıları incelendiğinde ise Japonya'nın 9, Almanya'nın 8, Güney Kore'nin 5 ve Çin'in 1 ülkeye referans olduğu görülmektedir. Girdi yönelimli ve ölçüğe göre değişken getirili modelden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te ve Şekil 5'te yer almaktadır.

Tablo 3. BCC Sonuçları

ULKELER	2008	2011	2014	2017	2020
CIN	100	100	100	100	100
ALM	100	100	100	100	100
JAP	100	100	100	100	100
ABD	100	82	60.7	83.7	87.3
GKR	100	100	100	100	100
MEK	100	100	100	96.6	96.6
ITA	100	100	100	100	100
POL	100	100	99.2	99.1	99.1
ISP	100	100	100	100	100
TUR	100	100	100	97.8	97.8
FRA	100	100	100	100	100
CAN	100	99	96.6	96.8	96.8

Şekil 5. BCC Sonuçları



BCC modeli girdi ve çıktılara serbest ağırlıklandırma olanağı tanıyan özelliği ile bilinmektedir. Modelin sonuçları incelendiğinde özellikle 2008 yılında tüm ülkelerin tam etkinlik skoruna sahip olduğu görülmektedir. Diğer yıllar içerisinde ise CCR modeline göre etkin çıkan ülke sayısının da fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni BCC modelinde teknik olarak etkin olan ülkelerin ölçek etkinliği şartını sağlayamamasının sonucu olarak toplam etkinlik ölçümü yapan CCR modelinde etkin bulunamamasıdır. Bu durum, CCR modelleri toplam etkinliği BCC modelleri ise teknik etkinliği ölçmektedir, şeklinde de ifade edilebilecektir.

2020 yılı için BCC modeli sonuçlarında Türkiye özelinde değerlendirme yapıldığında, ülkenin rekabetçi sanayi performansı endeksinde %38.25 oranında potansiyel iyileştirmeye ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra üretici fiyat endeksleri de CCR modelinde olduğu gibi yüksek değerlerle sonuçlanmış, Türkiye'nin etkinliğini arttırabilmesi için ÜFE değerlerinde %58.21 oranında azalışa gitmesi gerektiği bulgulanmıştır.

4. TARTIŞMA

Demir çelik sektörü özelinde ve on iki ülkeyi kapsamı içerisine alan bu çalışmanın girdi değişkenlerini üretime dayalı karbondioksit oranları, demir çelik ithalatı ve üretici fiyat endeksi değerleri; çıktı değişkenlerini ise rekabetçi sanayi performansı endeksi, demir çelik ihracatı ve gayrisafi yurt içi hasıla oranı olarak Ar-Ge harcamaları oluşturmaktadır. Demir çelik sektörünün ileri geri bağlantısının yüksek olması, bir başka ifadeyle ürettiği ürünleri tekrarlı olarak hammadde olarak kullanabilmesi sektörün ithalat ihtiyacı ile ilişkilendirilebilmektedir. Bu nedenle çalışmada diğer çalışmalara kıyasla ithalat değerlerine girdi olarak yer verilmiştir. Çalışmada hurda ve hammadde ithalatı, ÜFE fiyatları ve üretime dayalı karbondioksit emisyonlarının ülkelerin etkinliklerinde dikkate değer ağırlıkta olup olmadıkları tartışmaya açılarak, değerlerin önemli bir ağırlığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Her iki modelde de Almanya, Güney Kore ve Japonya'nın tam etkin sonuçlara ulaşması; sanayileşme, teknolojik yatırımlar, çevreye duyarlılık ve inovatif araştırmaların sektör için önemli ve anlamlı olduğu değerlendirilmesi yapılmasına imkân vermektedir. Almanya'nın özellikle 2015 yılı sonrasında enerji verimliliğini artırıcı proje ve uygulamalara destek vermesi ve demir çelik sektörü özelinde kullanım ömrü yüksek olan fırınları modernize etmesi bu süreçte ülkenin gösterdiği olumlu performanslar arasında yer almaktadır (Arens, vd., 2017). Güney Kore'de ise Almanya'ya kıyasla teknolojik derinleşme ve Ar-Ge harcamaları gelişimi 1980'lerden günümüze öncelikli olarak uygulanan politikalar arasında yer almaktadır (Tunçsiper ve Fırat, 2016). Ayrıca Güney Kore'nin 2007 yılında imzalayarak uygulamaya aldığı Stockholm Sözleşmesi kural ve beklentilerine verdiği önemin sonuçlarını elde etmeye başladığı değerlendirilmektedir (Jin, vd., 2009). Güney Kore'de uygulamaya alınan üç unsurlu yapısal politikalar sektörün ve çevresel faktörlerin iyileştirilmesinde önemli gelişmeler arasında yer almaktadır. Devletin özerkliği, istikrarlı ekonomi politikası ve yerli teknolojilerin desteklenmesi olarak sayılan üç unsurlu yapısal politika araçları diğer ülkelerin de küresel rekabet gücü gelişmelerine rol model olarak etki etmektedir (D'Costa, 2007: 45). Japonya'nın demir çelik endüstrisinde hem demir çelik üretimindeki verimliliği arttırmak hem de sektörün çevresel risklerini en aza indirmek adına gündeme alınan tedbirlerin sadece teknolojik konuları kapsamaması dikkat çekici olarak değerlendirilmektedir. Japonya'nın politik otoriteleri bu konuda teknolojik ilerlemenin yanında ülkenin gelecekteki çelik üretim seviyelerini belirlemeye ve üretim sonuçlarını modellemeye de ağırlık vermektedirler (Kuramochi, 2017: 669). Bu nedenlerle çalışmada elde edilen sonuçların hem literatür hem de ülkelerin politik kararlarıyla uyum içerisinde oldukları görülmektedir.

SONUÇ

Demir çelik üretiminde hammadde ihtiyacını karşılamada dışa bağımlı olan ülkelerin hem karbon emisyon oranlarının yüksek hem de ihracat rakamlarının düşük çıkması, sektörün geleceğine yönelik tartışmaların çerçevesini belirlemesi açısından anlamlı olarak değerlendirilmektedir.

Demir çelik sektörü, değişken, dinamik ve bilfiil küreselleşmiş uluslararası ticaret şartlarında kâr etmenin ve iktisadî fırsatları değerlendirmenin güç olduğu rekabet ortamında ülkeler ve endüstrileri için lokomotif görev üstlenen özelliğini korumaya devam ettirmektedir. Bu nedenle sektör özelinde ülkeler sadece ihracat odaklı değil, kaynaklarını etkin şekilde kullanarak verimlilik arttırmalı, maliyetlerini düşürmeli ve kaliteyi dolayısıyla rekabeti yükseltmek adına Ar-Ge faaliyetlerine önem vermelidirler.

Avrupa Yeşil Mutabakatını ve İklim Krizini gündemine alan uluslararası otoritelerin baskı ve yaptırımları artmadan sektörde herhangi bir üretim ve ticaret kaybı yaşanmaması adına firmaların bu bağlamdaki gelişmelere hızlı adapte olması, ülkelerin ise karbon düzenlemesini ciddi ve daha ivedi bir biçimde ele almaları önerilmektedir.

Uluslararası ticaret sistemi içerisinde yer alan ülkelerde gerek ekonomik gerekse de çevresel faktörler açısından uygulamaya alınan politikalarda algı farklılıkları olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum mevcut uluslararası ticaret tartışmalarının da yüzeysel kalmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ülkeler, çevreye ilişkin yasaların serbest olduğu veya hiç olmadığı az gelişmiş ülkelerdeki daha düşük maliyetli üretime kıyasla dezavantajlı bir duruma düştükleri algısına kapılmaktadırlar. Buna karşın az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler ise çevresel yasa ve düzenlemeleri kendi ekonomik gelişmelerini geriletme tehdidi olarak algılamaktadırlar (Kotler, vd., 1997: 31). Bu nedenle belirlenen politika ve önlemlerin uygulamaya alınmasında rekabetçi, üretken, iktisadi ve ekolojik faktörlerin bütünlük olarak değerlendirmeye alınması önemli hale gelmektedir. Çalışmada kullanılan değişkenlerin de bütünlük yapıya uygun olması çalışmanın bu alanda yer alan literatür boşluğunu doldurma amacıyla uyusmaktadır.

Araştırma bulgularından elde edilen önemli bir sonuç olarak, günümüzde ülkelerin ihracat performanslarını, rekabetçiliklerini ve üretimde uzmanlaşmalarını ihraç ettikleri ürünlerin miktarı ve fiyat ederleri belirlemektedir. Yakın gelecekte üretilen ürün başına ihraç miktarı daha az olmasına rağmen karbon salınımı oranı ve çevresel faktörleri de dikkate alan ülkelerin daha rekabetçi bulunacağı değerlendirilmekte ve öngörülmektedir.

INVESTIGATING THE EFFECTIVENESS OF IRON AND STEEL INDUSTRY BY USING DATA ENVELOPMENT ANALYSIS

1. INTRODUCTION

Modernization and economic development are related with industrialization. This relationship is a directly proportional relation. If a country is not sufficiently industrialized, it can not completed its economic development. The iron and steel sector provides raw materials to many sectors. Therefore, iron and steel industry is important for modernization and economic development.

In this study, inputs and outputs were selected within the framework of the climate crisis and the European Green Deal. The inputs were selected as production-based carbon dioxide emissions, producer price indices and import figures of the iron and steel sector, while the outputs were competitive industrial performance, export figures of the iron and steel sector, and R&D expenditures as a ratio of gross domestic product.

A literature review was conducted in this study. The review section was created accordance with the scope and limitations of the study. For this reason, the research of previous studies were grouped and presented chronologically as data envelopment analysis in iron and steel sector and data envelopment analysis in cross-country benchmarking and efficiency measurement.

2. METHODS

In the methodology section of the study, the statistical definition of Z-score method and data envelopment analysis were given. The study has obtained results on twelve countries with high indirect export value in the iron and steel sector. The countries in the study were selected according to the ranking in the World Steel Association's World Steel Figures 2022 report. The limitations of the study consist of the years 2008, 2011, 2014, 2017 and 2020 due to data limitations.

The selected countries are China, Germany, Japan, USA, South Korea, Mexico, Italy, Italy, Poland, Spain, Turkey, France and Canada.

3. RESULTS

As a result of the study, Germany, South Korea and Japan were found to be fully efficient for all years. According to the results of the analysis, when the reference numbers of countries are examined in 2020, it was seen that Japan has nine, Germany has eight, South Korea has five and China has one country reference. The fact that the percentages of the inputs have the highest values is considered to be logical and compatible with the whole and the result of the study in terms of showing that it is important to have fewer inputs or to reduce the selected inputs.

The study reveals that scrap and raw material imports, PPI prices and production-based carbon dioxide emissions are important for the efficiency of the countries.

4. DISCUSSION

The fact that the iron and steel sector can use the products its produces as raw materials shows that the sector needs imports. For this reason, compared to other studies, this study includes import values as input.

Germany, South Korea and Japan were found to be fully efficient. This shows that industrialization, R&D, environmental protection and innovation are important for the sector. Because these countries attach importance to technology, environment and innovation.

CONCLUSION

The iron and steel sector is very important for all industries. For this reason, countries should not only focus on exports. Countries should also increase productivity by using their resources effectively, reduce costs and give importance to R&D activities to increase competitiveness.

In order to avoid any loss of production and trade in the sector before the pressure and sanctions of the international authorities, which have put the European Green Deal and the Climate Crisis on their agenda, increase, it is recommended that companies adapt quickly to the developments in this context and that countries take carbon regulation seriously and more urgently.

Today, a country's competitive advantage depends on the amount of exports, international selling price and production capacity. In the future, it will be taken into account which country protects the environment more while producing. Countries that both produce and protect the environment will be more competitive.

KAYNAKÇA

Arens, M., Worrell, E., Eichhammer, W., Hasanbeigi, A. ve Zhang, Q. (2017). Pathways to a Low-Carbon Iron and Steel Industry in the Medium Term The Case of Germany. *Journal of Cleaner Production*, 163, 84-98.

Arık, Ş. ve Erdem, M. Ş. (2019). İmalat Sanayi Rekabet Gücü Yapısının Belirleyicileri. *Akdeniz İİBF Dergisi*. 19 (2). 455-488.

Arslandere, M. (2021). İhracat Sürecindeki Profesyonel Ekiplerin İhracat Yapan Firmaların Yaşadıkları Sorunlarla İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Sosyoekonomi*. 29 (49). 217-233.

- Aslan, E. (2009). İMKB Metal Ana Endeksine Kote Olan Şirketlerin Etkinliklerinin Veri Zarflama İle Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. İzmir.
- Atik, H. (2005). *Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bakırcı, F., Shiraz, S. E. ve Sattary, A. (2014). BIST'da Demir, Çelik Metal Ana Sanayi Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Analizi: VZA Süper Etkinlik ve TOPSIS Uygulaması. *Ege Akademik Bakış*. 14 (1). 9-19.
- Bal, H., Örkçü, H. ve Çelebioğlu, S. (2008). A New Method Based on the Dispersion of Weights in Data Envelopment Analysis. *Computers and Industrial Engineering*. 54 (3). 502-512.
- Ball, D. A., Mc'Culloch, W. H., Frantz, P. L., Geringer, J. M., ve Minor, M. S. (2004). *International Business: The Challenge of Global Competetion*. New York: McGraw Hill Press.
- Behdioğlu, S. ve Özcan, G. (2009). Veri Zarflama Analizi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (3). 301-326.
- Beyler, A. (2019). Ülkeler Düzeyinde Ar-Ge ve İnovasyon Faaliyetleri Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi ile Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı. Konya.
- Boussofiane, A., Dyson, R. ve Rhodes, E. (1991). Applied DEA, *European Journal of Operational Research*. 2 (6). 1-15.
- Charnes, A., Cooper, W. W. ve Rhodes, E. (1978). Measuring the Efficiency of Decision Making Units. *European Journal of Operational Research*. 2 (6). 429-444.
- Cheng, C. F. C., Yuan, Q., Hua, C., Xu, Y., Cantore, N. ve Wang, K. (2023). Global Inclusive and Sustainable Competitive Industrial Performance (ISCIP): An Efficiency Based Spatio-Temporal Analysis for 139 Countries. *Applied Energy*. 333. 120603.
- Cherchye, L. (2010). Cherchye, Using Data Envelopment Analysis to Asses Macroeconomic Policy Performance. *Applied Economics*. 33 (3). 407-416.
- Cihan, P., Kalıpsız, O. ve Gökçe, E. (2017). Hayvan Hastalığı Teşhisinde Normalizasyon Tekniklerinin Yapay Sinir Ağı ve Özellik Seçim Performansına Etkisi. *Electronic Turkish Studies*. 12 (11). 59-70.

- D'costa, A. P. (1994). State, Steel and Strength: Structural Competitiveness and Development in South Korea. *The Journal of Development Studies*, 31 (1), 44-81.
- Debnath, M. R. ve Sebastian, V. J. (2014). Efficiency in the Indian Iron and Steel Industry an Application of Data Envelopment Analysis. *Journal of Advances in Management Research*. 11 (1). 4-19.
- Ergün, Ü. R. ve Ener, M. (2022). Demir Çelik Sektöründe Uluslararası İş Bölümü: Türkiye Örneği. *Uluslararası Uygulamalı Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3 (2). 61-71.
- Erkan, B. ve Kara, O. (2016). Demir Çelik Endüstrisinde Verimlilik ve Karşılaştırmalı Üstünlük İlişkisi. *International Conference on Economics Turkish Economic Association ICE-TEA 2016*. (Bodrum 20-22 Ekim 2016). Muğla. 1222-1243.
- European Commission. (2019). The European Green Deal. Communication From The Commission To The European Parliament, The European Council, The Council, The Economic And Social Committee Of The Regions. Brussels: COM 2019 Document. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN> (Erişim tarihi: 02.10.2023).
- European Commission (2021). Carbon Border Adjustment Mechanism: Questions and Answers. Press Corner. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_3661 (Erişim tarihi: 03.10.2023).
- Gedik, M. A. (2011). Vergi Rekabeti Etkinlik Değerlendirmesi: OECD Üyesi Ülkeler İçin Veri Zarflama Analizi Uygulaması. *Maliye Dergisi*. 160. 329-350.
- Haider, S. ve Mishra, P. P. (2019). Benchmarking Energy Use of Iron and Steel Industry: a Data Envelopment Analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 26(4), 1314-1335.
- Hessels, J. ve Terjesen, S. (2010). Resource Dependency and Institutional Theory Perspectives on Direct and Indirect Export Choices. *Small Bus Econ*. 34. 203-220.
- Jin, G. Z., Lee, S. J., Park, H., Lee, J. E., Shin, S. K. ve Chang, Y. S. (2009). Characteristics and Emission Factors of PCDD/Fs in Various Industrial Wastes in South Korea. *Chemosphere*, 75 (9), 1226-1231.

- Karabulut, K., Ersungur, Ş. M. ve Polat, Ö. (2008) Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'nin Ekonomik Performanslarının Karşılaştırılması: Veri Zarflama Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 22 (1). 1-11.
- Karavuş, M. K. (1992). Z-Skoru ile İzlenen Büyüme Gelişiminin Anne Sütü Alma Diyare ve Akut Solunum Yolu Enfeksiyonu Açısından Değerlendirilmesi. *Tıpta Uzmanlık Tezi*. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. İstanbul.
- Kayalidere, K. ve Sargın, S. (2004). Çimento ve Tekstil Sektörlerinde Etkinlik Çalışması Veri Zarflama Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (1). 196-219.
- Kecek, G. (2010). *Veri Zarflama Analizi Teori ve Uygulama Örneği*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kotler, P., Jatusripitak, S. ve Maesincee S. (1997). *Ulusların Pazarlanması*. Çev.: Ahmet Buğdaycı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kuramochi, T. (2017). Assessment of CO2 Emissions Pathways for the Japanese Iron and Steel Industry Towards 2030 with Consideration of Process Capacities and Operational Constraints to Flexibly Adapt to a Range of Production Levels. *Journal of Cleaner Production*, 147, 668-680.
- Li, K., Zou, D., ve Li, H. (2023). Environmental Regulation and Green Technical Efficiency: A Process Level Data Envelopment Analysis From Chinese Iron and Steel Enterprises. *Energy*. 277. 127662.
- Liu, Y., Li, H., Guan, J. ve Liu, X. (2019). The Role of the World's Major Steel Markets in Price Spillover Networks: An Analysis Based on Complex Network Motifs. *J. Econ. Interact. Coord.* 14 (4), 697-720.
- Lorcu, F. (2008). Veri Zarflama Analizi ile Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinin Sağlık Alanındaki Etkinliklerinin Değerlendirilmesi. *Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı. İstanbul.
- Lovell, C. A. K. (1993). Production Frontier and Productive Efficiency. *The Measurement of Productive Efficiency*. Oxford University Press
- Melemen, M. (2016). *Uygulamalı Uluslararası Ticaret İşlemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Moradi, F. A. (2022). İnsan Sermayesi Etkinliğinin Veri Zarflama Analizi ile Ölçülmesi: BIST Metal Ana Endeks İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.

- Yüksek Lisans Tezi.* Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Karabük.
- Özcan, A. İ. ve Anıl, N. K. (2017). İlk 500 Arasında Yer Alan Demir Çelik Sektörüne Ait Firmaların VZA ve Malmquist Yöntemleriyle Verimliliklerinin Ölçümü. *Kırklareli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 6 (1). 112-120.
- Özer, M. ve Çiftçi, N. (2009). Ar-Ge Tabanlı İçsel Büyüme Modelleri ve Ar-Ge Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: OECD Ülkeleri Panel Veri Analizi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 8 (16). 219-240.
- Özçelik, S., E. (2021). İnovasyonun Doğrudan ve Dolaylı İhracat Eğilimi Üzerindeki Etkisi. *Fiscaoeconomia.* 5 (1). 238-261.
- Rabar, D. (2017). An Overview of Data Envelopment Analysis Application in Studies on the Socioeconomic Performance of OECD Countries. *Economic Research Ekonomska Istrazivanja.* 30 (1). 1770-1784.
- Ray, S. C., ve Kim, H. J. (1995). Cost Efficiency in the US Steel Industry: A Nonparametric Analysis Using Data Envelopment Analysis. *European Journal of Operational Research.* 80 (3). 654-671.
- Sabır, H. (2017). *Az gelişmişlik ve Dış Ticaret.* İstanbul: Kriter Yayınları.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2020). *Demir Çelik Sektörü Raporu.* Ankara: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Yayınları.
- Tunçsiper, B. ve Fırat, E. (2016). Kalkınmada Ar-Ge ve İnovasyonun Önemi: Güney Kore Örneği. *International Conference on Euroasian Economies Session 3E Teknoloji ve Rekabet.* 29-31 Ağustos 2016. Kaposvar Macaristan. 847-855.
- Saygın, S., Ü. (2020). Demir Çelik Sektöründe Endüstri İçi Ticaret: Türkiye ve AB Ülkeleri Üzerine Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi.* 11 (1). 102-116.
- Seiford, L. M. (1997). A Bibliography for DEA (1978-1996). *Annals of Operation Research.* 73. 393-438.
- Spinks, J ve Hollingsworth, B. (2005). *Health Production and the Socioeconomic Determinants of Health in OECD Countries: the Use of Efficiency Models.* RePEc Monash University Press.
- Şengül, Ü. (2020). BIST 100’de Yer Alan Ana Metal Sanayi Firmalarının Veri Zarflama Analizi İle Etkinlik Ölçümü. *Journal of Life Economics.* 7 (2). 161-176.

- Timor, M. ve Lorcu, F. (2010). Türkiye ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerin Sağlık Sistem Performanslarının Kümeleme ve Veri Zarflama Analizi ile Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 21 (65). 25-46.
- Utkulu, U. (2005). *Türkiye'nin Dış Ticareti ve Değişen Mukayeseli Üstünlükler*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Weis, L. ve Hobson J., M. (1999). *Devletler ve Ekonomik Kalkınma Karşılaştırmalı Tarihsel Bir Analiz*. Çev.: K. DüNDAR. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Yang, W., Shi, J., Qiao, H., Shao, Y., ve Wang, S. (2017). Regional Technical Efficiency of Chinese Iron and Steel Industry Based on Bootstrap Network Data Envelopment Analysis. *Socio-Economic Planning Sciences*. 57. 14-24.
- Yıldırım, E. ve Keskinoğlu, F. (2012). Ar-Ge Harcamaları ile İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkileri: Türkiye Örneğinde Panel Nedensellik Testi Kanıtları. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13 (1). 165-180.
- Yıldırım, H. H. (2004). Avrupa Birliği Sağlık Politikaları ve Avrupa Birliği'ne Aday Ülke Sağlık Sistemlerinin Karşılaştırmalı Teknik Verimlilik Analizi. *Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı. Ankara.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ŞİRKETLERDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ STRATEJİK OLARAK GÜNDEME GETİREN DİNAMİKLER

Melek YURDAKUL¹

Öz

İklim krizi ve küresel ısınmayla beraber sürdürülebilirlik konusunun her geçen gün önemi artmakta ve işletmelerin gündeminde kendine yer bulmaktadır. Sürdürülebilirliği harekete geçirmek için dış bağların önemi açık olmakla beraber sürdürülebilirlik yönünde işletme içinden bir aksiyon gelmediği sürece sürdürülebilirlik dönüşümünün başarısından bahsetmek mümkün değildir. Sürdürülebilirlik konusunun şirketin operasyon ve yönetim düzeyinde kendine yer bulması, bu konunun stratejik olarak ele alınmasına bağlıdır. Bu bakımdan sürdürülebilirliği stratejik olarak ele almanın önemi açık olmasına rağmen literatürde stratejik olarak şirketleri sürdürülebilirliğe iten dinamiklerin neler olduğu belirsizliğini korumaya devam etmektedir. Bu araştırmanın ortaya çıkış nedeni bu dinamikleri kapsamlı olarak açıklamak ve ortaya çıkarmaktır. Sürdürülebilirlik stratejilerini ortaya çıkaran dinamikleri belirlemek amacıyla sistematik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, uluslararası alanda geçerli ve önemli bir saygınlığa sahip olması nedeniyle WoS (Web of Science) ve Scopus veri tabanları tercih edilmiştir. İlgili anahtar kelimeler kullanılarak araştırma kapsamına uygun olduğu belirlenen on bir makale detaylı olarak değerlendirilmiştir. Araştırma bulgusunda şirketleri harekete geçiren iç ve dış dinamikler olduğu bu dinamikler içerisinde paydaşların özellikle önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Aynı zamanda literatürde, pazar unsurunun ve yasal düzenlemelerin şirketlerin sürdürülebilirlik kararları üzerinde önemli bir paya sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre şirketler müşteri, tüketici, tedarikçi beklentilerinden ve toplumsal baskılardan etkilenmekte, pazarın çekici etkisi ya da rekabet unsuru şirketleri tetiklemekte ve yasal düzenlemeler sürdürülebilirlik kararlarını şirket gündemine getirmektedir. Bununla beraber ilgili alanda gerçekleştirilen araştırmalar, dış dinamikler ile karşılaştırıldığında çoklukla sürdürülebilirliği harekete geçiren iç dinamiklere odaklanmaktadır. Araştırma, ilgili literatürün özlu sentezini ortaya koyması itibarıyla araştırmacılara katkı sunarken dinamiklerin kapsamlı olarak belirlenmesi sürdürülebilirliğin yaygınlaşması yönünde aksiyon almak isteyen karar alıcılar için katkı potansiyeli taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilirlik Stratejisi, Dinamikler, Sistematik Literatür İncelemesi.*

JEL Kodları: *M10, M14, M11, Q01.*

Başvuru: 30.08.2023 **Kabul:** 21.02.2024

¹ Dr.Öğr.Üyesi, İstinye Üniversitesi, melek.yurdakul@istinye.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0495-9334>

DYNAMICS THAT STRATEGICALLY BRING SUSTAINABILITY TO THE AGENDA IN COMPANIES²

Abstract

With the climate crisis and global warming, the importance of sustainability is increasing day by day and it is on the agenda of businesses. Although the importance of external ties to mobilize sustainability is clear, it is not possible to talk about the success of sustainability transformation unless there is an internal action towards sustainability. The fact that the issue of sustainability finds its place at the operational and management level of the company depends on the strategic approach to this issue. In this respect, although the importance of strategically addressing sustainability is clear, the dynamics that strategically push companies towards sustainability remain unclear in the literature. The reason for the emergence of this research is to explain and reveal these dynamics comprehensively. A systematic literature review was conducted to identify the dynamics that reveal sustainability strategies. In this context, WoS (Web of Science) and Scopus databases were preferred as they are internationally valid and highly respected. Eleven papers, which were determined to be suitable for the scope of the research by using the relevant keywords, were evaluated in detail. In the research finding, it is seen that there are internal and external dynamics that mobilize companies and that stakeholders have a particularly important place within these dynamics. At the same time, it has been determined in the literature that the market factor and legal regulations have an important share in the sustainability decisions of companies. Accordingly, companies are affected by customer, consumer, supplier expectations and social pressures, the push effect of the market or the competitive factor triggers companies and legal regulations bring sustainability decisions to the agenda of companies. However, compared to external dynamics, research in the related field mostly focuses on internal dynamics that drive sustainability. While the research contributes to researchers as it presents a concise synthesis of the relevant literature, the comprehensive identification of the dynamics has the potential to contribute to decision makers who want to take action towards the spread of sustainability.

Keywords: *Sustainability, Sustainability Strategy, Dynamics, Systematic Literature Review.*

JEL Codes: *M10, M14, M11, Q01.*

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

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

1. GİRİŞ

1987 yılında Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyet gösteren Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu, sürdürülebilirlik kavramını, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılamak olarak tanımlamaktadır (WCED, 1987). Sürdürülebilirliğin sağlanması ve küresel ısınmanın önlenmesi amacıyla 2015 yılında düzenlenen Paris İklim Zirvesi'nde, uzun vadeli sıcaklık artışı hedefinin sanayi öncesi döneme göre 1,5oC ile sınırlandırılmasına karar verilmiştir (United Nations, 2015). Bu hedef sistematik bir dönüşümü gerektirirken ülkelerin sürdürülebilirlik çerçevesinde sorumluluk üstlenmesi ve aksiyon alması beklenmektedir. Aynı zamanda Paris İklim Zirvesinde kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, iklim değişikliği ile mücadele, sosyal refah ve kalkınma, ekonomik eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve yoksulluğun ortadan kaldırılması konularını kapsamaktadır. Buna göre ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik alanlarını destekleyen 17 hedef belirlenmiştir.

Paris İklim Zirvesi kararları ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri bazı sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Sürdürülebilirlik dönüşümüne Avrupa Birliği (AB) öncülük etmeye çalışmakta ve böylece doğrudan ve dolaylı olarak diğer ülkeleri ve şirketleri etkilemektedir. Sürdürülebilirlik konusunun genel olarak şirketler için yeni bir gündem olduğu (Yurdakul, 2023) ve bu nedenle bu dönüşümün belirsizlikler taşıdığı söylenebilir. Sürdürülebilirliğin başarısında çok taraflı katılım ve uzun vadeli bakış açısı gereklidir. Bunun gerçekleşmesi ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılması sürdürülebilirliğin yaygınlaşmasıyla mümkündür. Bu bakımdan, şirketlerde sürdürülebilirliği ortaya çıkaran motivasyonları belirlemek önemlidir. Bununla beraber şirketleri sürdürülebilirlik karar ve uygulamalarına neyin motive ettiği konusunda literatürde belirsizlik vardır (Gajanayake vd., 2023). Bu eksikliği gidermek için gerçekleştirilen bu araştırma, şirketlerde sürdürülebilirlik stratejilerini gündeme getiren dinamikleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Sürdürülebilirliğin stratejik olarak ele alınması paydaş teorisine dayandırılmıştır. Araştırma çıktılarının, şirketleri sürdürülebilirliğe yönelik motive eden dinamiklere açıklık getirmesi itibarıyla literatüre katkı sunması beklenmektedir. Diğer taraftan sürdürülebilirliğin şirket karar ve uygulamalarında yayılması yönünde karar alıcılara rehber olma potansiyeline sahiptir.

Sürdürülebilirlik, işletme yönetiminin tamamının katılımıyla mümkün olabilir. Sürdürülebilirliğin stratejik düzeyde ele alınmadan şirketin diğer fonksiyonlarına nüfuz etmesi ve beklenen performansı yaratması mümkün değildir. Sürdürülebilirliği stratejik olarak ele alma gerekliliği, sürdürülebilirlik odaklı stratejileri motive eden dinamiklerin neler olduğu sorusuna cevap vermeyi gerekli kılmaktadır. Araştırma sorusunun cevaplanmasına ve amacının gerçekleştirilmesine yönelik nitel araştırma yöntemlerinden biri olan sistematik literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Sistematik literatür incelemesi geniş bir literatürün özlü sentezini sunması (Torracco, 2016) itibarıyla avantajlıdır. Araştırma sürecinin ilk aşamasında, inceleme planı oluşturulmuştur, bu plana uygun olarak veri toplama ve analiz sürecine geçilmiştir. Veri toplamak için WoS ve Scopus veri tabanları tercih edilmiştir. Kitchenham (2004)

tarafından önerilen adımlara uygun olarak veri seti oluşturulmuş ve veriler sentezlenmiştir. Son aşamada ise araştırma süreci raporlanmıştır. Araştırma bulgusuna göre sürdürülebilirlik stratejilerini gündeme getiren ve etkileyen dinamikler genel anlamda işletme içi ve dışı olmak üzere iki ana gruba ayrılmıştır. İşletme içi dinamiklerin stratejik ve organizasyonel olmak üzere iki alt boyutu belirlenirken işletme dışı dinamikler pazar ve düzenlemeler alt boyutu olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde öncelikle literatür kapsamında sürdürülebilirlik ve sürdürülebilirlik stratejisi kavramları ele alınmaktadır. Sonraki bölümlerde araştırma amacının gerçekleştirilmesi için kullanılan yöntem ve analiz bulgularına son olarak sonuç ve tartışma bölümüne yer verilmiştir.

1.1. Sürdürülebilirlik Kavramı

Sürdürülebilirlik kavramı, insan düşünce ve eyleminin eski ve yaygın bir ilkesidir. Antik çağlardan beri insanlar bu ilke tarafından yönlendirilmekte ve doğayla uyum içinde yaşamayı gerektirmektedir. Kavram ilk defa 18. yüzyılın başlarında ormancılıkta kullanılmış ve o zamandan beri sürekli değişime uğramıştır (Just, 2020). Sürdürülebilirliği bir 'nesne' olarak ele almak yerine çok türlü yorumlara açık bir grup vaade dayanan çeşitli bir program olarak değerlendirmek gerekir. Sürdürülebilirlik, ifade çoğulluğunu kucaklayabilen ve buna değer verebilen bununla birlikte ortak gezegenimizde ortak insani deneyimin çok önemli ve temel yönlerini tanıyabilen bir "akıl" biçimi gerektirir. Aynı zamanda bu kavram, toplumun çıkarlarına ilişkin genişletilmiş bir kavramı içerir; insan topluluğunun varlığını korumak, çıkarlarımıza hizmet eden komüniter ve feminist önerinin biyotik topluluğa uzantısı ile mümkündür. Bu parçası olduğumuz insan toplumundaki ilişkileri korumanın ve onarmanın yanı sıra eleştirel bir bilinçle ve insan oluşumuna ve değişime açıklıkla yapılmalıdır. Ayrıca, sürdürülebilirlik, dünya gezegeni üzerindeki kolektif etkilerimiz için insan sorumluluğu açısından bazı kilit konuları ifade eder. İnsanın canlı sistemine üyeliği hayatın tamamına karşı bazı görevlerinin olduğu anlamını taşır. Bu nedenle, sürdürülebilirlik bu gezegende yaşamı bir süre daha sürdürmenin değerine bağlılığı asgari düzeyde içermelidir (Parker, 2014).

Girişimcilerin çevre ve toplum üzerinde neden oldukları etkiler açığa çıktıkça sürdürülebilirlik konusu daha da önem kazanmaktadır (Just, 2020). Sürdürülebilirliğin insana yüklediği kilit bazı sorumluluklara karşın sanayileşmenin yarattığı yaşam tarzına ve beraberinde getirdiği kimliğe sahip birçok kişi için ekonomiyi yeniden düzenlemeye yönelik derin bir yeşil yaklaşım oldukça zorlayıcı gözükmektedir. Diğer taraftan birçok yeşil girişimci için ekolojik kriz, kar elde etmek için büyük fırsatlar sunmaktadır ve sürdürülebilirlik aksiyonunun itici bir gücü olabilmektedir (Cato, 2012; Just, 2020). Kuruluşların girdiler için doğal çevreye bağımlı olduğu ve örgütsel eylemlerin geri bildirim döngüleri yoluyla doğal çevreye doğrudan etkilediği göz önüne alındığında, sistemik bir sürdürülebilirlik yönetimi perspektifinin merkezinde kuruluşlar ve doğal çevre arasındaki karşılıklı bağımlılık yer alır (Starik ve Kanashiro, 2013).

Kuruluşların sürdürülebilir iş modellerine geçişinde kapsamlı ve geçerli bir yaklaşımın olduğu henüz söylenemez (Just, 2020) ancak Cato (2012) iş dünyasında iki farklı ama tamamlayıcı yeşil yaklaşım olduğunu ileri sürmektedir. Birinci yaklaşıma göre işletme monolit değildir ve gezegeni koruma konusunda endişe duyan birçok insanı içerir. Bu yaklaşım kapitalizmin doğasına ya da mülkiyet ve yönetim modeline önemli ölçüde meydan okumadan faaliyetlerini olabildiğince sürdürülebilir kılmak için sanayi ve ticaretle uğraşanlarla birlikte çalışmayı yeterli bulur. Aynı temel yapı içinde verimlilik odaklı teknoloji ve düşük etki anlayışı doğal kapitalizm olarak adlandırılır. Teknoloji kavramı, ilerleme ve gelişme bakış açısıyla değerlendirildiğinde sanayileşme süreciyle yaşanan problemlerin nedeni sanayileşmede değil teknolojinin kalitesinde olduğu anlaşılır; buna göre mevcut teknolojilerin daha temiz ve sofistike olanlarla değiştirilmesi gerekliliği ortaya çıkar. Bu yaklaşım, iklim değişikliği ve biyoçeşitlilik gibi sorunların çözümünde teknolojik çözümlere vurgu yapar (Heikkurinen ve Ruuska, 2021). İkinci yaklaşım çağdaş ekonomiye egemen kusurlu iş modelinden farklı olarak alternatif ekonomik örgütlenme modelleri inşa etmeyi içermektedir. Bu yaklaşım kapitalizmin dayandığı iş modelinin sonunun geldiğini kabul etmektedir. Diğer taraftan, iş modelleri sadece mevcut işleyiş biçimleri çok zararlı olduğu için değil, daha da önemlisi fosil kaynakların yakın gelecekte tamamen bulunamayacak olması nedeniyle değişmelidir. Ayrıca bazı ekonomistler fosil kaynakların maliyet artışının kaçınılmaz kıldığı ekonomik yapılara hazırlık için daha sürdürülebilir üretim ve dağıtım sistemlerini desteklemektedir (Cato, 2012).

Elkington (1999)'a göre kapitalizmin sürdürülebilir olup olmadığı henüz netlik kazanmamakla birlikte sosyal ve düzenleyici baskılar sayesinde ortaya çıkan serbest girişimcilik modeli sürdürülebilirlik dönüşümünde umut vericidir. Kurumsal sürdürülebilirliğin şekillenmesinde ve geliştirilmesinde çevre, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik boyutların birlikte ele alınması ve yönetilmesi gerekir. Sürdürülebilirliğin en önemli zorluğu teknik olmaktan ziyade stratejik niteliktedir. Şirket stratejileriyle uyumlu olmayan sürdürülebilirlik teknikleri, şirketin rekabet avantajı yaratma ve sürdürme kapasitesini azaltabilir (Cavaleri ve Shabana, 2018). Buna göre, sürdürülebilirlik, boyutlar ve stratejiler tarafından geliştirildiğinde verimli döngüler oluşturabilen çok boyutlu ve birbirine bağlı bir kavrama dönüşebilir (Hueske ve Guenther, 2021).

1.2. Şirketlerde Sürdürülebilirlik Stratejisi ve Teorik Çerçevesi

Şirketlerde sürdürülebilirlik karar ve uygulamaların ortaya çıkmasında etkili teorilerden biri paydaş teorisi ve bu araştırmanın ortaya çıkmasında bu teori etkili olmuştur. Paydaş kavramı, 1980'lerde R. Edward Freeman tarafından ortaya atıldı. Paydaş, şirket faaliyetlerini etkileyen ve bu faaliyetlerden etkilenen gruplardır. Paydaş teorisi bir şirketin çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve şirketle ilişkili olan herkesle ilişkileri vurgulayan kapitalist bir görüştür. Kavram etik, sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularını kapsar; kurumsal sosyal sorumluluk, piyasa ekonomisi ve sosyal sözleşme teorilerinde olduğu gibi bir organizasyon yönetimini ahlak ve değerler odağıyla ele alır (Freeman vd., 2010). Geleneksel görüşte şirket sahipleri ve hissedarları önemlidir. Ancak paydaş teorisi şirketlerin tek başına hissedar karını

maksimize etme anlayışını kabul etmez bunun yerine şirketleri içinde bulunduğu çevreyle ele alır ve tüm gruplar için fayda yaratan bir yaklaşımı benimser. Bu teoriye göre içinde bulunduğu çevrenin dikkate alınması ve gözetilmesi şirket amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için gereklidir (Van der Laan Smith vd., 2005). Buna göre şirketlerin varlıklarını korumaları ve devam etmeleri paydaş gruplarının dikkate alınmasıyla ilgilidir. Şirketlerin uzun vadeli paydaş değeri yaratabilmesi, iş yapmanın etik, sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel taraftarlarına odaklanan bir sürdürülebilirlik stratejisi ile mümkündür (Ashrafi vd., 2019).

Stratejik olarak sürdürülebilirlik dönüşümü için Hueske ve Günther (2021) üç adımdan oluşan bir yaklaşım ortaya koymuştur. Bu yaklaşıma göre öncelikle sürdürülebilirlik, inovasyon ile desteklenmelidir. Sürdürülebilir inovasyonun özellikleri bu aşamada belirlenmelidir. Bu kapsamda inovasyon hangi sürdürülebilirlik boyutlarını ele alıyor, diğer sürdürülebilirlik boyutları üzerindeki olası etkiler nelerdir, inovasyon uygulamasının başarısı nasıl ölçülebilir sorularına yanıt verilmelidir. Bu yaklaşımın ikinci adımında sürdürülebilir inovasyon için dinamiklerin ve engellerin belirlenmesi gerekir. Bariyer ve itici güç analizi hakkında farklı pozisyonlarda kimlerden bilgi alınabilir, örgüt içi ve dışı alt kategorileriyle ilgili engeller ve itici güçler nelerdir, bu engeller ve itici güçler uygulamayı nasıl etkiler sorularına odaklanılmalı ve cevap aranmalıdır. Son adımda sürdürülebilir inovasyonlar için uygulama stratejilerinin belirlenmesi gerekir. Sürdürülebilirlik dönüşümünü etkileyen engellerden hangisine öncelik verilmelidir, hangi dinamiklerden kolayca yararlanılabilir, Süreci iyileştirmek için uygun stratejiler nelerdir, bu stratejilerin başarısı nasıl ölçülür soruları bu aşamada cevaplanmalıdır.

Sürdürülebilirlik dönüşümünde Resta vd. (2016) şirketlerin çevresel performansını iyileştirmeye yönelik bir yönetim sistemi önermektedir. Bu yönetim sistemi dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada şirketler çevresel performanslarını dinamik bir bakış açısıyla izlemeli, değerlendirmeleri yapmalı ve karar dayanakları için doğru bilgi elde etmelidir. İkinci aşamada, çevresel etkiyi azaltmak için hangi faaliyetin ve/veya mekanik tesisin iyileştirilmesi veya değiştirilmesi gerektiği belirlenmeli hem kısa hem de uzun vadede maliyet tasarrufu sağlamaya yönelik aksiyon alınmalı, sürdürülebilirlik için iş vakası geliştirilmelidir. Üçüncü aşamada sürdürülebilirlik için stratejiler tanımlanmalı ve bir şirketin sürdürülebilir gelişimi teşvik edilmelidir ve son aşamada sürdürülebilir bir imaj yaratılmalıdır. Humphreys vd. (2003)'ne göre şirketlerin sürdürülebilirlik yaklaşımlarını belirleyen iki temel strateji vardır. Literatürde geniş bir kabule sahip bu stratejiler proaktif ve reaktif sürdürülebilirlik stratejileridir. Proaktif sürdürülebilirlik stratejisinde çevresel ve sosyal kaygılar yönetimin tamamının bir parçasıdır. Kurumsal proaktif sürdürülebilirlik stratejileri vizyoner, uzun vadeli planlama süreçleriyle ilişkili kurumsal reaktif sürdürülebilirlik stratejileri kısa vadede gelişen ve ifade edilen sosyal ve çevresel sorunlara tepki verir (Nwoba vd., 2021). Reaktif sürdürülebilirlik stratejisinde şirketlerin sürdürülebilirlik karar ve uygulamaları çevresel düzenlemelerin belirlediği düzeydedir. Bu şirketler karar ve yatırımlarında düzenlemelerin ötesine geçmezler, düzenlemelere uyum sağlamak esastır.

Farklı çalışmalardan esinlenerek Baumgartner ve Ebner (2010) kurumsal sürdürülebilirlik stratejilerini içe dönük, dışa dönük, muhafazakâr ve vizyoner olarak belirlemiştir. İçe dönük strateji, risk azaltma stratejisi olarak da isimlendirilmekte ve işletmenin riskten kaçınmak için çevresel ve sosyal yönlerle ilgili yasa ve standartlara odaklanmasını ifade eder. Dışa dönük strateji, meşrulaştırıcı strateji olarak da isimlendirilmekte ve işletmenin dış ilişkilere odaklanmasını ifade etmektedir. Saldırgan dışa dönük bir strateji piyasa ile etkileşime girer, piyasa koşullarını değiştirmeye çalışır ve yeni sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde pazar fırsatı yaratmayı amaçlar. Muhafazakar strateji, verimlilik stratejisi olarak da isimlendirilmekte ve eko-verimliliğe ve daha temiz üretime odaklanmayı ifade etmektedir. Vizyoner strateji, holistik sürdürülebilirlik stratejisi olarak isimlendirilmekte ve işletmenin tüm faaliyetlerinde sürdürülebilirlik konularına odaklanmayı ifade etmektedir. Rekabet avantajı, farklılaşma ve inovasyon yoluyla müşterilere ve paydaşlara benzersiz avantaj sunarak elde edilebilir. Sommer (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre ise riskleri azaltmak için sürdürülebilirlik konusunu savunma stratejileri kapsamında ele alınan çok ötesindedir. Diğer taraftan, sürdürülebilirlik stratejileri belirlenirken öncelikle dikkate alınması ve tasarlanması gereken sürdürülebilirlik konularının oluşturulması gerekmektedir (Baumgartner ve Ebner, 2010). Bu konular Elkington (1999) tarafından literatüre kazandırılan TBL (Triple Bottom Line)'den hareketler üç boyutta ele alınabilir.

- i. Ekonomik sürdürülebilirlik; bir kuruluşun hem paydaşlarının ekonomik koşulları hem de yerel, ulusal ve küresel düzeylerdeki ekonomik sistemler üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Bu boyut paydaşlar arasındaki sermaye akışını ve bir kuruluşun toplum genelindeki ekonomik etkilerini ele alır. Bu boyut kapsamında ekonomik performans, piyasa varlığı, dolaylı ekonomik etkiler, satın alma uygulamaları, yolsuzlukla mücadele, rekabete aykırı davranış, vergi konularını kapsar.
- ii. Çevresel sürdürülebilirlik; bir kuruluşun toprak, hava, su ve eko sistemlerin dahil olduğu canlı ve cansız doğal sistemleri üzerindeki etkileri ile ilgilidir. Bu boyut kapsamında malzemeler, enerji, su ve atık sular, biyoçeşitlilik, emisyonlar, atık, çevresel uyum, tedarikçilerin çevresel değerlendirmesi konuları yer alır.
- iii. Sosyal sürdürülebilirlik; bir kuruluşun faaliyet gösterdiği sosyal sistemler üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Bu boyut kapsamında istihdam, iş gücü/yönetim ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve öğrenim, çeşitlilik ve fırsat eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, çocuk işçilik, zorla ve cebren çalıştırma, güvenlik uygulamaları, yerli halk hakları, insan hakları değerlendirmesi, yerel topluluklar, tedarikçilerin sosyal değerlendirmesi, kamu politikası, müşteri sağlığı ve güvenliği, pazarlama ve etiketleme, müşteri gizliliği sosyo-ekonomik uyum konularını kapsamaktadır.

2. YÖNTEM

Sürdürülebilirlik stratejilerini gündeme getiren dinamikleri belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden sistematik literatür incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu bilimsel yöntem, sistematik bir sürecin izlenmesini gerektirir ve kapsamlı literatür taramasına dayanır. Yöntem, alınan kararları, prosedürleri ve sonuçları belgeyerek ön yargıyı en aza indirmeyi amaçlayan tekrarlanabilir, bilimsel ve şeffaf bir süreci ifade eder (Cook vd., 1997). Odak konusu, en geniş literatür ile ele alınır. Araştırma sürecinin yönergeler ve standartlara sahip olması sistematik bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Bilimsel yöntem, aşamaları olan bir literatür incelemesidir; araştırma sonuçlarının filtrelenmesi, analizinin yapılması, kalitesi ile kanıt düzeyinin belirlenmesi, bulguların yorumlanması ve raporlanması adımlarından oluşmaktadır (Synder, 2019). Bu araştırma kapsamında sistematik literatür incelemesi (I) araştırma planın belirlenmesi, (II) araştırmanın gerçekleştirilmesi ve (III) raporlaştırma adımlarından oluşmaktadır (Kitchenham, 2004).

- I. Araştırma planın belirlenmesi: bu kapsamda araştırmanın neden yapıldığı, amacı ve soruları açık ve net olarak belirlenmiştir. Bu araştırma sürdürülebilirliği stratejik olarak gündeme getiren dinamiklerin ne olduğu sorusuna cevap bulmak için ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda sürdürülebilirliği stratejik olarak gündeme getiren dinamikleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu aşamada araştırma amaç ve sorusuna uygun olarak arama terimleri ve veri tabanları üzerinde çalışılmıştır. Bunun için ön literatür incelemesi yapılmıştır. İlgili literatürde araştırma kapsamına uygun birbiriyle benzerlik gösteren kelimeler ve veri toplanması için literatürde kapsamlı, güvenilirliği ve geçerliliği kabul gören veri tabanları incelenmiştir.
- II. Araştırmanın gerçekleştirilmesi: bu aşamada öncelikle bir arama stratejisi oluşturulmuştur. Arama stratejisi kaynak materyallerinin ve hangi yayınlardan faydalanacağını belirlemek ve araştırma sorusuna yönelik arama terimlerinin oluşturulmasını kapsamaktadır (Kitchenham, 2004). Veri için WoS ve Scopus veri tabanları tercih edilmiştir. Bu veri tabanları kapsamlı, geçerli ve güvenilir niteliklere sahip olması nedeniyle tercih edilmiştir (Ellegaard ve Wallin, 2015). Literatür incelemesine dayalı olarak arama terimleri “sustainability strategy” or “sustainability strategies” and driver or dynamic or determinant or trigger olarak belirlenmiştir. Herhangi bir zaman sınırlaması yapılmadan, işletme yönetimi alanı seçeneği seçilerek dergi makaleleri ilgili anahtar kelimelerle taranmıştır. Zaman sınırlaması yapılmamasının nedeni işletme düzeyinde sürdürülebilirlik strateji konusu odağında araştırmanın görece kısıtlı olmasıdır. Bu kısıttan dolayı arama terimiyle ilgili tüm dokümanlara ulaşmak hedeflenmektedir. Arama stratejisi oluşturulduktan sonra tarama sürecine geçilmiştir. 2023 Haziran ayında gerçekleştirilen bu taramaya uygun olarak 55 makaleyi içeren veri havuzu oluşmuştur. Makalelerin incelemesinde dahil etme ve hariç tutma kriterleri uygulanmıştır. Dahil etme kriterleri kavramların özet, başlık ya da anahtar kelimelerde yer alması, yayının makale olması, işletme düzeyinde gerçekleştirilmesi ve araştırma kapsamının, bu araştırmanın amacına uygun olması olarak belirlenmiştir. Hariç tutma kriterleri anahtar kelimelerin metindeki

ağırlığının çok düşük olması (sadece bir iki yerde bahsinin geçmesi), araştırma kapsamına uygun olmaması, erişime açık olmaması ve her iki veri tabanında tekrarlanan makaleler olmasıdır. Öncelikle veri havuzunda yer alan makaleler listelenmiştir ve özet bölümünün, başlığın ve anahtar kelimelerinin incelenmesiyle başlanmıştır. Makale niteliği taşımayan dokümanların elenmesiyle veri sayısı 49'a düşmüştür. Birbirini tekrarlayan makalelerin sayısı 13 olarak belirlenmiştir. Erişime açık olmayan 3 yayın listeden çıkarılmıştır. Araştırma amacına net olarak uygun olmayan 8 makalenin elenmesiyle veri sayısı 25'e inmiştir. Özet incelemesi sürecinde kararsızlığa neden olan makalelerle ilgili karar, tam metnin incelenmesi aşamasına bırakılmıştır. Tam metin incelemesinde anahtar kelimelerin metnin bir iki yerinde geçmesi nedeniyle 9, araştırmanın kapsamına uygun olmaması nedeniyle 5 makale elenmiştir. Makalelerin belirlenen kriterlere göre değerlendirilmesi sonucunda incelemeye konu 11 makale kalmıştır. Bu makaleler doğrudan bu araştırma kapsamı ve amacıyla uyumludur. Hariç tutulan makalelerin önemli bir bölümü her iki endekste kendini tekrarlayan çalışmalar olmuştur. Veri seti oluşturulduktan sonra araştırma sorusunu yanıtlamak için oluşturulan sınıflandırmaya uygun olarak veri çekme sürecine geçilmiştir (Tablo 1). Verilere ilişkin betimsel ve içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Betimsel analiz kapsamında araştırma yöntemi, araştırmanın yılı ve bulguları paylaşılmıştır. İçerik analizi kapsamında veriler temalara uygun kategorilere ayrılarak sentezlenmiştir (Tablo 2). Kategorilerin oluşturulmasında tümevarımsal bir yaklaşım izlenmiştir; buna göre birbiriyle benzerlik taşıyan iki ya da daha fazla kod temalara uygun olarak bir araya getirilmiş ve kategoriler ortaya çıkarılmıştır. Tematik kodlama benzerlik ve farklılıklarına göre birbiriyle ilişkili olan kodların gruplanmasıyla gerçekleştirilir. Kategorizasyonda iki ilke izlenmiştir; bunlar iç ve dış tutarlılıktır. İç tutarlılık temaların dayandığı veri setinin anlamlı ilişki kurma derecesidir. Dış tutarlılık ortaya çıkan temaların araştırmada elde edilen verileri anlamlı olarak açıklayabilme derecesidir. İç tutarlılığa göre her bir kodun temalara uygunluğu dış tutarlılığa göre her bir temanın anlamlı bütün oluşturup oluşturmadığı gözden geçirilmiştir. (Baltacı, 2019).

III. Son aşamada araştırma sürecinin her aşaması detaylı olarak raporlanmıştır.

3. BULGULAR

Araştırma kapsamında incelenen makalelerin odak konusu şirketlerin sürdürülebilirlik stratejisini etkileyen öncülleri araştırmak ve ortaya koymaktır. İlgili veri tabanlarında yapılan incelemelere göre literatürde bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmaların görece az olduğu gözlenmiştir. Gerçekleştirilen araştırmaların %82'sinin 2015 yılı sonrasına ait olduğu ve %73'ünün nitel yöntemlere dayalı olduğu belirlenmiştir. Detaylı olarak incelenen makaleler sınıflandırmaya uygun olarak Tablo 1'de özetlenmiştir. Bulgular bölümü, veri setinde yer alan makale bulgularının bu araştırma kapsamına uygun olarak ortaya konması ve devamında bu bulguların sentezlenmesi şeklinde devam etmektedir.

Nwoba vd. (2021) tarafından yapılan araştırmaya göre yönetsel kurumsal bağlar Nijeryalı şirketlerin kurumsal proaktif ve reaktif sürdürülebilirlik stratejisi üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Hükümet yetkilileri, düzenleyici yetkililer, diğer şirketlerin üst düzey yöneticileri ve yerel topluluk liderleriyle gerçekleştirilen idari bağlar gelişmekte olan piyasalarda faaliyet gösteren şirketlerin sürdürülebilirlik stratejilerini tetiklemektedir. Üst düzey yöneticilerin kilit kurumsal aktörlerle ilişkileri sosyal ve çevresel sorunlar hakkında pazar istihbaratı ve bilgisi sağlayarak sürdürülebilirlik stratejisini desteklemektedir. Şirketlerin proaktif ve reaktif sürdürülebilirlik stratejilerini uygulaması gelişmekte olan pazarlarda pazar performansı elde etmesini, böylece sosyal ve çevresel sorunları ele almasını sağlar. Gajanayake vd. (2023) tarafından Avustralya’da sürdürülebilirlik stratejilerini ortaya çıkaran faktörleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmada doğru şeyi yapmak ve ahlaki/etik vicdan şirketlerin çevresel önlem almasında önemli etkenler olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada şirket büyüklüğü itici güçlerin açıklanmasında önemli bir farklılığa neden olmaktadır. Orta ve büyük şirketler için strateji/organizasyon politikaları/yönetmelikler en yüksek sürdürülebilirlik stratejileri tetikleyicisi olmuştur. Ahlak ve etik vicdan küçük şirketlerde daha büyük role sahip çıkmıştır. Araştırma bulguları şirket sahipleri ve yöneticiler kapsamında ele alındığında bazı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Şirket sahipleri açısından sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesinde en önemli tetikleyici müşteri talepleriyle yöneticiler için iş stratejisi/organizasyonel politikalar olmuştur. Bu yöneticilerin yukarıdan aşağıya bildirilen strateji ve politikaları takip etme eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Adams vd. (2023) tarafından Avustralya’da sürdürülebilirlik stratejilerini ortaya çıkaran dinamikleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmada üst yönetim direktifleri sürdürülebilirliği yönlendirmede önemli bir motivasyon kaynağı olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre hedefler merkezi üst yönetim tarafından genel hatları ile belirlenmekte yerel operasyon koşulları dikkate alınarak yerel amaçlar oluşturulmaktadır. Aynı zamanda, etik motivasyon, maliyet optimizasyonu, çalışanı elde tutma gibi iç dinamikler sürdürülebilirliğin önemli dinamikleridir. Sürdürülebilirlik uygulamalarında kültür farklı çalışmalarda (Harris, 2007; Hueske ve Guenther, 2021) bir dinamik olarak ele alınırken bu çalışmada bir engel olarak değerlendirilmiştir. Diğer taraftan müşterilerin etkisi, hükümet ve düzenleyici çerçeveler, yasalara uyum sürdürülebilirlik uygulamalarında zorlayıcı bir baskı oluşturmaktadır. Ayrıca müşteri ve STK baskısı iş birliğine dönüşebilmekte ve sürdürülebilirlik stratejilerini teşvik etmektedir. İş birliği bir şirketin tedarik zinciri içinde yer alabileceği gibi sektördeki rakiplerle de olabilmektedir. İtibar, etkili bir dinamik olmamakla birlikte birlikte özellikle medya söz konusu olduğunda baskın bir etkiye neden olmakta ve sürdürülebilirlik uygulamalarını gündeme getirmektedir. Diğer taraftan, sürdürülebilirlik kararları rekabet avantajı elde etmek için şirketlerin gündeminde önemli bir gündem maddesi olarak yer almaktadır. Bu bulgu, Dentoni vd. (2016)’nin araştırmasıyla da desteklenmektedir. Buna göre, sürdürülebilirlik stratejisine sahip şirketler geleneksel ve maliyet ve kalite iyileştirmelerinden daha sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilir. Aynı zamanda, sektörler arası iş birliği sürdürülebilirlik ile ilgili stratejileri gündeme getirmektedir. Bu, şirketleri reaktif bir

tutumdan proaktif bir tutuma itmektedir. Sürdürülebilirlik stratejileri yeni paydaşlarla bağları getirmektedir. Paydaş etkileşimi ve iş birliği şirketleri sürdürülebilirlik ilkelerini dikkate alarak strateji geliştirmesini tetiklemektedir.

Küüksayraç (2015) Türk şirketleri üzerinde sürdürülebilirlik stratejilerinin itici güçlerini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada marka değerini ve itibarını artırmayı en önemli itici güç olarak belirlemiştir. Bu bulgu içsel dinamiklerin dışsal dinamiklere göre daha güçlü olduğunu göstermektedir. Bu şirketlerde sürdürülebilirlik için tasarım stratejileri arasında 'üretim ve imalat' ve 'paketleme' konuları yer alırken Avrupalı şirketlerde düşük etkili malzemelerin seçimi, yüksek güvenilirlik/dayanıklılık konuları daha ağırlıklıdır. Ürün kalitesinin iyileştirilmesi ve değer yaratma sürdürülebilirlik stratejilerinin diğer en önemli dinamikleri olarak belirlenmiştir. Pazar talebi ve mevzuatların sürdürülebilirlik stratejileri üzerindeki düşük etki düzeyi sürdürülebilirlik dönüşümündeki engellere işaret etmektedir. Bu bulgu sürdürülebilir üretim ve tüketime ilişkin mevzuatın zayıf olduğunu ve müşteri talebinin düşük olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Hueske ve Günther (2021) mevzuat ve toplumsal baskının sürdürülebilirlik dönüşümlerini teşvik etmek için en etkili tetikleyiciyken bu unsurların zayıf ve yetersiz olması sürdürülebilirlik dönüşümlerinde önemli bir engele dönüştüğünü ileri sürmektedir. Bu bakımdan karar alıcılar, uygulamanın başarısını değerlendirmek için önlemler belirlemelidir. Bu nedenle, itici güçlerin belirlenmesi ve dönüşümün önündeki engellerin hafifletilmesi için dış ve iç paydaşların dinamik yeteneklerin kaldırıcılarıyla birlikte analiz edilmesi gerekir.

Papagiannakis vd. (2014) inovasyonun olumlu geri dönüşü ve rekabet avantajı daha yüksek hedefleri tetiklerken artan maliyetler çevre odaklı yatırımları olumsuz etkilemektedir. Araştırma kapsamında incelenen tüm şirketlerin sürdürülebilirliğe giden strateji kararlarının merkezinde uluslararası ilişkiler ve uluslararası paydaşları tatmin etme motivasyonu yer almaktadır. Şirketlerin kirlilik önleme kararları büyük ölçüde uluslararası müşteriler, tedarikçiler ve ortaklar tarafından tetiklenmektedir. Aynı zamanda, çalışan yeteneklerin artırılması, paydaş entegrasyonu, üst düzey öğrenme gibi örgütsel yeteneklerin artırılması, çevresel tutumlardan kaynaklanan çevresel düzenlemeler, yönetici değer ve tutumları strateji kararlarını etkilemektedir. Yöneticilerin örgütsel algıları yönetmek için aksiyon alması, çalışanların mobilizasyonu ve kararların başarılı uygulanması şirketlerin faaliyetlerine ve planlarına muhalifliği azaltmakla birlikte kurumsal itibarı da artırmaktadır. Garbie (2017) yaptığı araştırmada sürdürülebilirlik ile ilgili farkındalığın ve okuryazarlığın sürdürülebilirlik stratejisini açıklamada kilit bir role sahip olduğunu belirlemiştir. Farkındalık artırma, yetenekleri geliştirmek ve bireysel düzeyde tutumu değiştirmek için kurumsal düzeyde eğitim, fiziksel altyapı ve şirket içindeki süreçlerin yeniden tasarlanması ve dış çevre ile mümkündür (Hueske ve Guenther, 2021). Sürdürülebilirlik bilinciyle beraber küreselleşme, uluslararası sorunlar ve rekabet stratejisi sürdürülebilirlik strateji uygulamasında önemli dinamiklerdir.

Neugebauer vd. (2016) sürdürülebilirlik stratejisi oluşturmayı konumlandırmaya yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada şirket stratejisini 'strateji yok', 'planlı strateji

oluşturma', 'ortaya çıkan strateji' ve 'planlı hükmetme' olarak tanımlanmaktadır. Sürdürülebilirlik stratejisi oluşturmanın habis ve belirgin sorunlar olmak üzere iki kaynağı vardır. Habis sorunlar kötü sorunlardır ve tam olarak anlaşılabilir, potansiyel çözümler bilinmez; doğru ve yanlış ile ilgili değildir, iyi ve kötü ile ilgilidir. Sorun paydaşlar için kritik öneme sahipse, güçlü paydaşlar çözüm için şirketleri etkileyebiliyorsa, çözüm toplumsal norm ve değerlerle uyumlu görülüyorsa ve sorun acil müdahale gerektiriyorsa belirgin sorunlar söz konusudur. Araştırma bulgusuna göre bir problemin doğasının iki boyutunun, habis ve belirginliğin, planlı ve ortaya çıkan strateji oluşturma modunu zıt yönlerde etkilediği savunulmaktadır. Belirgin ve habis sorunlar için stratejilere gerek duyulmamaktadır. Belirgin ancak habis olmayan sorunlar için planlı stratejiye başvurulmaktadır. Belirgin olmayan ancak habis sorunlarda ortaya çıkan stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Hueske ve Guenther (2021) tarafından sürdürülebilirlik stratejilerini tetikleyen ve engelleyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmada dinamikleri ve engelleri dış paydaşlar, grup (ekip) özellikleri, örgütsel ve bireysel özellikler başlıkları altında toplamıştır. Araştırma bulgusu tedarikçilerin, devletin, toplumun, ekip, ekip üyelik özelliklerinin ve liderlik tarzının yanı sıra çalışan tutum ve yeteneklerinin sürdürülebilirliğin şirket operasyonlarına entegrasyonunda kilit role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İç paydaşların katılımı ve güçlendirilmesi önemi açık olmakla birlikte dış paydaş katılımı sürdürülebilirlik stratejisinin önemli dinamiğidir. Çalışan tutum ve yetenekleri sürdürülebilirlik stratejileri için önemli bir dinamik olduğundan işe alma organizasyonu sürdürülebilirliğe doğru değiştirmek için hayati önem taşımaktadır. Şirket stratejisi ve örgüt yapısı sürdürülebilirlik dönüşümünde önemli tetikleyiciler olmakla birlikte engelleyici unsurlara da dönüşebilir. Strateji eksikliği ve farklı öncelikler sürdürülebilirlik adımlarını engelleyebilirken net hedefler ve en iyi uygulama paylaşımı ile bu engeller iyileştirilebilir. Aynı zamanda sürdürülebilirliği destekleyen örgüt kültürü oluşturmak oldukça önemlidir. Ayrıca ekip içi iletişim, sürdürülebilirlik çabalarının kontrolü, pilot projeler, ekibi oluşturan bireylerin özellikleri, katılımı, bağlılığı ve bilgi düzeyi sürdürülebilirliğin başarısında belirgin dinamiklerdir. Diğer taraftan tedarikçilerle iş birliği özellikle kaynak verimliliği, enerji verimliliği ve yeşil tedarik gibi çevresel konuları kapsamaktadır. Mevzuat doğal çevrenin korunması için itici güç olarak tanımlanmakla birlikte devletin sürdürülebilirlik girişimlerini yasama engelleri ve zayıf düzenlemeler ve yetersiz finansman kaynakları ile zorlaştırabileceği anlaşılmaktadır. Sürdürülebilirlik girişimlerini finanse etmek, finansal teşvik ve maliyet tasarrufu başlıca itici güçler olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal algı ve baskının yanı sıra toplumla etkileşimler sürdürülebilirlik dönüşümünü desteklemektedir. Benzer şekilde, toplumsal taleplerin güçlü etkisinin sürdürülebilirlik kararları üzerindeki etkisini Ertuna vd. (2019) ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, sürdürülebilirlik stratejisinin içeriği, doğrudan ailenin değerlerinden kaynaklanan yerel aile şirketi tarafından şekillendirilmektedir. Ancak, şirketin yerel bağlı kuruluşları, merkezi kararları aynen uygulamak yerine yerel meşruiyet kazanmak adına ev sahibi çevrenin ihtiyaç ve önceliklerine göre yön vermektedir. Aynı zamanda devlet gerekliliklerine uygunluk sürdürülebilirlik yönündeki kararları etkilemektedir.

Harris (2007) araştırmasına göre liderlik, kaynaklar, örgütsel yapı, anlayış ve kültür stratejik sürdürülebilirliği ortaya çıkaran faktörlerdir, bunlar içerisinde en önemlisi liderliktir ve diğer faktörler üzerinde baskın bir etkisi vardır. Liderler organizasyon için stratejik yönü belirler, kurumsal yapıya ve kaynakların tahsisine ilişkin üst düzey kararları içerir. Liderlik vizyon, uyum ve bağlılık unsurları tarafından inşa edilmektedir. Liderin vizyonu, sözleri ve eylemleri arasındaki uyum ekolojik sürdürülebilirliğin düzeyini ve şirketin uzun vadeli geleceği için kurumsal stratejik planlama ve operasyonlara entegrasyonun önemini belirlemektedir. Ekolojik sürdürülebilirliğin yerleşmesi taahhüdü üst yönetimin kaynakları tahsis etmesi, harcaması, kurumsal süreçleri ve yapıları yeniden şekillendirmesi ile ilgilidir. Kaynak faktörü, şirketin mevcut olan ve ekolojik sürdürülebilirlikle ilgili kavram ve ilkelerin benimsenmesine yönelik mali, insani ve maddi kaynaklarını kapsar. Kaynak konusunda büyük ölçekli şirketler küçük ölçekli şirketlere göre daha az sorunla karşılaşmaktadır. Kaynakların gerekli zaman ve yerde dağıtım kapasitesine sahip olması, pazar ve şirkette uygun uzmanlığın mevcudiyeti, insan kaynaklarının çeşitliliği ve saygı (ilgili uzmanların bilgi ve becerilerine güven ve üst yönetimin yeteneklerine saygı) sürdürülebilirlik stratejisini etkilemektedir. Örgüt yapısı faktörü, ekolojik sürdürülebilirlikle ilgili kavram ve ilkelerin yerleştirilmesini engelleyen ve/veya kolaylaştıran kurumsal yapı ve sistemlerden oluşur. Bu faktör, fiziksel yapılar ve örgütsel yapılar olmak üzere iki unsuru içermektedir. Şirketin tesisi ve alt yapısı ile ilgili olan fiziksel yapı kurumsal strateji seçeneklerinin uygulanmasını kolaylaştıracak şekilde oluşturulmalıdır. Örgütsel yapı, kurumsal yapı içinde ekolojik sürdürülebilirlikle ilgili kaynakların veya işlevlerin yerleştirilmesiyle ilgilidir. Sürdürülebilirlik konusunun örgüt yapısı içindeki yeri ve diğer yapılara dahil edilme düzeyi önemini doğrudan etkilemektedir. Üst yönetime ne kadar yakın konumlandırılırsa bu konuya ilgi o ölçüde artar. Aynı zamanda yönetimin gezegensel sürdürülebilirliğe ilişkin anlayışı ve algılarının, bu küresel soruna kurumsal ilgi düzeyinin belirlenmesinde etkili bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Kültürün genel olarak organizasyonel değişimdeki önemi ve sosyal sorumlulukla ilgili stratejilerin uygulanmasında geniş çapta kabul görmüştür.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Makaleler

	Araştırmanın Amacı	Sürdürülebilirlik Stratejisi	Dinamikler	Bulgular	Yöntem
Adams vd. (2023)	Sürdürülebilirliği ortaya çıkaran dinamik ve engelleri belirlemek	Sürdürülebilirlik stratejisi	İç dinamikler: etik, maliyet optimizasyonu, üst yönetimin direktifleri, çalışanlar Dış dinamikler: müşteri ve tüketiciler, hükümet ve yasal çerçeveler,	Üst yönetimin taahhüdü genellikle güçlü bir itici faktördür. Bir çevresel çerçevenin olmaması sürdürülebilirlik yönetiminde bir engele dönüşmektedir.	Nitel (Görüşme tekniği)

			STK, rekabet, iş birliği, itibar		
Nwoba vd. (2021)	Üst düzey kurumsal bağlar ile sürdürülebilirlik stratejisi arasındaki ilişkiyi belirlemek	Kurumsal proaktif sürdürülebilirlik stratejileri ve kurumsal reaktif sürdürülebilirlik stratejileri	Hükümet ve politik bağlar, düzenleyici bağlar, iş bağları, yerel ve topluluk bağları	Hükümet yetkilileri, düzenleyici yetkililer, diğer şirketlerdeki üst düzey yöneticiler ve yerel topluluk liderleriyle oluşturulan idari bağlar proaktif ve reaktif sürdürülebilirlik stratejilerini etkilemektedir.	Nitel (Anket)
Ertuna vd. (2019)	Şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik stratejilerini ortaya çıkaran kurumsal düzen ve mantığı belirlemek	Sürdürülebilirlik stratejisi	Kurumsal mantık perspektifi: değerler, normlar KSS stratejisi	Ailenin değeri ve aile şirketi merkezi KSS ve sürdürülebilirlik stratejisini ve mantığını etkilemektedir. Yerel otel şirketinde devlet güdümlü düzenleyici mantık, pazar güdümlü ticari ve aile güdümlü şirket mantığı bir aradadır.	Nitel (Vaka incelemesi)
Garbi ve (2017)	Stratejik ve taktiksel olarak sürdürülebilirlik stratejisini uygulama zorluklarını ve dinamiklemini belirlemek	Sürdürülebilirlik stratejisi	Sürdürülebilirlik ile ilgili okuryazarlık ve farkındalık, küreselleşme ve uluslararası sorunlar ve rekabet stratejisi	Sürdürülebilirlik konusunda okuryazarlık ve farkındalık, küreselleşme ve uluslararası sorunlar ve rekabetçi stratejiler sürdürülebilirlik stratejisi için en baskın ve kilit itici faktörlerdir.	Nitel (İçerik analizi)
Neugebauer vd. (2016)	Sürdürülebilirlik stratejisi oluşturmayı konumlandırmak	Strateji yok, planlı strateji oluşturma, ortaya çıkan strateji	Habis sorunlar ve belirgin sorunlar	Bir problemin doğasının iki boyutunun, habis ve belirginliğin, planlı ve ortaya çıkan strateji oluşturma modunu zıt	Nitel

		(emergent strategy-making) ve planlı hükmetme		yönlere etkilediği savunulmaktadır.	
Dentoni vd. (2016)	Sektörler arası iş birliği ile ortak yaratma (co-creation) arasındaki ilişkiyi açıklamak	Sürdürülebilirlik stratejisi	Sektörler arası ortaklık, paydaşlar	Sektörler arası iş birliği, iş birliği ve paydaşlar sürdürülebilirlik ile ilgili stratejileri gündeme getirmektedir.	Nitel (İçerik analizi)
Hueske ve Guenther (2021)	Sürdürülebilirlik stratejileri ni ortaya çıkaran dinamik ve engelleri belirlemek	Sürdürülebilirlik stratejisi	Dış paydaşlar, örgütsel özellikler (strateji, örgüt yapısı, büyüklük, kaynaklar, örgütsel öğrenme, örgütsel kültür), grup özellikleri (ekip yapısı, ekip iklimi, liderlik tarzı, üye özellikleri), bireysel özellikler (yönetici yeteneği ve tutumu, çalışan yeteneği ve tutumu)	Sürdürülebilirlik stratejisinin en önemli dinamikleri mevzuat ve toplumsal baskıdır. Bu, sürdürülebilirliğe geçişte özellikle devlet ve toplumla ilgili olarak paydaş yönetimine duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.	Nitel (Sistem atik literatür taraması)
Küçük sayraç (2015)	Sürdürülebilirlik alanında en iyi performans gösteren şirketlerin karşılaştıkları engelleri, elde ettikleri faydaları,	Sürdürülebilirlik stratejisi	Marka değerini ve itibarını artırma, maliyet tasarrufu, ürün kalitesini iyileştirme, marka farklılaştırması, değer yaratma için yeni fırsatlar, yeni müşteriye ulaşma, ürün	Sürdürülebilirlik stratejilerinin en önemli dinamikleri ürün kalitesinin iyileştirilmesi ve değer yaratma için yeni fırsatlar olarak belirlenmiştir. Bu nedenle tasarımcılar sürdürülebilirlik faaliyetleri için bu konuları önceliklendirmelidir.	Nitel (Anket)

*ŞİRKETLERDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ STRATEJİK OLARAK
GÜNDEME GETİREN DİNAMİKLER*

	ihtiyaçlarını ve uygulamaların kapsamını ve itici güçlerini belirlemek		inovasyonu, ihracat geliştirme	Avrupa Birliği kapsamında yapılan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada müşteri talebi ve yasal düzenlemelerin etkisi düşüktür. Bu boyutların etkin olmaması sürdürülebilirlik faaliyetleri için engelleyici/zorlaştırıcı unsurlara dönüşebilmektedir.	
Gajan ayake vd. (2023)	Şirketleri sürdürülebilirlik stratejisini uygulama ya yönelen faktörleri belirlemek	Sürdürülebilirlik stratejisi	Doğru şeyi yapmak, iklim/sosyal vicdan, iş stratejisi/ örgüt politikası, iş fırsatları, müşteri talebi, ürün/hizmet modeli, şirket amacı, liderlik/stratejik taahhüt, finansal getiri, teknolojik fırsatlar/inovasyon, KSS, /çevresel sosyal yönetim, devlet politikaları/düzenlemeleri, sektör trendlerini takip etmek, tedarik zinciri zorlukları/tersine lojistik, çalışan istekleri,	Sürdürülebilirlik stratejisinin en önemli itici faktörü doğru şeyi yapmaktır. İklim ve sosyal vicdan ile birlikte, ahlaki/etik vicdanın çevresel önlemlerin alınmasında oldukça etkili olduğunu ortaya koymuştur. Müşteri şirket sahipleri için ikinci en önemli dinamikken /iş stratejisi/örgüt politikaları yöneticiler için ikinci sırada yer almıştır.	Nitel (Anket)
Harris (2007)	Sürdürülebilirliği ortaya çıkaran iç dinamikleri açıklamak	Sürdürülebilirlik stratejisi	Liderlik, kaynaklar, örgütsel yapı, anlayış ve kültür	Çevresel ve sosyal nitelikleri kapsayan stratejiler liderlik, kaynak, örgütsel yapı, anlayış ve kültür tarafından tanımlanmaktadır. Tüm faktörler gerekli ve birbirine bağlı görülürken liderlik	Nitel (vaka incelemesi)

				bunlardan en önemlisi olarak tanımlanmaktadır.	
Papag iannakis vd. (2014)	Gelişen çevresel yatırım kararlarının kalıplarını araştırarak zaman içinde kurumsal çevre stratejisini keşfetmek	Sürdürülebilirlik stratejisi	Önceki kararların geri dönüşü (inovasyon, rekabet avantajı), çalışan yeteneği, yönetici tutum ve anlayışı, düzenlemeler, paydaşlar, müşteri, tedarikçi, ortak,	Sürdürülebilirliğe giden strateji kararlarının merkezinde uluslararası ilişkiler, uluslararası paydaşları tatmin etme motivasyonu yer almaktadır. Şirketlerin sürdürülebilirlik kararları büyük ölçüde uluslararası müşteriler, tedarikçiler ve ortaklar tarafından tetiklenmektedir.	Nitel (vaka incelemesi)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Literatürdeki araştırmalardan hareketle şirketlerde sürdürülebilirlik stratejilerini gündeme getiren dinamikler benzerlik ve farklılıklarına göre temalara ayrılmış iç ve dış dinamikler olarak iki ana kategoriye ayrılmıştır. İç dinamikte yer alan kodlar benzerlik ve farklılıklarına göre temalara ayrıldığında strateji düzeyinde ve organizasyonel dinamikler olarak alt kategoriler ortaya çıkmıştır. Benzer süreç izlenerek dış dinamikler benzerlik ve farklılıklarına göre temalara ayrıldığında pazar ve düzenlemeden kaynaklanan dinamikler olarak kategorize edilmiştir. Her bir temanın dayandığı veri setinin anlamlı ilişki kurup kurmadığı (iç tutarlılık) ve bu temaların verileri anlamlı olarak açıklayıp açıklamadığı (dış tutarlılık) literatürden faydalanarak kontrol edilmiştir ve Tablo 2’de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Şirketlerin Sürdürülebilirlik Stratejisini Etkileyen Dinamikler

		Dinamikler	Referanslar
İç dinamikler	Strateji düzeyinde dinamikler	a. Maliyet optimizasyonu b. Üst yönetimin direktifleri c. İş stratejisi ve örgüt politikası d. KSS stratejisi e. Rekabet stratejisi f. İnovasyon stratejisi g. Şirket amacı h. Marka değerini ve itibarını artırma i. Marka farklılaştırması j. Çevre ve sosyal yönetim k. Kaynak ve maliyet tasarrufu l. Ürün/hizmet modeli m. Finansal getiri	Adams vd. (2023) Ertuna vd. (2019) Hueske ve Guenther (2021) Garbie (2017) Küçükşayrac (2015) Gajanayake vd. (2023) Papagiannakis vd. (2014)

*ŞİRKETLERDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ STRATEJİK OLARAK
GÜNDEME GETİREN DİNAMİKLER*

	Organizasyonel dinamikler	<ul style="list-style-type: none"> a. Etik b. İklim/sosyal vicdan c. Çalışan yeteneği ve tutumu d. Değerler ve normlar e. Örgütsel öğrenme f. Örgütsel kültür g. Doğru şeyi yapmak h. Liderlik i. Yönetici yeteneği ve tutumu j. Ürün kalitesini iyileştirme a. Sürdürülebilirlik ile ilgili okuryazarlık ve farkındalık b. Örgüt yapısı c. Büyüklük 	<p>Adams vd. (2023) Ertuna vd. (2019) Hueske ve Guenther (2021) Garbie (2017) Gajanayake vd. (2023) Harris (2007) Papagiannakis vd. (2014)</p>
Dış dinamikler	Pazar dinamikleri	<ul style="list-style-type: none"> a. Pazar (rekabet, yeni müşterilere ulaşma, küreselleşme, ihracat geliştirme) b. İş birliği/bağları ve sektörler arası ortaklık c. Sorunlar (uluslararası sorunlar, belirgin/habis sorunlar) d. Paydaşlar (müşteri, tüketici, tedarikçi, STK, ortak, yerel ve topluluk bağları) e. Değer yaratma için yeni fırsatlar (teknoloji, iş, inovasyon) f. Tedarik zinciri zorlukları/tersine lojistik g. Sektör trendlerini takip etmek 	<p>Adams vd. (2023) Nwoba vd. (2021) Garbie (2017) Dentoni vd. (2016) Küçüksayraç (2015) Gajanayake vd. (2023) Papagiannakis vd. (2014)</p>
	Düzenlemelerden kaynaklanan dinamikler	<ul style="list-style-type: none"> a. Hükümet b. Yasal çerçeveler, c. Politik düzenlemeler 	<p>Adams vd. (2023) Nwoba vd. (2021) Gajanayake vd. (2023) Papagiannakis vd. (2014)</p>

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şirket stratejileri (Ertuna vd., 2019; Hueske ve Guenther, 2021; Gajanayake vd., 2023) ve buna bağlı olarak maliyet optimizasyonu (Adams vd., 2023), farklılaşma (Küçüksayraç, 2015), rekabet stratejisi (Garbie, 2017), inovasyon (Küçüksayraç, 2015; Gajanayake vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014), tasarruf odağı (Küçüksayraç, 2015), işin finansal boyutu, şirket amacı ve politikası, ortaya konan ürün hizmet modeli, yönetim (Gajanayake vd., 2023), üst yönetimin yaklaşımı (Adams vd., 2023) ve itibar kaygısı (Küçüksayraç, 2015; Adams vd., 2023) sürdürülebilirlik stratejisini etkileyen strateji düzeyinde şirket içi dinamikler olarak belirlenmiştir. Organizasyonel dinamikler etik, değerler ve normlar (Adams vd., 2023; Ertuna vd., 2019), iklim/sosyal vicdan ve doğru şeyi yapmak (Gajanayake vd., 2023; Hueske ve Guenther, 2021), kültür (Harris, 2007; Hueske ve Guenther, 2021), çalışan yeteneği ve tutumu (Papagiannakis vd., 2014; Harris, 2007; Gajanayake vd., 2023; Hueske ve Guenther, 2021; Adams vd., 2023), örgütsel öğrenme (Papagiannakis vd., 2014; Hueske ve Guenther, 2021), liderlik (Harris, 2007; Gajanayake vd., 2023, Hueske ve Guenther, 2021), yönetici yeteneği ve tutumu (Papagiannakis vd., 2014; Hueske ve Guenther, 2021), ürün kalitesini iyileştirme (Küçüksayraç, 2015), örgüt yapısı ve büyüklük (Harris, 2007; Hueske ve Guenther, 2021) ve farkındalık (Garbie, 2017) olarak belirlenmiştir.

Sürdürülebilirliği şirket gündemine taşıyan örgüt dışı dinamiklerinden biri olan pazar kapsamında paydaşlar (müşteri talebi/beklentisi, tüketici, STK, tedarikçi, ortak) (Adams vd., 2023; Nwoba vd., 2021; Dentoni vd., 2016; Hueske ve Guenther, 2021; Gajanayake vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014), pazar (rekabet, yeni müşterilere ulaşma, küreselleşme, ihracat geliştirme) (Garbie, 2017; Küçüksayraç, 2015; Adams vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014), iş birliği ve ortaklık (Adams vd., 2023; Dentoni vd., 2016; Hueske ve Guenther, 2021), sorunların niteliği (Garbie, 2017; Neugebauer vd., 2016), değer yaratma için yeni fırsatlar (teknoloji, iş, inovasyon) (Gajanayake vd., 2023; Küçüksayraç, 2015), tedarik zinciri zorlukları/tersine lojistik ve sektör trendlerini takip etmek (Gajanayake vd., 2023) faktörlerinin yer aldığı belirlenmiştir. Bir diğer dış dinamik olarak belirlenen düzenlemeler hükümet, yasal ve politik düzenleme (Adams vd., 2023; Nwoba vd., 2021; Hueske ve Guenther, 2021; Gajanayake vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014) unsurlarını kapsamaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma ile beraber sürdürülebilirlik stratejilerini şirket gündemine getiren dinamikler ortaya koyulmuştur ve şirketleri stratejik olarak sürdürülebilirliğe iten dinamiklerin neler olduğu sorusu cevaplanmıştır. Araştırmanın öne çıkan bulgularından biri sürdürülebilirliği stratejik düzeyde gündeme getiren dinamiklerin büyük bölümünün literatürde iç dinamikler odağında ele alınmasıdır. İç dinamiklerin dış dinamiklere göre sürdürülebilirlik kararları üzerinde daha baskın olduğu bulgusuyla (Küçüksayraç, 2015) beraber dış paydaşlar önemli bir baskı unsuru (Papagiannakis vd., 2014) olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, sürdürülebilirliğin entegrasyonunda iç ve dış dinamiklerin katma değerinin bir arada analiz edilmesi istenen sonuçların elde edilmesinde önemlidir (Hueske ve Guenther, 2021). Bu araştırma bulgusu sürdürülebilirliğin ortaya çıkmasında iç ve dış dinamiklerin gerekliliğini doğrulamaktadır. İç dinamikler çerçevesinde hem stratejik hem de organizasyonel düzeyde birçok unsurun sürdürülebilirlik sürecine katılımı ve süreci desteklemesi gerektiği açıktır. Diğer taraftan şirketin dış paydaşları arasında yer alan pazar ve düzenlemelerin neden olduğu itici ve çekici unsurlar sürdürülebilirlik yönünde aksiyon alınmasını sağlamaktadır. Bu bulgu sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasında çok taraflı ve çok paydaşlı katılımı vurgulayan literatür ile uyumludur (UNDP, 2021). Bu iç ve dış dinamikler içerisinde şirket kararları üzerinde etkili olan en önemli dinamikler paydaşlar, çalışan yeteneği ve tutumu, düzenlemeler ve pazar olarak belirlenmiştir (Adams vd., 2023; Nwoba vd., 2021; Dentoni vd., 2016; Hueske ve Guenther, 2021; Gajanayake vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014; Harris, 2007; Garbie, 2017; Küçüksayraç, 2015).

Sürdürülebilirlik konusu paydaş teorisi ile uyumlu olarak büyük ölçüde paydaş katılımıyla ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Toplumsal taleplerin güçlü etkisi (Ertuna vd., 2019), STK baskısı (Adams vd., 2023), müşteri talepleri stratejik düzeyde sürdürülebilirlik kararlarını etkilemektedir. Şirketlerin kirlilik önleme kararlarında müşteriler, tedarikçiler ve ortaklar etkili olmaktadır (Papagiannakis vd., 2014). Sürdürülebilirlik stratejileri yeni paydaşlarla yeni bağlar oluşturmakta ve iş birliğine dönüşmektedir (Dentoni vd., 2016). Bu iş birlikleri kaynak verimliliği, enerji

verimliliği ve yeşil tedarik (Hueske ve Guenther, 2021) gibi konular kapsamında tedarikçileri, rakipleri ve müşterileri kapsamaktadır. Paydaş iş birliği şirketleri sürdürülebilirlik ilkelerini dikkate alarak strateji geliştirmesini tetiklemektedir. Sürdürülebilirlik stratejisi için dış paydaş katılımının önemi ile birlikte iç paydaş katılımının ve güçlendirilmesi gerekliliği açıktır. Hueske ve Guenther (2021) tarafından yapılan araştırma çalışan tutumunun ve yeteneklerinin sürdürülebilirlik kararlarının operasyonlara entegrasyonunda kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan çalışan yeteneklerinin artırılması, çalışanın devamlılığı ve işe alma süreçleri (Papagiannakis vd., 2014; Adams vd., 2023; Hueske ve Guenther, 2021) sürdürülebilirlik için önemli hale gelmekte ve stratejik kararları etkilemektedir.

Sürdürülebilirlik kararlarının operasyonlara entegrasyonunda çalışanlara odaklanmak tek başına yeterli değildir aynı zamanda kültür, etik, iklim, değer ve normlarla (Harris, 2007; Hueske ve Guenther, 2021; Adams vd., 2023; Ertuna vd., 2019; Gajanayake vd., 2023) bu entegrasyon desteklenmeli. Sürdürülebilirlik sürecinin üst düzey ve operasyonel düzeyde hayata geçirilmesinde uygun koşulların oluşturulmasında lider (Harris, 2007; Gajanayake vd., 2023; Hueske ve Guenther, 2021) kritik öneme sahiptir. Lider şirketin yönünü belirlemesi, tüm kaynakları bir araya getirerek belirlenen amaç yönünde aksiyon alınmasını sağlaması itibarıyla sürdürülebilirliği etkilemektedir. Bu bakımdan strateji ve bununla beraber örgüt yapısı sürdürülebilirlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Hueske ve Guenther, 2021). Sürdürülebilirliğin örgütün hangi seviyesinde yer aldığı, öncelikli bir konu olup olmadığı bu dönüşümün kapsam ve derinliğini göstermektedir.

Şirket kararları üzerinde güçlü etkiye sahip bir diğer dış dinamik çevresel düzenlemelerdir. Hükümet, yasal çerçeveler ve politik düzenlemeler sürdürülebilirlik stratejisi üzerinde itici bir etkiye sahiptir (Adams vd., 2023; Gajanayake vd., 2023; Papagiannakis vd., 2014; Nwoba vd., 2021). Sürdürülebilirlik dönüşümünde, çevresel düzenlemelerin güçlü bir dinamik olduğu kabul görürken zayıf düzenlemeler ya da yetersiz finansman kaynakları nedeniyle bu dinamik, bir engele (Hueske ve Guenther, 2021; Küçüksayraç, 2015) dönüşebilmektedir. Sürdürülebilirlik kararlarını şirketler için cazip hale getiren bir diğer çekici unsur pazardır. Pazar payı, yeni müşterilere ulaşma (Küçüksayraç, 2015), rekabetin gerisinde kalmamak ve avantaj yakalamak (Adams vd., 2023) sürdürülebilirlik stratejilerini etkilemektedir. Dentoni vd. (2016) sürdürülebilirliğin stratejik olarak ele alınmasının rekabet avantajını daha olumlu etkilediğini belirlemiştir. Papagiannakis vd. (2014) ise rekabet avantajının daha yüksek sürdürülebilirlik hedeflerini tetiklediğini ortaya koymuştur.

SONUÇ

Bu araştırmanın ortaya çıkma nedeni literatürde stratejik düzeyde sürdürülebilirliği motive eden dinamiklerin belirsizliğini korumasıdır. Küresel ısınma ve iklim krizi nedenleriyle gündeme gelen sürdürülebilirliğin yaygınlaşması ve stratejik olarak ele alınması gerekliliği konuyu önemli hale getirmektedir. Araştırma literatürün özlü bir sentezini ortaya koyarak şirketlerin gündemine sürdürülebilirliği getiren dinamikleri

kapsamlı olarak belirlemiştir. Sürdürülebilirliğin gündeme gelmesi ve yaygınlaşması yönünde aksiyon almak isteyen karar alıcılar için bu araştırma faydalı bulgular sunmaktadır. Araştırma bu bakımdan, bulguları itibarıyla literatüre ve karar alıcılara katkılara sahiptir.

Literatürün sentezlenmesi sonucunda şirketleri sürdürülebilirliğe yönelten dinamiklerin iç ve dış çevreyi kapsadığı ve araştırma bulgularının paydaş teorisi tarafından desteklendiği belirlenmiştir. Sürdürülebilirliğin stratejik ve operasyonel olarak ortaya çıkması bu iç ve dış dinamiklerin bir arada değerlendirilmesiyle mümkündür. Sürdürülebilirlik dönüşümü piyasa koşulları, düzenlemeler, iş birliği, paydaş ilişkileri ve teknoloji gelişmelerinden önemli düzeyde etkilenmektedir. Ancak bu dönüşümün dışarıdan desteklenmesi kritik öneme sahip olmakla beraber tek başına yeterli değildir; dönüşümün derinliği şirket içi unsurların aktif kalımına bağlıdır. Bu bakımdan üst yönetimin karar ve tutumlarıyla başlatılan sürdürülebilirlik hareketinin çalışanlar tarafında hayata geçirilmesi ve şirketin iklim ve kültürüne yedirilmesi gerekir.

Araştırmanın katkısıyla beraber bazı kısıtlara da sahip olduğu söylenebilir. Bunlardan biri, WoS ve Scopus dışında yer alan endeks araştırmalarını kapsamamasıdır. Bir diğer kısıt, araştırma amacının gerçekleştirilmesinde kantitatif bir yöntemin eksikliğidir. Gelecek çalışmalar bu dinamiklerin belirlenmesinde farklı endeksleri ve kantitatif yöntemleri kullanabilir. Ayrıca, sürdürülebilirlik stratejilerinin ortaya çıkmasını belirleyen dinamikleri pazar gelişmişliklerine göre karşılaştırabilir.

DYNAMICS THAT STRATEGICALLY BRING SUSTAINABILITY TO THE AGENDA IN COMPANIES

1. INTRODUCTION

The Paris Climate Summit has brought important responsibilities and the sustainability transformation directly and indirectly affects other countries and companies. It can be said that sustainability is a new agenda for companies generally and carries uncertainties (Yurdakul, 2023). Sustainability success requires multilateral participation and a long-term perspective. The realization of this is possible through the widespread adoption of sustainability. For widespread sustainability adoption, it becomes important to identify the sustainability motivations. However, there is a lack in the literature on what motivates and guides companies towards sustainability decisions and practices (Gajanayake et al., 2023). To overcome the deficiency, this research aims to determine the dynamics that reveal sustainability strategies in companies and to contribute to the literature.

2. METHODS

A systematic literature review was conducted to identify the sustainability strategies dynamics. This scientific method requires following a systematic process and is based

on a comprehensive literature review (Cook et al., 1997). In this research, systematic literature review consists of the steps of determining the research plan, conducting the research and reporting (Kitchenham, 2004).

3. RESULTS

Based on the literature, internal and external dynamics were identified in the emergence of sustainability strategies. Internal dynamics are grouped as strategic and organizational; external dynamics are grouped as market and regulations.

In particular, company strategies (Ertuna et al., 2019; Hueske and Guenther, 2021; Gajanayake et al., 2023) and accordingly, cost optimization (Adams et al., 2023), differentiation (Küçüksayraç, 2015), competitive strategy (Garbie, 2017), innovation (Küçüksayraç, 2015; Gajanayake et al., 2023; Papagiannakis et al. 2014), savings focus (Küçüksayraç, 2015), top management's approach (Adams et al., 2023) and reputation concerns (Küçüksayraç, 2015; Adams et al., 2023) were identified as internal dynamics at the strategy level. Organizational dynamics are ethics, values and norms (Adams et al., 2023; Ertuna et al., 2019), climate/social conscience and doing the right thing (Gajanayake et al., 2023; Hueske and Guenther, 2021), culture (Harris, 2007; Hueske and Guenther, 2021), employee capability and attitude (Papagiannakis et al., 2014; Harris, 2007; Gajanayake et al., 2023; Hueske and Guenther 2021; Adams et al., 2023), organizational learning (Papagiannakis et al., 2014; Hueske and Guenther, 2021), leadership (Harris, 2007; Gajanayake et al., 2023; Hueske and Guenther, 2021), managerial ability and attitude (Papagiannakis et al., 2014; Hueske and Guenther, 2021), product quality improvement (Küçüksayraç, 2015), organizational structure and size (Harris, 2007; Hueske and Guenther, 2021) and awareness (Garbie, 2017).

Market dynamics includes stakeholders (Adams et al., 2023; Nwoba et al., 2021; Dentoni et al., 2016; Hueske and Guenther, 2021; Gajanayake et al., 2023; Papagiannakis et al., 2014), market (Garbie, 2017; Küçüksayraç, 2015; Adams et al., 2023; Papagiannakis et al., 2014), collaboration and partnership (Adams et al., 2023; Dentoni et al., 2016; Hueske and Guenther, 2021), the nature of problems (Garbie, 2017; Neugebauer et al., 2016), new opportunities for value creation (Gajanayake et al., 2023; Küçüksayraç, 2015), supply chain challenges/reverse logistics and following industry trends (Gajanayake et al., 2023). In addition, companies are turning towards sustainability strategies triggered by government, legal and policy regulations (Adams et al., 2023; Nwoba et al., 2021; Hueske and Guenther, 2021; Gajanayake et al., 2023; Papagiannakis et al. 2014).

4. DISCUSSION

The most important dynamics that create pressure on business decisions are stakeholders, employee skills and attitudes, regulations, and market factors. The strong impact of social demands (Ertuna et al., 2019), NGO pressure (Adams et al., 2023), and customer demands affect sustainability decisions. Customers, suppliers,

and partners are effective in companies' decisions to prevent pollution (Papagiannakis et al., 2014). Research by Hueske and Guenther (2021) shows that employee attitudes and skills are critical in the sustainability decision's integration into operations. In this respect, increasing employee skills, employee continuity, and recruitment processes (Papagiannakis et al., 2014; Adams et al., 2023; Hueske and Guenther, 2021) become important for sustainability and affect strategic decisions. Integration of sustainability decisions into operations should be supported by culture, ethics, climate, values, and norms (Harris, 2007; Hueske and Guenther, 2021; Adams et al., 2023; Ertuna et al., 2019; Gajanayake et al., 2023). The leader (Harris, 2007; Gajanayake et al., 2023; Hueske and Guenther, 2021) is critical in creating favorable conditions for the realization of the sustainability process. At which level of the organization sustainability is located and whether it is a priority issue or not shows the scope and depth of this transformation.

Government, legal frameworks and political regulations have effect on sustainability strategy (Adams et al., 2023; Gajanayake et al., 2023; Papagiannakis et al., 2014; Nwoba et al., 2021). While environmental regulations are recognized as a strong dynamic in sustainability transformation, this dynamic can turn into an obstacle (Hueske and Guenther, 2021; Küçüksayraç, 2015) due to weak regulations or insufficient financing resources. Market share, reaching new customers (Küçüksayraç, 2015), not falling behind the competition and gaining an advantage (Adams et al., 2023) affect sustainability strategies. Dentoni et al. (2016) found that the strategic approach to sustainability affects competitive advantage more positively. Papagiannakis et al. (2014) found that competitive advantage triggers higher sustainability goals.

CONCLUSION

It is clear that sustainability, which has come to the agenda due to global warming and the climate crisis, needs to be widespread and strategically addressed. This research provides useful findings for decision-makers who want to take action to bring sustainability to the agenda and make it widespread.

It can be said that the research has some limitations along with its contribution. One of these is that it does not cover index studies other than WoS and Scopus. Another limitation is the lack of a quantitative method to realize the research objective. Future studies can use different indices to determine these dynamics and quantitative methods.

KAYNAKÇA

- Adams, D., Donovan, J., ve Topple, C. (2023). Sustainability In Large Food and Beverage Companies and Their Supply Chains: An Investigation into Key Drivers and Barriers Affecting Sustainability Strategies. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1451-1463. <https://doi.org/10.1002/bse.3198>
- Ashrafi, M., Acciaro, M., Walker, T. R., Magnan, G. M., ve Adams, M. (2019). Corporate Sustainability in Canadian and US Maritime ports. *Journal of Cleaner Production*, 220, 386-397. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.098>
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Baumgartner, R. J., ve Ebner, D. (2010). Corporate Sustainability Strategies: Sustainability Profiles and Maturity Levels. *Sustainable Development*, 18(2), 76-89.
- Cato, M. S. (2012). *Green Economics: An Introduction to Theory, Policy and Practice*. UK and US: Routledge
- Cavaleri, S., ve Shabana, K. (2018). Rethinking Sustainability Strategies. *Journal of Strategy and Management*, 11(1), 2-17.
- Cook, D. J., Mulrow, C. D., ve Haynes, R. B. (1997). Systematic Reviews: Synthesis of Best Evidence for Clinical Decisions. *Annals of Internal Medicine*, 126(5), 376-380. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-126-5-199703010-00006>
- Dentoni, D., Bitzer, V., ve Pascucci, S. (2016). Cross-Sector Partnerships and The Co-Creation of Dynamic Capabilities for Stakeholder Orientation. *Journal of Business Ethics*, 135, 35-53. [10.1007/s10551-015-2728-8](https://doi.org/10.1007/s10551-015-2728-8)
- Elkington, J., ve Rowlands, I. H. (1999). Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line Of 21st-Century Business. *Alternatives Journal*, 25(4), 42.
- Ellegaard, O., ve Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact?. *Scientometrics*, 105, 1809-1831.
- Ertuna, B., Karatas-Ozkan, M., ve Yamak, S. (2019). Diffusion Of Sustainability and CSR Discourse in Hospitality Industry: Dynamics of Local Context. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(6), 2564-2581.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Parmar, B. L., ve De Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. UK: Cambridge University Press. ISBN:978-0-521-13793-5
- Gajanayake, A., Ho, O. T. K., ve Iyer-Raniga, U. (2023). Motivations and Drivers for Adopting Sustainability and Circular Business Strategies in Businesses in Victoria. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2559>
- Garbie, I. (2017). Identifying Challenges Facing Manufacturing Enterprises Toward Implementing Sustainability in Newly Industrialized Countries. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(7), 928-960.
- Harris, N. (2007). Corporate Engagement in Processes for Planetary Sustainability: Understanding Corporate Capacity in The Non-Renewable Resource

- Extractive Sector, Australia. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 538-553. 10.1002/bse.497
- Heikkurinen, P., ve Ruuska, T. (2021). *Sustainability Beyond Technology: Philosophy, Critique, and Implications for Human Organization*. UK: Oxford University Press. DOI: 10.1093/oso/9780198864929.0001.0001
- Hueske, A. K., ve Guenther, E. (2021). Multilevel Barrier and Driver Analysis to Improve Sustainability Implementation Strategies: Towards Sustainable Operations in Institutions of Higher Education. *Journal of Cleaner Production*, 291, 125899. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125899>
- Humphreys, P., McIvor, R., ve Chan, F. (2003). Using Case-Based Reasoning to Evaluate Supplier Environmental Management Performance. *Expert Systems with Applications*, 25(2), 141-153. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(03)00042-3)
- Just, V. (2020). *Sustainable Business Processes in Global Companies: Current Perspectives and Future Trends in Regard to Efficiency and Risk Management*. Germany: Springer, ISBN 9783658281960, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28196-0>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for Performing Systematic Reviews*. UK, Keele University, 33(2004), 1-26, ISSN:1353-7776 .
- Küçüksayraç, E. (2015). Design For Sustainability in Companies: Strategies, Drivers and Needs of Turkey's Best Performing Businesses. *Journal of Cleaner Production*, 106, 455-465.
- Neugebauer, F., Figge, F., ve Hahn, T. (2016). Planned Or Emergent Strategy Making? Exploring The Formation of Corporate Sustainability Strategies. *Business Strategy and The Environment*, 25(5), 323-336. <https://doi.org/10.1002/bse.1875>
- Nwoba, A. C., Boso, N., ve Robson, M. J. (2021). Corporate Sustainability Strategies in Institutional Adversity: Antecedent, Outcome, and Contingency Effects. *Business Strategy and the Environment*, 30(2), 787-807. <https://doi.org/10.1002/bse.2654>
- Parker, J. (2014). *Critiquing Sustainability, Changing Philosophy*. UK and US: Routledge.
- Papagiannakis, G., Voudouris, I., ve Lioukas, S. (2014). The Road to Sustainability: Exploring the Process of Corporate Environmental Strategy Over Time. *Business Strategy and the Environment*, 23(4), 254-271. <https://doi.org/10.1002/bse.1781>
- Resta, B., Gaiardelli, P., Pinto, R., ve Dotti, S. (2016). Enhancing Environmental Management in The Textile Sector: An Organizational-Life Cycle Assessment Approach. *Journal of Cleaner Production*, 135, 620-632. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.06.135>
- Sommer, A. (2012). *Managing green business model transformations*. Springer Science & Business Media.
- Starik, M., ve Kanashiro, P. (2013). Toward a Theory of Sustainability Management: Uncovering and Integrating the Nearly Obvious. *Organization ve Environment*, 26(1), 7-30

- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Torraco, R. J. (2016). Writing Integrative Literature Reviews: Using the Past and Present to Explore the Future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404-428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>
- United Nations (2015). Paris Agreement, 27.07.2022, <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>
- UNDP (2021). Annual status report 2020. United Nations Development Programme, 29.07.23, <https://www.undp.org/publications/annual-status-report-2020-global-project-managing-effective-development-cooperation>.
- Van der Laan Smith, J., Adhikari, A., ve Tondkar, R. H. (2005). Exploring differences in social disclosures internationally: A stakeholder perspective. *Journal of accounting and public policy*, 24(2), 123-151. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2004.12.007>
- WCED (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nation, Erişim: 26.07.2022, <https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/wced>
- Yurdakul, Melek (2023), Corporate Sustainability and Circular Economy in Turkish Service and Industrial. Erdiaw-Kwasie, Michael Odei (Ed.) *Circular Economy Strategies and the UN Sustainable Development Goals*, Australia: Palgrave, ISBN 978-981-99-3082-1, <https://doi.org/10.1007/978-981-99-3083-8>

-RESEARCH ARTICLE-

**GOOD GOVERNANCE AND STUDENT POLITIC IN PUBLIC
UNIVERSITY CAMPUSES: BANGLADESH PERSPECTIVE**

Mahmud Al MAHMUD¹ & M H MAHMUD²

Abstract

Student political role is the most crucial and dominant in the history of the birth of Bangladesh. Despite having its glorious past in the birth of Bangladesh and bringing many historical political changes towards democracy and good governance, Student politics is now shriveling up the good governance and academic environment with violent and parochial political culture. However, with the passage of time, student politics is gradually losing its historical importance and legitimacy as political violence and brutality become part of its regular activities. Student political violence is a nationwide problem in Bangladesh, public college and university campuses are occupying the forefront of this issue. But despite the multitude of strategies aimed at achieving effective governance in public educational institutions, the level of success attained remains less than desirable. This paper intends to emphasize the student political scenario on the basis of the normative scale of good governance. Among many spheres of student politics in Bangladesh, this paper will analyses the scenario of public university campuses, where student politics have a distinct political structure from off-campus student politics. This paper will conduct a qualitative analysis to inquire about the status of good governance in these campuses and how student political violence and parochial culture deter good governance in those institutions and later impact the national good governance process. The research paper suggests that to ensure efficient, good governance on campus and at the national level, the current pattern of student politics has to be revised rigorously. To increase the chances of good governance in Bangladesh, a realistic policy needs to be developed for student politics and university authorities.

Keywords: *Good Governance, Student politics, Accountability, Inclusivity, Bangladesh*

JEL Codes: *Code1, Code2.*

Başyuru: 30.08.2023 **Kabul:** 05.03.2024

¹ Assist. Prof. Dr., Department of History, Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakarya University, Turkey, mahmudtoday@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5122-5854

² Graduate student (MA), Interdisciplinary Graduate Studies, University of British Columbia, Canada, mh.mahmud1971@gmail.com, ORCID: 0009-0006-7301-1554

DEVLET ÜNİVERSİTELERİNİN KAMPÜSLERİNDE İYİ YÖNETİŞİM VE ÖĞRENCİLERİN POLİTİK ROLÜ: BANGLADEŞ PERSPEKTİFİ

Öz

Öğrencilerin politik rolü, Bangladeş'in tarih sahnesine çıkışındaki en önemli ve en baskın unsurdur. Görkemli bir geçmişe sahip olan Bangladeş'in ortaya çıkışı, demokrasi ve iyi bir yönetime sahip olmaya yönelik pek çok tarihi ve siyasi değişikliği meydana getirmiş olmasına rağmen öğrencilerin siyasi çekimeleri, şiddet içeren ve dar görüşlü bir kültürle ülkenin demokratik yönetimi ve akademik ortamı sekteye uğratmıştır. Bununla birlikte, siyasi şiddet ve vahşetin sıradan bir parçası haline gelmesinden dolayı, öğrencilerin politik rolü tarihî önemini ve meşruiyetini zaman içinde yavaş yavaş kaybetmiştir. Öğrencilerin siyasi şiddeti Bangladeş'in ülke çapında bir meselesi olsa da, devlet okulları ve üniversite kampüsleri bu meselenin en önde gelen safını işgal etmektedir. Ancak devletin eğitim kurumlarında etkili yönetim sağlamayı amaçlayan çok sayıda strateji geliştirilmesine rağmen, elde edilen başarı arzu edilenin altında kalmaktadır. Bu makalenin amacı, öğrenci politik temsilini iyi yönetişimin normatif ölçeği temelinde vurgulamaktır. Bangladeş'teki öğrenci politikasının birçok alanı arasında, bu makale, devlet üniversitelerinin kampüslerini tahlil edecektir. Zira bu mekânlar, öğrenci politikasının üniversite dışına nazaran kendine has bir siyasi yapıya sahiptir. Bu makale, kampüslerdeki iyi yönetişimin durumunu ve öğrenci siyasi şiddetinin ve bağınazlık kültürünün dar anlamda bu kurumlardaki ve geniş anlamda ise ulusal çapta iyi yönetişimi nasıl baltaladığını sorgulamak maksadıyla nitel bir analiz yürütecektir. Bu araştırma makalesi, kampüste ve ulusal düzeyde etkili ve iyi bir yönetimin sağlanması için mevcut öğrenci politikası modelinin titizlikle revize edilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Bangladeş'te iyi yönetim şansını artırmak için öğrenci politikaları ve üniversite yetkilileri için gerçekçi bir politikanın geliştirilmesi gerekiyor.

Anahtar Kelimeler: İyi Yönetişim, Öğrenci Politikası, Hesap Verebilirlik, Kapsayıcılık, Bangladeş.

JEL Kodları: Kod1, Kod2.

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

1. INTRODUCTION

Student politics in Bangladeshi public educational institutions are getting scholarly attention to examine its relevancy and legitimacy as the way it is functioning now is in line with national political parties rather than focusing on student services or interests. The violent nature of political activities and parochial political culture contributes to Bangladesh's decaying participatory political culture (Hossain, Alam, and Shahriar, 2014: 1-6). Though so many approaches to ensure good governance in public educational institutions, the success rate is not satisfactory. Despite having its glorious past in the birth of Bangladesh and bringing many historical political changes

towards democracy and good governance, Student politics is now shriveling up the good governance and academic environment with violent and parochial political culture (Aynul Islam, 2015). Public universities are the sanctuaries of political violence shaping overall national political culture and impeding good governance (Kuttig and Suykens, 2020). The student political culture in public universities of Bangladesh has been characterized by long-standing issues, giving rise to several pertinent questions. One crucial query pertains to the motivations that drive students to engage in political activities. Furthermore, it is imperative to examine how student political violence hampers the process of good governance within these institutions. Specifically, the impact of student political violence on participation, accountability, inclusiveness, effectiveness, and the rule of law necessitates a thorough investigation.

This research paper examines student political scenarios in public universities of Bangladesh, where degrees are provided through government funding. The investigation delves into the repercussions of student political violence on good governance, with a particular emphasis on aspects such as participation, accountability, inclusiveness, effectiveness, and adherence to the rule of law. The study employs qualitative and quantitative literature reviews to discern how student political violence hinders the realization of these principles in Bangladeshi universities. We will discern, through our theoretical discussion, that national political parties in Bangladesh employ students as political instruments to further their own interests, leading to the establishment of an ominous cultural practice.

2. LITERATURE REVIEW

In Bangladesh, educational institutions are gradually incorporating neoliberal values in their governance process (Kabir, 2013), aiming to develop its curriculum to reach international standards. University Grant Commission (UGC), an authority that governs public and private universities in Bangladesh, collaborates with World Bank and other international organizations for funding, and in response, it promotes good governance as a condition (Kabir, 2021). Bangladesh struggles to meet the demand of aid donor's criteria as the poor governance, and weak institutions hinder the process (Kochanek, 2000). The student political culture, which is parochial, as Almond and Verba classified what parochial culture is (Almond and Verba, 1989: 17), is accelerating the hindrance against the good governance process. After the 1990s, Bangladesh is experiencing a violent and brutal student political culture, which is denigrating the glorious history of student involvement in the birth of Bangladesh, and the mass movement of 1990 against military dictator Ershad's regime to regain democratic rule. Now Student political violence in public educational institutions has become the common scenario, resulting from inter and intra-party clashes. Student politics is not so influential in developed countries, regarding their influence on society or campus, as in the USA, though students join in national political issues and relevant activities (Altbach, 1997: 209). In Bangladesh, student politics essentially shape the national political culture and control the pace and direction of political trends. All the national political parties try to control student politics and patronage and back student political activities (Kuttig, 2019: 406). There are several scholarly

works on good governance and political violence in Bangladesh. Islam analyzed the political culture and good governance in Bangladesh and focused on democracy deficit and good governance deficit (Islam, 2016). Kuttig analyzes the student political violence and identifies their pattern and nature in several articles (Kuttig, 2019; Kuttig and Suykens, 2020; Suykens, Julian Kuttig, and Aynul Islam, 2020). However, there is a research gap as nobody analyzed the impacts of student political violence regarding good governance in Bangladesh. This paper analyzes the impacts of student political violence on the good governance process, particularly accountability, participation, inclusiveness, effectiveness, and rule of law from 1991 to 2019.

3. METHODOLOGY

This study is conducted through qualitative approaches based on sources of data. For incorporating a conceptual discussion of good governance, this study analyzes the secondary sources, articles and books, on that particular concept. This paper incorporates most quantitative data to clarify relevant arguments from analyzing content-specific reports and articles. It analyzes the most recent scenario and finds relations among the factors, and recognized news articles will also be analyzed. Currently, the focus country, Bangladesh, faces severe problems in that student political violence occurs and, most significantly, it weakens democratization and good governance. The scopes and spheres of good governance are enhancing day by day. For this study, it was critical to choose which portion of good governance is being deterred by student political violence, as all the good governance principles are somehow affected by political violence. This qualitative research will focus on student political violence and its impact on good governance. This analysis is organized into several parts. Firstly, it discusses the nature of student political culture in public universities in Bangladesh, secondly, the factors that motivate students to be engaged in political activities, thirdly, how student political violence creates obstacles against the good governance process in Bangladesh, and finally, how student political violence deters the accountability, participation, inclusiveness, effectiveness, and rule of law. The analysis includes American student political examples, where necessary, to compare the developed and under-developed student political culture.

4. CONCEPTUAL ANALYSIS

The term "governance" is derived from Latin and ancient Greek, signifying concepts of control, guidance, and manipulation (Keping, 2018). The World Bank Report of 1992, titled "Governance and Development," popularized the term among development NGOs, bilateral donors, and multilateral institutions, leading to its widespread usage (Hyden and Bratton, 1992; Yanacopulos, 2005). According to Merriam-Webster dictionary, governance means "the act or process of governing or overseeing the control and direction of something (such as a country or an organization)" ("Definition of GOVERNANCE," 2023). Governance is a process of how a government, state, institution or organization run its function and activities. Governance is a concept that broadens its scope with the development of new modes and ways of state functions. Moreover, all the state and non-state actors all over the

world are currently incorporating governance in their theoretical and practical mode of activity. Like governance, the concept of good governance is also enhancing its scope from traditional points of effectiveness, inclusiveness, transparency and the rule of law to equity, participation, inclusiveness, sound regulation, decentralization and many more (Grindle, 2017). This term was coined by World Bank in 1989 while working for reducing corruption in sub-Saharan Africa (Santiso, 2001). In 1998, the Asian Development Bank (ADB) expanded the notion of good governance by incorporating five additional principles: transparency, accountability, openness, predictability, and participation. Subsequently, in 2002, the United Nations Development Program (UNDP) further enriched the principles of good governance by including control of corruption, rule of law, equity, gender-balance, and consensus orientation. Additionally, the UN Commission for Economic and Social Affairs for Asia and the Pacific outlined eight key principles as criteria for good governance, encompassing accountability, participation, consensus orientation, transparency, responsiveness, effectiveness, efficiency, equity, inclusivity, and adherence to the rule of law (Islam, 2016). Stoker presented five propositions aimed at enhancing our understanding of governance: 1, Governance pertains to a framework of institutions and actors that extend beyond the traditional confines of government. 2, Governance acknowledges the blurring of boundaries and responsibilities in addressing social and economic challenges. 3, Governance recognizes the power dynamics and interdependencies inherent in the relationships among institutions engaged in collective action. 4, Governance revolves around autonomous, self-governing networks of actors collaborating towards common goals. 5, Governance appreciates the capacity to achieve objectives, not solely reliant on the government's commanding power or authority. It envisions the government employing innovative tools and techniques to steer and guide societal progress (Stoker, 2006).

On the other hand, governance is also a growing idea, which areas of focus are expanding continuously. Like governance, good governance also incorporates more areas and increases scholarly devotion in this field. Sometimes as a concept, good governance obscures rather than enlighten us due to its inflated idea and tendency to incorporate all the good things necessary for the development of public institutions (Grindle, 2017). In Bangladesh, public universities are progressively embracing principles that advocate for good governance. The World Bank has played a significant role in expediting the introduction and implementation of good governance through its financial support and associated requirements. In 2009, the World Bank approved a credit of US\$9.1 million from the International Development Bank (IDB) to foster innovation, enhance the quality of teaching and learning environments, and promote accountability within the higher education system (Kabir, 2013).

5. BACKGROUND OF THE STUDY

Three major and dominant student political organizations are primarily involved in student political activities and violence in Bangladesh. The student political organizations in Bangladesh consist of the Bangladesh Student League (BCL), affiliated with the Awami League (AL); Jatiyotabadi Chhatra Dal (JCD), associated

with the Bangladesh Nationalist Party (BNP); and Islami Chhatra Shibir (ICS), the student wing of the Islamist party Bangladesh Jamaat-e-Islami. Apart from these, there are many more student political organizations of other political parties affiliated with leftist, rightist (religion-based organization), and nationalist political parties. Student politics has a golden history of contributing to the liberation of Bangladesh, then East Pakistan, from Pakistan in 1971. Particularly the role of public universities played a significant role in that war. However, after the liberation, student politics gradually lost its past fame and became tools of political violence. After independence in 1990, students had another significant role in removing military dictatorship and regaining parliamentary democratic rule in Bangladesh. However, student politics is now in a shape that its function is focused not on student interest rather on serving and entertaining major national political parties. The patron-client relation is one of the most significant obstacles that hinder good governance in Bangladesh. The practice of patron-client relations starts during the student political actions and later gets stronger in national political and administrative sectors. These factors motivate students for making chaos and create violence and sacrifice themselves, only to show their patron political leaders to gain a dominant position within their party (Suykens, 2018). The fact that accelerates student political violence is the open engagement and association of university authorities, including academicians, in partisan politics. The involvement of teachers in partisan politics not only obstructs academic integrity but also negatively impacts overall educational and career outcomes. (Shiddike and Bockarie, 2020). In Bangladesh, student murder in gruesome political violence in public universities is common. However, not only educational institutions but also the state remain reluctant to ensure justice for such killing or violence of students. Despite having certain regulations and acts for students' non-academic and criminal activities, educational institutions always remain silent, and if they do anything, it is for handling immediate chaotic situations and media attention. The violent student political culture is the main force that nurtures all these mismanagements and enhances the good governance deficit.

6. UNDERSTANDING STUDENT POLITICS IN PUBLIC UNIVERSITIES: NATURE, CULTURE AND MOTIVATIONS

Suykens vehemently asserts that student politics in Bangladesh has become increasingly violent (Suykens, 2018: 883), leading many to perceive it as a sign of deterioration since the 1990s. Gabriel A. Almond classified political culture into three categories: parochial, subject, and participant political culture (Almond and Verba, 1989). Both parochial and subject political cultures identify those cultures where citizens have a passive role in the political process. The notion of parochial culture encompasses the notion that the political system resists change initiatives. In more complex and differentiated political systems, parochialism tends to be more effective and normative in nature, rather than cognitive (Almond and Verba, 1989: 19).

On the contrary, participant political culture means citizens' active and direct participation in the political process. According to Almond, "They (citizens) tend to be oriented toward an "activist" role of the self in the polity, though their feelings and

evaluations of such a role may vary from acceptance to rejection" (Almond and Verba, 1989). This paper argues that the student political culture in Bangladeshi public universities is parochial and violent in nature. General students have minimal interests and expectations of the political process, where national political parties control and dominate the student political activities. Normal expectations from student political activities are students' interest, necessary bargaining with institutional authority, demanding student service, quality education, and financial issues. Ideology based party formation and doing political activities are also, to some extent, common scenarios. In Bangladeshi public universities, student political activities mainly focus on national issues where the quality of education, student interest, academic services has no priority. Student leaders bear a dormant desire to be national political leaders with more power over economic resources and facilities. In the USA, the student political activities are different where no expectation that the student leaders of today will be the government leaders of tomorrow and student politics can barely impact the national political issues (Altbach, 1997). Education in public universities is almost free of cost, and the universities have resources for maximum students, which is also free of cost. The most demanded facilities universities provide along with education is free accommodation in the student dormitory, known as student hall. Student political parties try to take control of student dormitories with muscle power, denying the universities' authority. This capturing of student halls gives them power over students that, if any student wants to live in the halls, he/she need to obey the student political parties that occupies the halls.

Furthermore, the motivation for engaging in student politics extends beyond the campus boundaries, as it offers opportunities to access employment and networks associated with influential local or national politicians (patronage and shelter) (Kuttig and Suykens, 2020: ix). To get easy and disproportionate access to the state resources to control violence and show muscle power. To reach the peak of the power structure, one student leader has to demonstrate his capability to organize violence as well as self-sacrifice. Suykens argues that "self-sacrifice play a crucial role in the integration of student activists and leaders in these party-state networks. While it might seem counter- intuitive, violence can help actors to gain protection from what I will call the Bangladesh party- state" (Suykens, 2018). Though it sounds ridiculous that one wants himself to be wounded in a violent incident, it is happening to gain the attention of the patron national political parties hence access to the state's resources. All the student political parties (BCL, JCD, ICS and others) follow the same techniques and strategies. If one student can show that he has a strong rivalry with the opposition and has evidence of inciting and conducting violence against the opposition, he gets more attention, like self-sacrifice. The tendency to entertain the patron national political leaders motivates them to engage in violent activities.

Another factor motivating student political organizations is domination and power in student dorms and campuses. Students who are not affiliated with any political group are regularly threatened and tortured physically and verbally. Student political groups control the dormitory (rooms and seats) and distribute rooms and seats according to the loyalty and participation in the group's political activities. Seat and room

distribution are the most significant incentives that general students fall into the dilemma and later follow the political groups. All the political groups try to maximize their control and domination over a maximum number of rooms and seats. It triggers violence among student political parties, and the ruling party supported student political party always takes advantage of these violent incident. In all public university's campuses, student political parties that are affiliated with the ruling party always dominate and control. When BNP is in power, JCD dominates and controls the campuses, tortures the political opposition party's supporters and leaders. The same scenario happens when AL is in power, BCL becomes powerful, control student dorms and extrudes all other opposition from dorms.

The job recruitment process in Bangladesh is highly influenced by nepotism and corruption. Before recruiting the candidate for the most demanded government jobs, law enforcement agencies do several rigorous verifications to identify whether the candidate is engaged with any criminal activities or not. However, law enforcement agencies can easily identify who is pro-ruling party and who support the opposition in this process. During the Public Service Commission (PSC) recruitment process each year, many qualified candidates are denied their final enlistment in the gazette due to police verification, where most of the cases are vague and blurred. However, the candidates claim their political affiliation is the curse for not being recruited. (Mosabber Hossain, 2020). To be visible within and outside the peer circles and locality, students create political moves to draw attention, which might help them be identified to the verification authority. Social media has become the common tool to demonstrate one's political activities to be visible to the political seniors and localities. Kuttig and Suykens contend that in Bangladesh, Facebook has evolved into a primary platform for student politicians to engage in visibility politics within the realm of digital public space (Kuttig and Suykens, 2020).

7. STUDENT POLITICAL VIOLENCE AND GOOD-GOVERNANCE IN PUBLIC UNIVERSITIES

We will focus on some particular principles of good governance, which are deterred by student political violence in public universities in Bangladesh. Moreover, this analysis also briefly includes the effects of student political violence over the national good-governance process.

7.1. Effectiveness

The academic outcome from the educational institutions indicates the country where it is heading in the near future. The concentration of students on education makes worthy outcomes to lead a nation toward progress and betterment. Students always have some incentives to be more concentrated on education, like job, social honor, social status and power in society. One most significant quality student can pursue from educational institutions is skill and capacity. According to the Oxford Online Dictionary, effectiveness means "the fact of producing the result that is wanted or intended" ("Effectiveness Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.Com," n.d.).

According to Keping, effectiveness means management efficiency (Keping, 2018). The current political culture opposes all these mechanisms, rather focuses on political linkage and nepotism to pursue all these incentives. Islam states a similar position, "Students put more emphasis on being a leader of a political party's student wing than on studying hard to achieve a better future. Since getting a job is increasingly dependent on having political links than on good academic records, many students subscribe to the notion that politics, more so than doing well in education, will provide a better future and that doing well in education will have less market currency than having a good political career" (Islam, 2016). In another way, educational institutions always struggle to check student political leaders' tender- business, extortion, and violence. The student political leaders try to control every aspect of educational institutions, interfering in the admission process, resource distribution, forcefully occupying student dorms, and sometimes shutting down academic activities following the agenda of the national political party. Controlling the student dorms is the most significant as this possible to do other tasks with forced support of all resident's students of dorms. The power practice over student dorms shifts with the change of power in national politics. Suykens takes an interview from a student leader who opines, "After every national election, the first thing the student wing of the winning party does is take control of all the educational institutions from the losing party cadres" (Suykens, 2018, p. 898). As mentioned in the previous discussion, these parochial motivational forces lead student politics towards violence. The presence of campus politics and its inherent volatility detracts from the value of higher education and diminishes overall satisfaction with the academic experience. While some advocate for the prohibition of campus politics, it is essential to recognize that students have historically played a substantial and influential role in national affairs (Andaleeb, 2003: 502). Thus, the effectiveness of the educational institutions is seriously backpedaled by student political violent culture, which later impacts national good governance.

7.2. Participations

As per the African Development Foundation, participation refers to a process whereby all members of a community or organization are engaged and hold sway over decisions pertaining to developmental activities that will impact them (ADF 2014). As a developing country, which is following a parliamentary democratic system, Bangladesh is struggling to implement liberal and good governance principles simultaneously. Participation could be analyzed focused on the development and economic sectors. Addink describes six core principles of good governance where participation is important one (Addink, 2019). The student politics in public universities nakedly impede the participation principle. To begin with, within campus political activities, the student wing of the ruling party consistently holds a dominant position, leading to the marginalization and exclusion of all other political parties. As discussed earlier, the domination starts with the control of the student dorm. Later, any other student political activities are violently opposed by ruling party-supported student political parties. In Bangladesh, since 2008, AL has been occupying state power. Since then, BCL, the student wing of AL, has been mastering all the political activities on campus. From 2008 to 2018, 13% of total reported political violence

occurred on campuses (Aynul Islam, 2015). In 2019 the incident of Abrar Fahad murder could be a significant example, which shows that the voice of political opposition is barely tolerated in the campus dormitory.

The participation is systematically deterred by other characteristics of student political culture, which is patron-client relations. If student politics matter to students concerns and issues, equal participation in selecting and electing student leaders will promote liberal democratic values as well as good governance. However, the student leadership is selected by patron political party leaders where the common student has no voice. The patron political party evaluate one leader based on his/her rivalry, power to conduct violence and occupy campus resources against opposite political party supporters. Student politicians get motivation from this culture to exclude opposite political party supporters and leaders and establish maximum possible domination on campus. These tendencies devalue the participation principle of good governance.

7.3. Accountability

Keeping defines accountability as the act of holding each individual responsible for their own behavior. (Keping, 2018). If one individual is unable to perform his duty or responsibility, he/she must be accountable for this. Keping argued, "If they fail to fulfil their bounden functions or duties, or if they do so in an inappropriate manner, their conduct constitutes dereliction of duty or lack of accountability. The more accountable the public, the higher the level of good governance will be"(Keping, 2018). In line with the commonly accepted definition, Schmidt and Wood described accountability as a process that includes the actor or organization providing information, engaging in discussions or deliberations based on that information, and the potential application of rewards or sanctions in cases of misconduct. (Schmidt and Wood, 2019). In Bangladeshi public universities nakedly failed to ensure academic environment for students, including enough accommodation, library, classroom, technology, and an equal political environment for all student political parties. Whenever general students protest against maladministration and mismanagement of university authority, the ruling party blessed student political party create violence against it. More importantly, nobody can stand against the unparalleled domination and power practice of the ruling party's wing student organization. This culture bluntly impedes the practice of accountability in public universities, and later it impacts the national political culture.

A question may arise why the ruling student political party supports university authority. The parochial political culture is not limited to students only. Rather, university educators and administrative bodies also have distinct political formations in line with national political parties. Shiddike and Bockarie find on university teacher's engagement in partisan activities and identify "In Bangladesh teachers who work in formal education institutions, especially universities, engage in partisan politics and participate in political meetings and forums, and they openly express their political views to show active support for particular parties" (Shiddike and Bockarie, 2020). In Dhaka University, the most famous university in Bangladesh, there are two main parties among teachers, Nil Dal (blue party) is pro AL, and Sada Dal (white party) is pro BNP. Students are first treated based on their party affiliation, not their actions whenever they do any criminal occurrence. The university administrative

authority is run by teachers, mostly those who have a strong affiliation with partisan politics. Student and teachers' politics are somehow supportive of each other, which hinders accountability and good governance.

7.4. Inclusiveness

Inclusiveness denotes policy-makers' receptiveness to all groups, ensuring their involvement in a manner that maintains balanced representation. (Schmidt and Wood, 2019). When it comes to the public universities of Bangladesh, the student political party acts as the interest group and demand their rights to university authorities. The violent political culture silences the opponent's voice and crate comfortable negotiation with authority. When AL is in power, its student wing BCL does not tolerate the presence of JCD or ICS to seek their demands from the university authority. JCD does the same when the BNP comes to power. Violence continues to persist as a prominent characteristic on university campuses, serving as the primary means for resolving power struggles. (Aynul Islam, 2015: 28). The group making and political show off cost student life, which is common in campus politics. Thus, university authority remains out of strong protest and right-seeking movement of students. This same culture is noticed in the national political sphere. The lack of plurality in campus politics creates a narrow political approach in student thought. Thus, the overall good governance process is oppugned by student political violence.

7.5. Rule of Law

Defines as the paramount principle in public political administration, the rule of law demands universal adherence from both government officials and citizens, ensuring equality before the law. Its primary objective is to govern citizens' conduct, effectively oversee social affairs, and establish a stable order in society. However, its overarching purpose lies in safeguarding fundamental political rights such as freedom and equality for all citizens.(Keping, 2018: 6). Student political culture seriously threatens to implement rule of law in public universities. The muscle power they show against the university authority to negate the implementation of rules and laws are considered a triumph. If university authority tries to pull up the violent activities, they get indirect threat from the ruling political parties. The student political leaders barely care about the law and regulations existing to protect and safeguard the rights of students. They accomplish violence against the opposition and try to maximize their outreach to draw patron leaders' attention.

There is strong evidence that the rule of law is extremely denied, and violent political culture dominates in Bangladesh's public universities. From 2002 to 2013, 312 students were murdered in on-campus and off-campus violence (Suykens, 2018: 894), where no single criminal was brought to book. The number of non-lethal incidents is enormous, and university or law enforcement agencies, nobody, can do enough to resist those crimes. Student leaders commit the most common crime, torturing someone for alleged connection with opposition and then handing the victim to police. The victim is normally taken by police and university authority, where police or university authority should punish the perpetrators. It is the common scenario of rule of law in public university campuses in Bangladesh.

8. CONCLUSION

In conclusion, the paper articulates the declining role and negative impact of student politics on the governance and academic environment of public universities in Bangladesh. It traces the historical significance of student activism in the country's political landscape and contrasts it with the current situation marked by violence and partisan politics, undermining good governance principles. To address the issue, a thorough reevaluation of student politics is crucial. The study calls for a comprehensive reform in the structure and conduct of student politics to ensure better governance and academic integrity. It stresses the need for realistic policy development, inclusive participation, and accountability mechanisms to revive the educational institutions' democratic ethos and governance quality. The paper highlights the necessity of a collaborative effort among all stakeholders to foster a positive political culture that supports educational advancement and national development. Through such measures, Bangladesh can enhance governance and ensure a brighter future for its students and society.

DEVLET ÜNİVERSİTELERİNİN KAMPÜSLERİNDE İYİ YÖNETİŞİM VE ÖĞRENCİLERİN POLİTİK ROLÜ: BANGLADEŞ PERSPEKTİFİ

1. GİRİŞ

Öğrencilerin politik rolü, Bangladeş'in tarih sahnesine çıkışındaki en önemli ve en baskın unsurdur. Bununla birlikte, siyasi şiddet ve vahşetin sıradan bir parçası haline gelmesinden dolayı, öğrencilerin politik rolü tarihî önemini ve meşruiyetini zaman içinde yavaş yavaş kaybetmiştir. Siyasi faaliyetlerin şiddetli doğası ve dar görüşlü siyasi kültür, Bangladeş'in çürümekte olan katılımcı siyasi kültürüne katkıda bulunuyor. Kamu eğitim kurumlarında iyi yönetimi sağlamaya yönelik bu kadar çok yaklaşım olmasına rağmen, başarı oranı tatmin edici değildir. Devlet üniversiteleri, genel ulusal siyasi kültürü şekillendiren ve iyi yönetimi engelleyen siyasi şiddetin sığınaklarıdır. Bangladeş'teki öğrenci politikasının birçok alanı arasında, bu makale, devlet üniversitelerinin kampüslerini tahlil edecektir. Zira bu mekânlar, öğrenci politikasının üniversite dışına nazaran kendine has bir siyasi yapıya sahiptir. Bu makale, kampüslerdeki iyi yönetimin durumunu ve öğrenci siyasi şiddetinin ve bağımsızlık kültürünün dar anlamda bu kurumlardaki ve geniş anlamda ise ulusal çapta iyi yönetimi nasıl baltaladığını sorgulamak maksadıyla nitel bir analiz yürütecektir.

2. ÇALIŞMANIN ARKAPLANI

Öğrenci siyaseti, Bangladeş'in ardından Doğu Pakistan'ın 1971'de Pakistan'dan kurtuluşuna katkıda bulunma konusunda mühim bir role sahiptir. Bu savaşta özellikle devlet üniversitelerinin tavrı önemli bir rol oynamıştır. Ancak kurtuluşun sona öğrenci siyaseti yavaş yavaş eski şöhretini kaybetti ve siyasi şiddetin bir aracı haline geldi. 1990'daki bağımsızlıktan sonra, öğrencilerin Bangladeş'te askeri diktatörlüğün

kaldırılmasında ve parlamenter demokratik yönetimin yeniden kazanılmasında önemli bir rolü daha oldu. Ancak öğrenci siyaseti artık işlevini öğrenci çıkarlarına değil, büyük ulusal siyasi partilere hizmet etmeye ve eğlendirmeye odaklı hale getirdi. Patron-müşteri ilişkisi, Bangladeş'te iyi yönetimin önündeki en önemli engellerden biridir. Patron-müvekkil ilişkileri uygulaması, öğrenci siyasi eylemleri sırasında başladı ve daha sonra ulusal siyasi ve idari sektörlerde güçlendi. Bu faktörler, öğrencileri kaos yaratmaya ve şiddet yaratmaya ve kendilerini feda etmeye motive etti. Öğrenci siyasi şiddetini hızlandıran faktörler, akademisyenler de dahil olmak üzere üniversite yetkililerinin partizan siyasete açık katılımı ve işbirliğidir. Öğretmenlerin partizan siyasete dahil olması sadece akademik bütünlüğü engellemekle kalmadı, aynı zamanda genel eğitim ve kariyer sonuçlarını da olumsuz etkiledi.

3. BANGLADEŞ'TE ÖĞRENCİ POLİTİKALARININ DURUMU: DEĞERLENDİRME

Bangladeş'teki öğrenci siyaseti eğitim ortamını olumsuz etkilemektedir. Öğrenciler, daha iyi bir gelecek elde etmek için çok çalışmaktansa, bir siyasi partinin öğrenci kanadının lideri olmaya daha fazla önem verirler. Eğitim kurumları, öğrenci siyasi liderlerinin ihalelerini, gaspı ve şiddeti kontrol etmek için her zaman mücadele etmekte. Öğrenci siyasi liderleri, eğitim kurumlarının her yönünü kontrol etmeye çalışıyor, kabul sürecine, kaynak dağıtımına müdahale ediyor, öğrenci yurtlarını zorla işgal ediyor ve bazen ulusal siyasi partinin gündemini izleyerek akademik faaliyetleri kapatmaktadır. Yurtta kalan tüm öğrencilerin zorunlu desteğiyle diğer görevleri yapmak mümkün olduğundan, öğrenci yurtlarını kontrol etmek en önemlisidir. Kampüs politikasının varlığı ve onun doğasında var olan oynaklık, yüksek öğretimin değerini ve akademik deneyimden duyulan genel tatmini azaltmaktadır. Bazıları kampüs siyasetinin yasaklanmasını savunurken, öğrencilerin tarihsel olarak ulusal meselelerde önemli ve etkili bir rol oynadıklarını kabul etmek önemlidir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının etkinliği, daha sonra ulusal yönetimi etkileyen öğrenci siyasi şiddet kültürü tarafından ciddi şekilde geri püskürtülmektedir.

4. SONUÇ

Sonuç olarak bu makalede, öğrenci politikaları Bangladeş'teki devlet üniversitelerinin yönetim ve akademik ortamı üzerindeki rolünü azalttığını ve olumsuz bir etki bıraktığını dile getirmektedir. Öğrenci aktivizminin ülkenin siyasi ortamındaki tarihsel öneminin izini sürmekte ve bunu şu anki durumla karşılaştırmaktadır: Şiddet ve partizan siyaseti, iyi yönetim ilkelerini baltalamaktadır. Öğrenci refahını ve demokratik değerleri öncelleyen gerçekçi politikalar geliştirilmelidir. Bu çalışma, daha iyi yönetim ve akademik dürüstlük sağlamak için öğrenci siyasetinin yapısında ve yürütülmesinde kapsamlı bir reform çağrısında bulunmaktadır. Ayrıca çalışmada Bangladeş'teki üniversitelerde yaşanan bu olumsuzlukları gidermek amacıyla gerçekçi politika geliştirmeyi, kapsayıcı ve adaletli bir mekanizmaya olan ihtiyaca cevap vermeyi amaçlamaktadır. Eğitim kurumlarının demokratik, ahlaki ve kaliteli bir yönetim ortamı oluşturabilmesi için eğitimsel ilerlemeyi ve ulusal kalkınmayı

destekleyen pozitif bir siyasi kültürü teşvik etmelerini, tüm paydaşlar arasında işbirliğine dayalı bir çabanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu önlemlerle Bangladeş, yönetişimi geliştirebilir ve öğrencileri ile toplumuna daha parlak bir gelecek sağlayabilir.

REFERENCES

- Addink, H. (2019). *Good Governance: Concept and Context* (1st ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198841159.001.0001>
- Almond, G. A., and Verba, S. (1989). *The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations*. Princeton University Press.
- Altbach, P. G. (Ed.). (1997). *Student Politics in America: A Historical Analysis*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351306164>
- Andaleeb, S. S. (2003). Revitalizing Higher Education in Bangladesh: Insights from Alumni and Policy Prescriptions. *Higher Education Policy*, 16(4), 487–504. <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300036>
- Bert Suykens, and Aynul Islam. (2015). The distribution of political violence in Bangladesh (2002–2013). *Conflict Research Group*, Bert!Suykens, Universiteitstraat8,9000, Ghent,Belgium.
- Definition of GOVERNANCE. (2023, July 8). Retrieved July 20, 2023, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/governance>
- Effectiveness noun—Definition, pictures, pronunciation and usage notes | *Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearners Dictionaries.com*. (n.d.). Retrieved July 20, 2023, from <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/effectiveness?q=effectiveness>
- Grindle, M. S. (2017). Good Governance, R.I.P.: A Critique and an Alternative: Good Governance, *Governance*, 30(1), 17–22. <https://doi.org/10.1111/gove.12223>
- Hossain, M., Alam, M. M., and Shahriar, S. (2014). Students' perceptions study on 'student politics' in Bangladesh. *International Journal of Economics and Empirical Research*, 2(1), 1-6.
- Hossain, M. (2020). Negative police verification report a curse for BCS candidates. Prothom Alo.
- Hyden, G., and Bratton, M. (Eds.). (1992). *Governance and Politics in Africa*. Lynne Rienner Publishers. <https://doi.org/10.1515/9781685853297>
- Islam, S. S. (2016). Good governance and political culture: A case study of Bangladesh. *Intellectual Discourse*, 24(2). <https://journals.iium.edu.my/intdiscourse/index.php/id/article/view/913>
- Kabir, A. H. (2013). Neoliberalism, Policy Reforms and Higher Education in Bangladesh. *Policy Futures in Education*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.2304/pfie.2013.11.2.154>
- Kabir, A. H. (2021). 'Network governance' and the formation of the strategic plan in the higher education sector in Bangladesh. *Journal of Education Policy*, 36(4), 455–479. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1717637>

- Keping, Y. (2018). Governance and Good Governance: A New Framework for Political Analysis. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.1007/s40647-017-0197-4>
- Kochanek, S. A. (2000). Governance, Patronage Politics, and Democratic Transition in Bangladesh. *Asian Survey*, 40(3), 530–550. <https://doi.org/10.2307/3021160>
- Kuttig, J. (2019). Urban political machines and student politics in “middle” Bangladesh: Violent party labor in Rajshahi city. *Critical Asian Studies*, 51(3), 403–418. <https://doi.org/10.1080/14672715.2019.1587712>
- Kuttig, J., and Suykens, B. (2020). How to Be Visible in Student Politics: Performativity and the Digital Public Space in Bangladesh. *Journal of Asian Studies*, 79(3), 707–738. <https://doi.org/10.1017/S0021911819001839>
- Kuttig, J., Suykens, B., & Islam, A. (2020). Student politics and political violence in Bangladesh.
- Santiso, C. (2001). Good Governance and Aid Effectiveness: The World Bank and Conditionality. *The Georgetown Public Policy Review*, Volume 7(Number 1 Fall 2001), pp.1-22.
- Schmidt, V., and Wood, M. (2019). Conceptualizing throughput legitimacy: Procedural mechanisms of accountability, transparency, inclusiveness and openness in EU governance. *Public Administration*, 97(4), 727–740. <https://doi.org/10.1111/padm.12615>
- Shiddike, M. O., and Bockarie, A. (2020). Higher Institution Engagement in Partisan Politics: Perspective of Bangladesh, *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 2020, Volume 32, Number 2, <https://ourspace.uregina.ca/handle/10294/10295>
- Stoker, G. (2006). Public Value Management: A New Narrative for Networked Governance? *The American Review of Public Administration*, 36(1), 41–57. <https://doi.org/10.1177/0275074005282583>
- Suykens, B. (2018). ‘A Hundred Per Cent Good Man Cannot do Politics’: Violent self-sacrifice, student authority, and party-state integration in Bangladesh. *Modern Asian Studies*, 52(3), 883–916. <https://doi.org/10.1017/S0026749X16001050>
- Yanacopoulos, H. (2005). Patterns of governance: The rise of transnational coalitions of NGOs. *Global Society*, 19(3), 247–266. <https://doi.org/10.1080/13600820500135379>

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>	M H Mahmud

Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Abdulla Al Mahmud
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Abdulla Al Mahmud.
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Abdulla Al Mahmud
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	M H Mahmud.

FAMA FRENCH ÜÇ ve BEŞ FAKTÖR MODELLERİNİN GEÇERLİLİĞİNİN TEST EDİLMESİ: BIST 100 ENDEKSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Ayşegül ERTUĞRUL¹

Öz

Hisse senedi yatırımları finansal piyasaların derinlik kazanmasıyla birlikte önemini korumaya devam etmektedir. Yatırımlardan elde edilecek getirilerin düzeyinin belirlenmesi ise tüm yatırımcıların odak noktası olmuştur. Yatırımcılar en azından risksiz faiz oranının üzerinde bir getiri elde etme hedefindedirler. Bu hedef doğrultusunda da finans literatüründe varlıkların fiyatlanması üzerine birçok model geliştirilmiştir. Fama ve French 2015 yılında üç faktör ile açıklamaya çalıştığı firma risk primini, iki faktör (karlılık ve yatırım) daha ekleyerek açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışmada Fama ve French üç faktör ve Fama ve French beş faktör modellerinin Borsa İstanbul'da geçerliliğinin sınanması ve en iyi model seçimi yapılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ise, BIST 100 endeksinde faaliyet gösteren ve mali sektörde yer almayan 65 adet işletmenin 2013-2022 yıllarına ait çeyrek dönem verileri kullanılmıştır. Analiz yöntemi olarak panel regresyon kullanılmış, öncesinde birim kök testleri yapılmış ve durağanlık sağlanmıştır. Ardından en iyi model seçimi yapılmış ve elde edilen bulgularda, hem FF3F (Fama- French Üç Faktör) hem FF5F (Fama- French Beş Faktör) modellerinin geçerli olduğu ancak açıklama güçlerinin düşük ve hemen hemen eşit düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modellerin açıklama güçlerinin birbirine çok yakın olması dolayısıyla FF5F modelinin daha üstün olduğu kanıtına ulaşamamıştır. Ayrıca FF3F modeli için firma risk primi ile PRP (piyasa risk primi) ve SMB (firma büyüklüğü) arasında anlamlı pozitif bir ilişki, HML (DD/PD oranı) arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. FF5F modeli için ise hem RMW (karlılık) hem de CMA (yatırım) değişkenleri ile firma risk primi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki modelde de en yüksek etki düzeyine sahip olan değişkenin HML olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Fama ve French Üç Faktör Modeli, Fama ve French Beş Faktör Modeli, Varlık Fiyatlama, Panel Regresyon Analizi

JEL Kodları: G12, G15. C33

Başvuru: 12.09.2023 **Kabul:** 10.02.2024

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, aertugrul@gelisim.edu.tr, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0002-6564-6326

TESTING THE VALIDITY OF FAMA FRENCH THREE AND FIVE FACTOR MODELS: AN APPLICATION ON BIST 100 INDEX²

Abstract

Stock investments continue to maintain their importance with the deepening of financial markets. Determining the level of returns to be obtained from investments has been the focus of all investors. Investors aim to obtain a return at least above the risk-free interest rate. In line with this goal, many models on asset pricing have been developed in the finance literature. In 2015, Fama and French tried to explain the firm risk premium, which they tried to explain with three factors, by adding two more factors (profitability and investment). This study aims to test the validity of Fama and French three-factor and Fama and French five-factor models in Borsa Istanbul and to select the best model. For this purpose, the quarterly data of 65 enterprises operating in the BIST 100 index and not included in the financial sector for the years 2013-2022 were used. Panel regression was used as the analysis method, unit root tests were performed and stationarity was ensured. Then, the best model was selected and it was concluded that both FF3F (Fama-French Three Factor) and FF5F (Fama-French Five Factor) models are valid, but their explanatory power is low and almost equal. Since the explanatory power of the models are very close to each other, it is not possible to prove that the FF5F model is superior. Moreover, for the FF3F model, a significant positive relationship was found between the firm risk premium and PRP (market risk premium) and SMB (firm size), while a negative relationship was found between HML (DD/PD ratio). For the FF5F model, it is concluded that there is a positive relationship between both RMW (profitability) and CMA (investment) variables and firm risk premium. In both models, the variable with the highest impact level was found to be HML.

Keywords: Fama and French Three Factor Model, Fama and French Five Factor Model, Asset Pricing, Panel Regression Analysis

JEL Codes: G12, G15, C33

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

1. GİRİŞ

Tasarruf ve yatırım kavramı paranın icadı ile ortaya çıkmış ve tasarrufların ise enflasyonun yüksek olduğu ortamlarda değerini en azından koruyabilmesi için yatırımlara dönüştürülmesinin gerekliliği önem kazanmıştır. Tasarrufların yatırımlara dönüştürülmesi amacıyla derinleşen finansal sistemle birlikte çok fazla sayıda yatırım aracı da bu yapı içerisinde yerini almıştır. Ancak yapılacak yatırımlardan elde edilecek getiri ve buna karşılık katlanılacak risk düzeyi de yatırımcılar için değerlendirilmesi gereken önemli konulardan biri olmuştur. Finans literatüründe yatırım yapılacak varlığın fiyatını etkileyen unsurların bilinmesi yatırım yapılacak olan varlığı belirlemede büyük önem arz etmektedir. Bu açılardan düşünüldüğünde varlık fiyatlarının belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmış ve birçok araştırmacı tarafından modeller geliştirilmiş ve bu modellerin piyasalarda geçerliliği analiz edilmiştir. Geliştirilen modellerin alternatif modeller ile karşılaştırılması, eleştirilen noktalarının değerlendirilmesi suretiyle finansal sistemde varlık fiyatlama modelleri önemini korumaktadır.

1952 yılında Markowitz tarafından geliştirilmiş olan Modern Portföy Teorisi ile risk ve getiri arasındaki ilişki incelenmiş ve portföye dahil edilecek olan varlıklar risk ve getirilerine göre belirlenmiştir. Ardından Sharpe (1964), Linther (1965) ve Mossin (1966) yaptıkları çalışmalarında varlıkların getirilerini piyasa riski gibi tek bir faktör ile açıklayan FVFM (Finansal Varlık Fiyatlama Modeli)’ni geliştirmişlerdir. Ancak modelin tek bir bağımsız değişken ile açıklanması, etkin piyasalar varlığı durumunda geçerli olması, tüm yatırımcıların aynı yatırım dönemine sahip oldukları ve yatırımcıların herhangi bir tutardaki parayı risksiz faiz oranı üzerinden diledikleri ölçüde borç alıp verebilmeleri gibi varsayımları ile eleştirilmiştir. Eleştiriler doğrultusunda varlıkların fiyatlanması ile ilgili yeni modeller geliştirilmeye çalışılmış ve bu modellerden bir diğeri Ross (1976) tarafından yazılmış olan Arbitraj Fiyatlama Modeli (AFM) olmuştur. Model varlık fiyatlarını açıklamada birden fazla değişkenin etkili olduğunu savunmuş ve bu sayede birden fazla değişken ile varlık fiyatlarının açıklanabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. AFM’de bir takım eleştirilere maruz kalmıştır. Model FVFM’ne göre daha az varsayımına sahip olsa da varlık fiyatını etkileyen faktörlerin neler olduğu net olarak belirlenmemiştir. AFM’de varlık fiyatını belirlemede makro ekonomik değişkenlerin daha fazla etkili olduğu yani sistematik risk faktörlerinin fiyatı etkilemede önemli olduğu savunulmuştur. Ancak model bu haliyle eleştirilmiş ve varlık fiyatlarını etkileyen değişkenlerin neler olduğunu spesifik olarak gösteren Fama French üç faktör modeli (FF3F) 1993 yılında geliştirilmiştir.

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

FF3F modeli hisse senedi getirisini etkileyen faktörleri piyasa risk primi, firma büyüklüğü ve DD/PD olarak tanımlamışlardır. Model hem hisse senedi getirisini açıklamada birden fazla faktörün etkili olduğunu savunması hem de modele dahil edilen faktörleri net olarak belirlemesi açısından araştırmacılar tarafından dikkat çekmiş ve modelin geçerliliği test edilmiştir. Fama ve French tarafından geliştirilmiş olan FF3F model denklemi (1) aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$$R_{it}-R_{ft} = a_i + b_i*(R_{mt}-R_{ft}) + s_i* SMB_t + h_i* HML_t + E_{it}.....(1)$$

Değişkenlerin açıklmaları ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$R_{it}-R_{ft}$ = i hisse senedinin t zamandaki getirisinin risksiz faiz oranını aşan kısmı
 $R_{mt}-R_{ft}$ = t zamandaki piyasa getirisinin risksiz faiz oranını aşan kısmı (piyasa risk primi)
 SMB_t = firmaların piyasa değerlerinin logaritması
 HML_t = firmaların DD/PD

Fama French üç faktör (FF3F) modeline momentum faktörünü de ekleyen Carhart (1997) dört faktörlü bir model geliştirmiştir. Carhart FF3F modeline farklı değişkenler ekleyerek modellerin açıklama güçlerini test etmeye devam etmiştir.

FF3F modeline getirilen eleştiriler sonrasında Fama ve French 2015 ve 2017 yıllarında FF5F modelini geliştirmişlerdir. Üç faktör modeline ek olarak yatırım ve karlılık değişkenlerini de modele dahil etmişler ve hisse getirilerini açıklamada beş faktörlü modeli oluşturmuşlardır. Bu modelin denklemi is (2) aşağıda belirtilmiştir.

$$R_{it}-R_{ft} = a_i + b_i*(R_{mt}-R_{ft}) + s_i* SMB_t + h_i* HML_t + r_i* RMW_t + c_i* CMA_t..... (2)$$

Modele dahil edilen değişkenlerin açıklaması aşağıda belirtilmiştir.

RMW_t = t zamanda firmanın karlılığı (ROE)
 CMA_t = t zamanda firmanın yatırım oranı (Aktif büyüme oranı)

FF5F modeli üzerine yapılmış olan çalışma sayısı oldukça az ve BIST 100 endeksi üzerine yapılmış çalışma bulunmamaktadır. Çalışmada ayrıca FF3F modelinin geçerliliği de test edilmiş ve bu açıdan çalışmanın literatüre önemli katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda ise, BIST 100 endeksinde faaliyet gösteren ve mali sektörde yer almayan 65 adet işletmenin 2013-2022 yıllarına ait çeyrek dönem verileri kullanılmıştır. Analiz yöntemi olarak panel regresyon kullanılmış ve hem FF3F (Fama- French Üç Faktör) hem FF5F (Fama- French Beş Faktör) modellerinin geçerlilikleri test edilmiş ve hangi modelin üstün olduğuna karar verilmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde genel olarak varlık fiyatlama modellerinden bahsedilmiş ve FF3F ile FF5F modellerinin çeşitli ülke piyasalarında geçerliliğini ve birbirlerine göre üstünlüklerini sınanan çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmada uygulanan yöntem ve çalışmanın veri setine yer verilirken, üçüncü bölümde elde edilen bulgular anlatılmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular literatürdeki bulgular ile karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise genel olarak modeller ve sonuçlar ile önerilere yer verilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

Araştırmanın bu aşamasında Fama French üç Faktör ve Fama French beş faktör modeli ile ilgili yapılan çalışmalara ve bulgulara yer verilecektir.

FF3F ve FF5F modellerinin anlamlılığını sınanan çalışmalar

Doğanay (2006) çalışmasında, IMKB’de işlem gören özsermayesi negatif olmayan işletmelerin 1995-2005 tarihleri arasındaki verileri kullanmış ve riski yüksek olan işletmelerin getirisinin de yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bu sayede FF3F modelinin geçerli olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Atakan ve Gökbulut (2010) çalışmalarında IMKB’de işlem gören Sınai işletmelerinin 1993-2007 yıllarına ait yıllık verilerini panel veri analizi ile incelemişlerdir. Yazarlar FF3F modelinin geçerliliğini test ettikleri çalışmalarında modelin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır.

Güzeldere ve Eren Sarıoğlu (2012) çalışmalarında BIST 100 endeksinde faaliyet gösteren ve mali sektör dışında kalan işletmelerin aylık getirilerini 1999-2011 yılları için kullanmıştır. Sonuç olarak FF3F modelinin geçerli olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Ünlü (2013) çalışmasında Türkiye, İngiltere ve Amerika piyasalarında FVFM ve FF3F modellerinin geçerliliğini test etmiştir. 1996-2006 yıllarında piyasalarda faaliyet gösteren işletmelerin verileri ile çalışan yazar her iki modelinde üç ülke piyasasında da geçerli olduğunu bulmuştur.

Koy (2013) çalışmasında BIST'te özsermayesi sürekli pozitif olan işletmelerin 2002-2011 yıllarındaki aylık verilerini kullanarak FF3F modelinin geçerliliğini test etmiştir. Elde ettiği bulguya göre hisse senetlerinin getirilerinin risksiz faiz oranının üzerinde olduğu bulgusuna ulaşmış ve FF3F modelinin geçerli olduğu sonucuna varmıştır.

Fama ve French (2015) çalışmalarında FF3F modeline iki değişken olan karlılık ve yatırım faktörlerini de ekleyerek beş faktör ile hisse senedi getirilerini açıklamaya çalışmışlardır. Veri olarak 1963-2013 dönemine ait verileri alan araştırmacılar FF5F modelinin geçerliliğini net olarak ortaya koyamazlar da modelin açıklama gücü oldukça yüksek bulunmuştur.

Acaravcı ve Karaömer (2017) FF5F modelinin BIST'te geçerliliğini test etmişlerdir. Veri zaman aralığı olarak Temmuz 2005- Haziran 2016 dönem aralığını kullanan yazarlar firma büyüklüğü ve DD/PD lerine göre 14 farklı portföy oluşturmuşlardır. Elde edilen sonuca göre FF5F modelinin BIST'te geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya ve Güngör (2017) çalışmalarında BIST'te işlem gören özsermayesi pozitif olan işletmelerin üçer aylık verilerini kullanmıştır. Panel veri analizi ile yapmış oldukları analizlerinde defter değeri/ piyasa değeri ile risksiz faiz oranı üstündeki getiriler arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve FF3F modelinin geçerli olduğu sonucuna varmıştır.

Zeren vd. (2018) BIST sürdürülebilirlik endeksinde faaliyet gösteren 18 işletmenin 1995Ç1-2017Ç3 dönem verilerini kullanarak FF5F modelinin geçerliliğini test etmişlerdir. Karlılık faktörünün katsayısının pozitif anlamlı olduğu ancak yatırım faktörünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşan yazarlar FF5F modelinin BIST Sürdürülebilirlik endeksinde geçerli olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Özkan (2018) çalışmasında 2009-2015 yıllarına ait dönemde BIST verilerini kullanmış ve FF5F modelinin geçerliliğini test etmiştir. FF5F modelinin hisse senedi getirilerini açıklamada başarılı olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Mollaahmetoğlu (2020) yapmış olduğu araştırmasında BIST-30 endeksi ve Almanya menkul kıymetler borsasında işlem gören hisse senetleri getirilerini açıklamada FF5F modelinin geçerliliğini test etmiştir. 2009-2018 dönemlerine ait çeyrek verileri kullanan araştırmacı FF5F modelinin Almanya menkul kıymetler borsasında geçerli olduğu sonucuna varmıştır.

Mosoeo ve Kodongo (2022) çalışmalarında gelişmekte olan borsalar üzerinde 313 haftalık veri kullanarak FF5F modelinin geçerliliğini test etmişlerdir. Analiz dönemi olarak Ocak 2010- Aralık 2015 aralığını kullanan yazarlar, karlılık değişkeninin açıklama gücü en yüksek değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Arı ve Sarıoğlu (2021) FF5F modelinin Borsa İstanbul'da geçerliliğini test etmişlerdir. 2006-2018 çeyrek veriler ile analizlerini gerçekleştiren yazarlar, yatırım ve piyasa değeri bağımsız değişkenleri ile hisse getirileri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulmuşken, DD/PD değeri ile negatif anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ancak karlılık değişkeninin normalin üstündeki getirileri açıklamada yetersiz olduğunu bulan yazarlar, FF5F modelinin geçerli olduğuna dair net bir kanıt bulamadıklarını belirtmişlerdir.

FF3F ve FF5F modellerinin üstünlüklerini sınanan çalışmalar

Nichol ve Dowling (2014) yapmış oldukları çalışmalarında 2002-2013 yıllarında Londra Menkul Kıymetler Borsasında işlem gören hisse senetleri üzerinde FF5F modelinin geçerliliğini test etmiş aynı zamanda FF3F modeli ile kıyaslamışlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre FF5F modelinin açıklama gücünün FF3F modelinden daha yüksek olduğunu ve karlılık değişkeninin önemli bir etken olduğu sonucuna varmışlardır.

Chiah vd. (2016) çalışmalarında Avusturalya Borsasında işlem gören işletmelerin 1982-2013 dönemlerine ait verilerini kullanmış ve FF5F modelinin geçerliliğini test etmişlerdir. Yaptıkları analizlerde FF5F modelinin FF3F modeline göre açıklama gücünün daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Erdinç (2017) çalışmasında FVFM, FF3F ve FF5F modellerinin BIST 100 endeksinde geçerliliğini test etmiştir. Çalışmasında Haziran 2007- Mayıs 2107 verilerini kullanmış ve sonuç olarak FF5F modelinin FF3F ve FVF modelinden daha iyi çalıştığı sonucuna varmıştır.

Fama ve French (2017) çalışmalarında Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya borsalarında işlem gören hisse senetlerin verilerini alarak FF5F modelinin geçerliliğini test etmişlerdir. Hisse getirileri ile karlılık arasında pozitif ancak yatırım değişkeni arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Jiao ve Lilti (2017) çalışmalarında Çin ve Amerika borsalarında FF3F ve FF5F modellerinin geçerliliğini test etmiş ve hangi piyasada hangi modelin açıklama gücünün daha yüksek olduğuna karar vermek istemişlerdir. Amerika piyasalarında FF5F modelinin açıklama gücünün Çin piyasasına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Musawa vd. (2018) çalışmalarında Lusaka Borsasında FF5F ve FF35 modellerinin geçerliliklerini test etmişlerdir. 2008- 2014 dönemine ait verileri kullanan araştırmacılar FF5F modelinin hisse getirilerini açıklamada FF3F modeline kıyasla daha iyi sonuçlar verdiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Aras vd. (2018), FF5F modelini FF3F ve FVFM ile karşılaştırmak istemişler ve gelişmekte olan ülke piyasalarında FF5F modelinin geçerliliğini sınamak amacıyla Borsa İstanbul'da modelin geçerliliğini sınamışlardır. Ocak 2005- Haziran 2017 dönem aralıklarını kullanmış ve 18 adet kesişim portföyü oluşturmuşlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre FF5F modelinin açıklama gücünün diğer modellerden yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Karabay (2018) çalışmasında BIST'te FF5F modelinin geçerliliğini test etmiştir. Çalışmasında 2007-2016 dönemlerini kullanan yazar FF5F modelini alternatif modeller ile karşılaştırmıştır. FF5F modelinin açıklama gücünün diğer modellere göre daha iyi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cox ve Britten (2019) yapmış oldukları çalışmalarında Johannesburg Menkul Kıymetler Borsasında işlem gören işletmeler için alternatif modelleri karşılaştırmışlardır. FVFM, FF3F ve FF5F modelleri arasında en iyi açıklama gücü olan modelin FF5F olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ekaputra ve Sutrisno (2020) yazarlar Endonezya ve Singapur piyasalarında FF3F ve FF5F modellerinin geçerliliğini test etmişler ve karlılık ve yatırım değişkenlerinin anlamlı sonuçlar verdiğini ve ABD piyasasında FF5F modelinin FF3F modelinden daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Foye (2018) çalışmasında 18 farklı ülke borsasında işlem gören hisse senetlerinin 1996-2016 yıllarındaki verilerini kullanarak FF3F ve FF5F modellerinin geçerlilik ve üstünlüklerini test etmiştir. Elde ettiği sonuçlarda Latin Amerika ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkelerinde FF5F modelinin FF3F modeline göre açıklama gücünün daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Li ve Duan (2021), çalışmalarında ABD'de faaliyet gösteren 30 adet sanayi işletmesinin getirilerinin FF3F ve FF5F modelleri ile açıklanabilirliklerini test etmişlerdir. COVID-19 pandemisi döneminde yatırım ve karlılık değişkenlerinin getirileri açıklamada gücünün daha da arttığı görülmüştür. FF5F modelinin pandemi gibi dönemlerde daha iyi performans sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Coşkun ve Torun (2021) yapmış oldukları çalışmalarında BIST 100 endeksinde FF3F ve FF5F modellerinin geçerliliğini test etmişlerdir. Temmuz 2009- Haziran 2018 yıllarında kesintisiz olarak BIST 100 endeksinde işlem gören işletmelerin aylık verilerini kullanan yazarlar çalışmalarında çoklu regresyon analizini kullanmışlardır. Elde ettikleri bulgularında FF3F ve FF5F modellerinin her ikisinde de BIST 100 endeksinde geçerli olduğunu ancak açıklama değerinin FF3F modelinde FF5F modeline göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Büyükoğlu (2023) çalışmasında FF3F ve FF5F modellerinin BIST 30 endeksinde geçerliliğini test etmiştir. 2008 Ç2-2020 Ç4 dönemlerini ele alan yazar panel regresyon analizi ile verilerini analiz etmiştir. Elde ettiği sonuçlara göre FF3F modelinin FF5F modeline göre BIST 30'da daha geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde BIST 100 endeksi için FF3F ve FF5F modelinin geçerliliği test edilecek ve elde edilen bulgulara yer verilip modeller karşılaştırılacaktır.

2.1. Çalışmanın Veri Seti ve Yöntemi

Çalışmada 2013:Ç1-2022:Ç4 dönemi için BIST 100 endeksinde işlem gören işletmelerin verileri kullanılmıştır. Araştırmada BIST 100 endeksinde faaliyet gösteren mali sektör işletmelerinin bilanço yapıları farklı olduğundan dolayı model dışında tutulmuş ve tüm zamanlarda verilerine ulaşılan 65 adet işletme analize dahil edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Finnet veri tabanından elde edilmiş ve risksiz faiz oranı olarak iki yıl vadeli devlet tahvilinin üç aylık nominal getiri oranı kullanılmıştır. Verilerin çeyrek dönem alınmasının temel nedeni olarak ise veri sayısının artırılması ve BIST 100 endeksindeki getiri değişiminin fazla olması dolayısıyla. Firma getirileri ise kapanış değerinin bir önceki kapanış değerinden çıkarılması ve bir önceki kapanış değerine bölünerek elde edilmiş ve 2600 gözlem ile çalışılmıştır. Analiz yöntemi olarak panel regresyon uygulanmış ancak öncesinde değişkenlerin her bir model için durağanlıkları incelenmiştir. Değişkenlerin durağanlıklarının belirlenmesinin ardından en iyi model seçimi analizleri yapılmış ve FF3F ve FF5F modelleri için ayrı ayrı en iyi model seçilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. FF3F ve FF5F Modelleri İçin Kullanılan Değişkenler

FF3F	Kısaltmalar	Formüller
Bağımlı Değişken		
Şirket Risk Primi	SRP	$R_{it}-R_{ft}$
Bağımsız Değişkenler		
Piyasa Risk Primi	PRM	$R_{mt}-R_{ft}$
Firma Büyüklüğü	SMB	Piyasa Değerinin Logaritması
Firma Değeri	HML	DD/PD
FF5F		
Bağımlı Değişken		
Şirket Risk Primi	SRP	$R_{it}-R_{ft}$
Bağımsız Değişkenler		
Piyasa Risk Primi	PRM	$R_{mt}-R_{ft}$
Firma Büyüklüğü	SMB	Piyasa Değerinin Logaritması
Firma Değeri	HML	DD/PD
Firma Karlılığı	RMW	Faaliyet Karı/ Özsermaye
Yatırım	CMA	(Aktif _t -Aktif _{t-1})

Analizler için panel regresyon yöntemi kullanılmış ve Eviews-12 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

- H_{0A} : Firma risk primi ile piyasa risk primi, firma büyüklüğü ve firma değeri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
 H_{1A} : Firma risk primi ile piyasa risk primi, firma büyüklüğü ve firma değeri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
 H_{0B} : Firma risk primi ile piyasa risk primi, firma büyüklüğü, firma değeri, karlılık ve yatırım arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
 H_{1B} : Firma risk primi ile piyasa risk primi, firma büyüklüğü, firma değeri, karlılık ve yatırım arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. BULGULAR

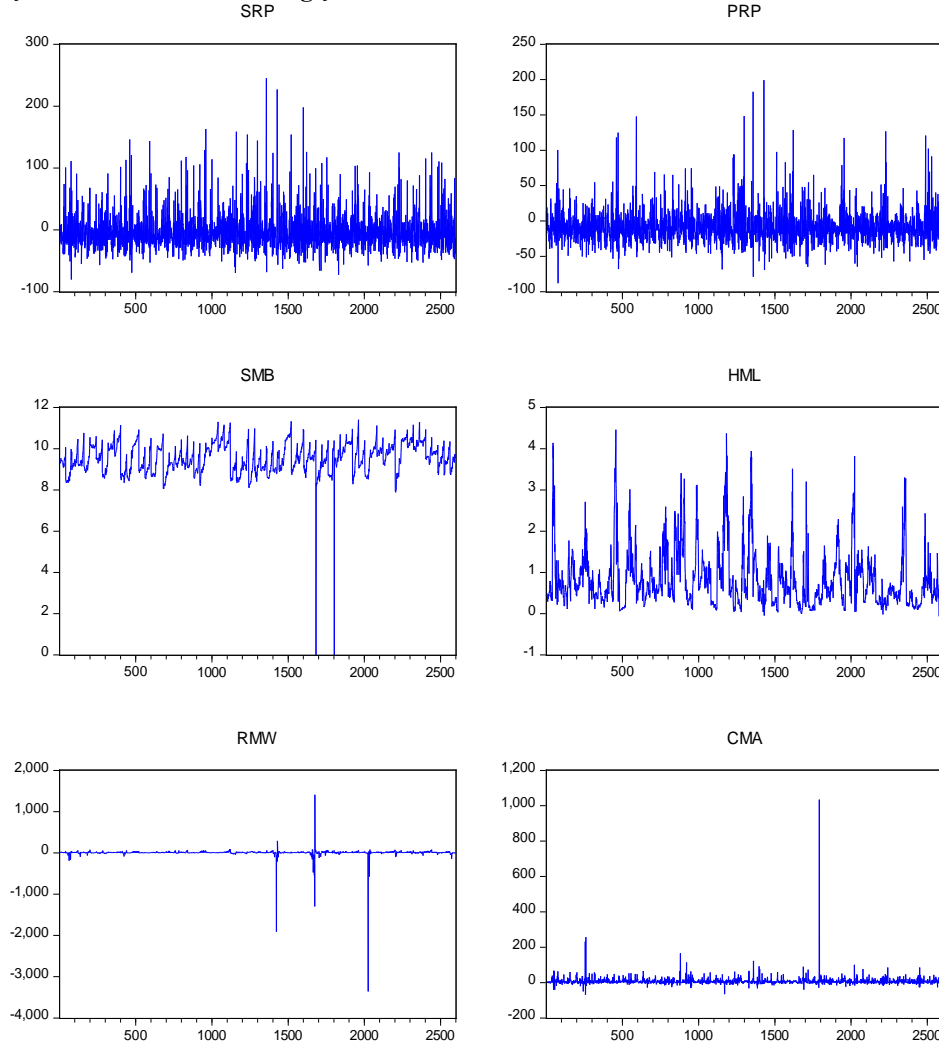
Çalışmada kullanılan değişkenlerin detaylı olarak incelenmesi gerçekleştirilmiş ve değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. FF3F ve FF5F Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	SRP	PRP	SMB	HML	RMW	CMA
Ortalama	-2.391	-8.773	9.527	0.844	6.265	7.569
Ortanca	-7.785	-11.375	9.510	0.640	7.605	4.710
Maksimum	245.040	199.170	11.400	4.460	1407.050	1034.130
Minimum	-80.420	-88.020	0.020	-0.070	-3355.730	-68.410
Standart Sapma	29.828	22.389	0.700	0.686	90.920	24.939
Gözlem	2600	2600	2600	2600	2600	2600

Tablo 2 incelendiğinde analize dahil edilen firmaların risk primlerinin ortalamasının negatif olduğu görülmektedir. Bunun anlamı firmaların getiri oranlarının devlet tahvili getiri oranının altında olduğu şeklindedir. Şirket risk primi en yüksek değer 245.040 en düşük değeri ise -80.42 olduğu görülmekte ve menzilin epey yüksek olduğu söylenebilmektedir. Şirket risk primi değişkeninin standart sapması da 29.828 değeri ile oldukça yüksek bir değere sahiptir. Buradan elde edilen sonuç ise firmaların getirilerinin değişkenliğinin yüksek seviyede olduğudur. Piyasa risk primi incelendiğinde, ortalama değeri yine negatif olduğu görülmektedir. Bu da BIST 100 endeks getirisinin yine devlet tahvili getirisinin altında kaldığı şeklindedir. En yüksek piyasa risk prim değeri 199.17 iken en düşük değeri ise -88.020 olduğu söylenebilir. Buna paralel olarak ta standart sapmanın yani değişkenliğinde yaklaşık 22.389 olduğu ve değeri nispeten yüksek olduğu görülmüştür. Firmaların logaritması alınmış değerlerinin ortalamasının 9.510 olduğu ve maksimum değere de yakın olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte işletmeler için önem arz eden DD/PD değişkeninin yani HML olarak ifade edilen değişkenin ortalama değerinin 0.844223 olduğu ve standart sapma değeri ile birbirlerine yakın olmaları değişkenliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. İşletmelerin karlılık değeri ortalamaları (RMW) 6.265 en yüksek karlılık değerinin ise 1407.050 olduğu görülmektedir. En yüksek ve en düşük karlılık değeri arasındaki rakam ise oldukça yüksek bir seviyededir. İşletmelerin yatırım oranlarını gösteren CMA değeri ortalamasının %7.596 olduğu görülürken standart sapmanın yüksek olması yatırım değişkeninin dalgalı bir seyir izlediğini göstermektedir. Değişkenlerin yıllık seyrini gösteren grafikler ise Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. FF3F ve FF5F Değişkenlerinin Grafikleri



Çalışmanın bundan sonraki aşamasında, panel regresyon analizi uygulamadan önce birim kök testleri ile serilerin durağanlığının araştırılması gerekmektedir. Ancak uygulanacak olan birim kök testinin seçimi için öncelikle yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik testlerinin yapılması gerekmektedir. Birim kök testleri yatay kesit bağımlılığı olması ve homojenlik durumuna göre farklılaşmaktadırlar. Yatay kesit bağımlılığının olmadığı durumlarda birinci nesil birim kök testleri (Levin, Lin ve Chu, 2002; Hadri, 2000; Im, Pesaran ve Shin, 2003; Maddala ve Wu, 1999)

uygulanırken, yatay kesit bağımlılığının söz konusu olduğu durumlarda ikinci nesil birim kök testleri (Phillips ve Sul, 2003; Bai ve Ng, 2004; Pesaran, 2007) kullanılmaktadır. Değişkenler için homojenlik testi yapılması da yine birim kök testi seçimi için önemli olmaktadır. Bu durumlar düşünüldüğünde değişkenler için öncelikle yatay kesit bağımlılığı test edilmiş ve ardından da homojenlik testi yapılmıştır. Modellerde kullanılan tüm değişkenlere tek tek yatay kesit bağımlılığı testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. FF3F ve FF5F Model Değişkenlerinin Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri

Her iki de kullanılan yatay kesit testi ve yatay	Değişkenler	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri	Karar	model için değişkenlere bağımlılığı uygulanmış kesit
	SRP	11694.810	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	
	PRP	3814.0290	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	
	SMB	36095.070	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	
	HML	13056.770	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	
	RMW	10005.780	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	
	CMA	7873.092	0.000	H ₀ Red: Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.	

bağımlılığının olmadığını savunan H₀ hipotezi red edilmiştir. Değişkenlerde yatay kesit bağımlılığı olduğundan dolayı ikinci nesil birim kök testleri uygulanacaktır. Ancak birim kök testi seçiminde homojenlikte önemli bir göstergedir. Dolayısıyla modeller için homojenlik testi (Hasiao, 1986) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. FF3F ve FF5F Modelleri Homojenlik Testi

Hipotezler	FF3F		Hipotezler	FF5F	
	F-İstatistiği	Olasılık Değeri		F-İstatistiği	Olasılık Değeri
H1	5.353	0.000	H1	4.188	0.000
H2	4.609	0.000	H2	3.570	0.000
H3	5.953	0.000	H3	5.490	0.000

Tablo 4 incelendiğinde her iki model için de homojenlik sağlanamamış ve iki modelinde heterojen olduğu görülmüştür. Çalışmanın bundan sonraki aşamasında heterojen olma ve yatay kesit bağımlılığında kullanılan CADF birim kök testi yapılmış ve değişkenlerin durağanlık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo 5. CADF Birim Kök Testi

Değişkenler	Seviye (istatistik değeri)	1. Derece Fark (istatistik değeri)
SRP	-6.370**	-
PRP	-5.236**	-
SMB	-1.234	-6.635**
HML	-3.395	-7.534***
RMW	-5.678**	-
CMA	-8.345***	-

Tablo değeri % 5 için:-4.90, %10 için:-3.99, %1 için -7.44 , *%10'da anlamlı, **%5-%10'da anlamlı, ***%1-%5-%10'da anlamlı. Sabit+trendli olarak hesaplanan değerler ile çalışılmış ve tüm değişkenler için gecikme uzunluğu SIC 1 olarak belirlenmiştir.

CADF test sonuçlarına göre HML (DD/PD) ve SMB (Piyasa değerinin logaritması) değişkenlerinin seviyede durağan olmadığı ve birinci farkta durağan oldukları görülmektedir. Bu açıdan iki değişkenin farkları alınarak panel regresyon analizi uygulanacaktır. Diğer değişkenler seviyede durağan olduklarından dolayı fark alınmadan modele dahil edileceklerdir. Panel regresyon analizi uygulanmadan önce en iyi model seçimi yapılmıştır. Her iki model içinde ayrı ayrı uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da belirtilmiştir.

Chow testi hipotezi:

H₀: Havuzlanmış regresyon modeli uygundur (POLS)

H₁: Sabit etkiler modeli uygundur (FEM)

Hausman testi hipotezi

H₀: Rassel etkiler modeli uygundur (REM)

H₁: Sabit etkiler modeli uygundur (FEM)

Tablo 6. En İyi Model Seçimi

FF3F Modeli			
Test	İstatistik Değeri	Olasılık	Karar
Chow	5.953	0.000	H₀ red: FEM
Hausman	376.492	0.000	H₀red:FEM
FF5F Modeli			
Test	İstatistik Değeri	Olasılık	Karar
Chow	5.490	0.000	H₀ red: FEM
Hausman	346.857	0.000	H₀red:FEM

FF3F ve FF5F modelleri için yapılan en uygun analiz yöntem seçiminde her iki model içinde Sabit Etkiler Modelinin (FEM) uygun olduğu görülmüş ve analizler sabit etkiler modeli ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7 ve Tablo 8 'de görülmektedir.

Tablo 7. FF3F Modeli Panel Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Firma Risk Primi (SRP)

Yöntem: Panel EGLS (Sabit etkiler)

Örneklem: 2013:Ç1-2022:Ç4

Yatay Kesit Sayısı: 65

Gözlem Sayısı: 2535

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	T-İstatistiği	Olasılık
Sabit	5.088	0.373	13.610	0.000**
PRP	0.908	0.017	51.345	0.000**
D(SMB)	5.054	0.815	6.198	0.000**
D(HML)	-22.609	1.440	-15.697	0.000**

R² =0.684 F değeri= 79.809p (F)= 0.000 Durbin Watson= 1.963

pBreush-Pagan(LM)=0.112 pGreen Heteroskedasticity Test=0.930

**%5 anlam düzeyinde ** %1 anlam düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.*

FF3F modeli için yapılan analizler sonucunda modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (P_f= 0.000<0.05). Modelin bir bütün olarak anlamlı olması dolayısıyla ve model için gerekli olan normallik, eş varyanslık ve otokorelasyon olmaması varsayımları sağlanmış, model katsayılarının anlamlılığı sınıandığında tüm değişkenlerin %5 anlam düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Modele dahil edilmiş olan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücü % 68 bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama gücü çok yüksek olmasa da değişkenlerin anlamlı olduğu göz önüne alındığında model denklemi aşağıdaki gibi yazılabilmektedir.

Model Denklemi: $SRP=5.088+ 0.908.PRP+ 5.054.D(SMB)- 22.609. D(HML)$

Modele ilişkin elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- Firma risk primi ile piyasa risk primi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Piyasa risk primi değişkeninde yaşanacak 1 birimlik artış firma risk priminde yaklaşık 0.908 birimlik bir artışa neden olmaktadır.
- Firma risk primi ile firma büyüklüğü (SMB- firma değerinin logaritması) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Firma büyüklüğü 1 birim artarsa firma risk primi yaklaşık 5.054 birim artış gösterecektir.
- Firma risk primi ile firma değeri (DD/PD) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Firma değeri 1 birim artış gösterdiği takdirde firma risk primi yaklaşık 22.609 birimlik azalış yaşayacaktır.
- H_{0A} hipotezi red edilmiştir.

Tablo 8. FF5F Modeli Panel Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken: Firma Risk Primi (SRP)						
Yöntem: Panel EGLS (Sabit etkiler)						
Örneklem: 2013:Ç1-2022:Ç4						
Yatay Kesit Sayısı: 65						
Gözlem Sayısı: 2535						
FF5F uygulanan regresyon sonucunda bütün olarak olduğu (Pf=	Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	T-İstatistiği	Olasılık	modeli için panel analizi anlamlı görülmüştür
	Sabit	3.886	0.382	10.161	0.000**	
	PRP	0.895	0.017	51.495	0.000**	
	D(SMB)	4.171	0.801	5.202	0.000**	
	D(HML)	-24.941	1.427	-17.474	0.000**	
	RMW	0.015	0.003	4.082	0.000**	
	CMA	0.133	0.013	9.935	0.000**	
R ² =0.698F değeri= 82.692 p (F)= 0.000 Durbin Watson= 1.914						
pBreush-Pagan(LM)=0.542 pGreen Heteroskedasticity Test=0.160						

0.000<0.05). FF5F modelinde gerekli olan varsayımlar sağlanmış ve değişkenlerin tümünün %5 anlam düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Modelde kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücünü gösteren R² değeri yaklaşık %70 seviyesindedir. Model için oluşturulan denklem aşağıda belirtilmiştir.

$$\text{Model Denklemi: } SRP = 3.886 + 0.895.PRP + 4.171.D(SMB) - 24.941.D(HML) + 0.015.RMW + 0.133.CMA$$

Modele ilişkin elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

- Firma risk primi ile piyasa risk primi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Piyasa risk primi değişkeninde yaşanacak 1 birimlik artış firma risk priminde yaklaşık 0.895 birimlik bir artışa neden olmaktadır.
- Firma risk primi ile firma büyüklüğü (SMB- firma değerinin logaritması) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Firma büyüklüğü 1 birim artarsa firma risk primi 4.171 birim artış gösterecektir.
- Firma risk primi ile firma değeri (HML- DD/PD) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Firma değeri 1 birim artış gösterdiği takdirde firma risk primi yaklaşık 24.941 birimlik azalış yaşayacaktır.
- Firma risk primi ile karlılık (RMW) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Firma değeri 1 birim artış gösterdiği takdirde firma risk primi yaklaşık 0.015 birimlik artış yaşayacaktır.
- Firma risk primi ile yatırım (CMA) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Firma değeri 1 birim artış gösterdiği takdirde firma risk primi 0.133 birimlik artış yaşayacaktır.
- H_{0B} hipotezi red edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında hem FF3F hem de FF5F modellerinin açıklama güçleri düşük çıkmış ancak değişkenlerin anlamlı olduğu görülmüştür. FF3F modelinde yer alan bağımsız değişkenlerden piyasa risk primi (PRP) ve firma büyüklüğü (SMB) işletme getirileri ile pozitif anlamlı bir ilişki içerisindeyken; firma değeri (DD/PD) negatif anlamlı bir ilişki içerisindedir. Buradan elde edilebilecek sonuç işletmelerin değerleri arttıkça getiri oranlarının azaldığı yönündedir. Elde edilen bulgu Türkiye’de yapılan çalışmalar ile uygun bulunmuştur. Modelin açıklama gücü düşük dahi olsa yeni eklenecek mali tablo değişkenleri ile açıklama gücünün arttırılacağı düşünülebilmektedir. FF5F modeli için elde edilen bulgular yorumlandığında ise, modele dahil edilen iki değişkenin de pozitif anlamlı bir şekilde işletme getirilerini etkilediği görülmüştür. FF5F modelinin de açıklama gücü düşük çıksa da geçersiz olduğu yönünde bir kanıt oluşturulamamıştır. Aynı zamanda her iki model için de en yüksek etki gücüne sahip değişkenin firma değeri (DD/PD) olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular literatür ile karşılaştırıldığında, firma risk primi (firma getirisi) ile SMB arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak Fama ve French (1993, 1995, 2015) çalışmalarında firma risk primi ile SMB arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Burada elde edilen bulgular bu çalışmayı destekler nitelikte olmamıştır. Yani elde edilen sonuca göre firmaların piyasa değerleri arttıkça yani büyüklükleri arttıkça risk primlerinin de artacağı yönünde bir sonuca varılmıştır. Ancak elde edilen bulgular, bu yönüyle Büyükoğlu (2023; Arı ve Sarıoğlu, 2021; Zeren vd. 2018; Atakan ve Gökbulut, 2010) ile benzer olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Fama ve French (1993,1995, 2015) çalışmalarında DD/PD oranının artması ile risk priminin de artacağı şeklinde bir sonuca ulaşmıştır. Ancak BIST 100 endeksi için elde edilen bulgular tam tersi şekilde olmuştur. Ancak literatürdeki diğer çalışmalar (Büyükoğlu, 2023; Arı ve Sarıoğlu, 2021; Zeren vd. 2018; Mosoeo ve Kodongo, 2022) ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Fama ve French (2015) çalışmalarında modele dahil ettikleri karlılık (RMW) ve yatırım (CMA) değişkenleri için; karlılık değişkeni ile firma risk primi arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuşken, yatırım faktörü ile risk primi arasında anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Elde edilen bulgulardan karlılık ile risk primi arasındaki ilişkinin pozitif olması sonucu benzer bulunmuşken, yatırım faktörü ile risk primi arasındaki ilişki açısından elde edilen sonuçlar gelişmektedir. BIST 100 endeksi için yapılan araştırmada hem karlılık hem de yatırım değişkenlerindeki artışın firma risk primini (firma getirisi) arttıracığı sonucu ortaya çıkmış ve işletmelerdeki karlılık ve yatırım artışlarının firma getirisini arttıracığı bulgusuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

İster bireysel ister kurumsal yatırımcı olsun tasarruf sahipleri, tasarruflarını değerlendirmek ve en azından piyasanın üzerinde bir getiri elde etme hedefindedirler. Finans alanında yatırım ve yatırımlardan elde edilecek getirilerin maksimize edilebilmesini sağlamak ve bu getirilerin hangi şekillerde sağlanacağı merak konusu olmuş ve birçok çalışmaya ışık tutmuştur. Finans literatüründe geçmişten günümüze gelene kadar birçok varlık fiyatlama modeli geliştirilmiş ve modellerin geçerlilikleri çeşitli finansal piyasalarda test edilmiştir. Birçok modelin alternatif diğer modellere göre üstün ya da eleştirilen yönleri olmuştur. Varlık fiyatlama modelleri arasında popülerliğini koruyan ve bir çok araştırmaya konu olan FF3F modeli daha sonra yazarları tarafından geliştirilmiş ve FF5F olarak literatüre dahil edilmiştir.

Fama ve French (2015) yılında yapmış oldukları çalışmalarında birçok gelişmiş ülke piyasasında FF5F modelinin geçerliliğini test etmişlerdir. FF3F modeline iki yeni değişken olan karlılık ve yatırım faktörleri eklenerek oluşturdukları yeni modelin gelişmekte olan ülke piyasalarında getirileri açıklamada genellikle üstünlük sağlayamadıklarını bulmuşlardır. Buna sebep olarak gelişmekte olan ülke piyasalarında hisse senedi getirilerinde yüksek dalgalanmaların olması ve piyasaların tam anlamıyla etkin olmadıkları şeklinde yorumlamışlardır. FF5F modelinin geçerliliğinin test edilmesi bu açıardan gelişmekte olan ülke piyasalarında halen büyük önem arz etmektedir. Gelişmiş piyasalarda fiyat dalgalanmalarının daha düşük olması varlık fiyatlama modelleri daha iyi çalışmaktadır. Ancak gelişmekte olan piyasalarda getirilerin tahmininde hangi modelin daha iyi tahmin ettiği konusunda henüz fikir birliği oluşmamıştır.

Bu çalışmada Fama ve French tarafından geliştirilmiş olan FF3F ve FF5F modellerinin getirileri açıklamada etkinlikleri test edilmek istenmiş ve bu amaç için 2013 Ç1- 2022 Ç4 dönemi BIST 100 endeksinde bulunan ve mali sektörde faaliyet göstermeyen 65 adet işletmenin verileri analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak panel regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında Türkiye’de yapılan (BIST 100) FF3F ve FF5F modeli karşılaştırılmasında her iki modelin değişkenlerinin de anlamlı olması ve açıklama güçlerinin hemen hemen aynı düzeyde kalması dolayısıyla, yapılan çalışmaların aksine (Büyükoğlu, 2023) iki modelinde geçerli olabileceği bulgusuna varılmıştır. Ancak modele dahil edilen bağımsız değişkenlerin açıklama güçlerinin düşük olması dolayısıyla, ek olarak farklı bağımsız değişkenler ile açıklama gücünün artırılabilmesi görüşü sunulabilmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda örneğin Maiti ve Balakrishnan (2018) çalışmalarına insan sermayesi bağımsız değişkenini de ekleyerek FF5F modelini altı faktörlü model haline getirmişlerdir. Altı değişkenli modelin açıklama gücünün daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Amerikan piyasalarında O González ve Jareño (2018), çalışmalarında FF5F modeline reel faiz oranı, enflasyon oranı, likidite faktörü v.b faktörlerde ekleyerek farklı altı değişkenli modeller oluşturmuş ve bu modellerin sektörlere göre açıklama güçlerinin değişkenlik gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Bundan sonraki çalışmalarda FF5F modeline ek olarak farklı değişkenler ile firma risk primi değişkeninin açıklama gücünün artırılacağı düşünülmektedir. Araştırmanın hem FF3F hem FF5F modelinin geçerli olabileceği, her iki modelinde açıklama gücünün hemen hemen aynı olması ve değişkenlerin anlamlı ilişkide olması dolayısıyla literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda farklı sektörler için farklı değişkenler

eklenerek oluşturulan modellerin açıklama güçlerinin etkisi incelenebilir. Çalışma bu açıdan da geliştirilerek literatüre katkı sağlayabilecektir.

Sonuç olarak, çalışmada ortaya konulan bulgular ve önerilerin bireysel ve kurumsal yatırımcılara önemli ölçüde yol göstereceği düşünülmektedir.

TESTING THE VALIDITY OF FAMA FRENCH THREE AND FIVE FACTOR MODELS: AN APPLICATION ON BIST 100 INDEX

1. INTRODUCTION

-Equity investments have maintained their importance from the past to the present. In financial markets, equity investors demand a return at least above the risk-free interest rate.

-In this respect, they aim to obtain the highest return in return for the risk taken. In order to determine the prices of financial assets, the Financial Asset Pricing Model (FVPM), which explains the asset price with a single factor, was developed by Sharpe (1964), Linther (1965) and Mossin (1966), but was criticised for its low explanatory power with a single factor.

-Later, Ross (1976) developed the Arbitrage Pricing Model (APM) and tried to explain stock returns with more than one factor in this model. The main shortcoming of this model is that the variables to be included in the model are not clearly specified.

-In the AFM, factors involving systematic risk were considered in explaining stock returns and it was stated that returns could be explained by macroeconomic variables. Since this model was also subject to criticism, Fama and French developed the three factor model in 1993.

-In the Fama-French Three Factor (FF3F) model, it is stated that the portion of stock returns exceeding the risk-free interest rate can be explained by the market risk premium (PRP), firm size (SMB) and firm value (DD/PD Ratio).

-In 2015, Fama and French added two more factors to their model and developed the Fama French Five Factor (FF5F) Model. The two variables added to the model are profitability ratios of enterprises (RMW) and investment (CMA).

-In the finance literature, both FF3F and FF5F models have been tested for their validity and no consensus has yet been reached on their validity.

2. METHODS

-This study tests the validity of FF3F and FF5F models for enterprises operating outside the financial sector in the BIST 100 index.

-For this purpose, data for the period 2013Q1-2022Q4 are used. Panel regression analysis is applied as the analysis method for the data. Before applying regression analysis, horizontal cross-section dependence and homogeneity tests of the data were performed.

-According to the horizontal cross-section dependence, it is decided to apply first generation or second generation unit root test.

- As a result of the analyses, it was determined that there was horizontal cross-section dependence in the variables and therefore, second generation unit root tests were applied.

-At the same time, according to the homogeneity test results, the variables were found to be heterogeneous. According to the results of the second generation unit root test, the variables except SMB and HML variables were found to be stationary at the level, but the difference was taken for SMB and HML variables.

3. RESULTS

-For the FF3F model, it is observed that there is a significant relationship between the firm risk premium, PRP, SMB and HML variables, but the relationship between PRP and SMB is positive, while the relationship with HML is negative.

-For the FF5F model, similar results are obtained and the relationship between profitability (RMW) and investment (CMA) variables is positive and significant. The explanatory power of both models was not at high levels, but it was found to be close to each other.

-From this point of view, no superiority could be established for both models over the other.

4. DISCUSSION

-When the findings are compared with the literature, a positive relationship is found between the firm risk premium (firm return) and the SMB. However, Fama and French (1993, 1995, 2015) found a negative relationship between the firm risk premium and the SMB. However, the findings are similar to Büyükoğlu (2023; Arı and Sarıoğlu, 2021; Zeren et al. 2018; Atakan and Gökbulut, 2010) in this respect. Fama and French (1993, 1995, 2015) found a positive relationship between DD/PD ratio and risk premium in their studies, but the findings obtained for the BIST 100 index were the opposite. However, similar results were obtained with other studies in the literature (Büyükoğlu, 2023; Arı and Sarıoğlu, 2021; Zeren et al. 2018; Mosoeo and Kodongo, 2022).

CONCLUSION

-When we look at the overall result of the study, in the BIST 100 index, in the comparison of FF3F and FF5F models, since all variables of both models are significant and their explanatory power remains almost at the same level, contrary to the studies (Büyükoğlu, 2023), it is found that both models can be valid. However, since the explanatory power of the variables is not very high, it is thought that the explanatory power can be increased with different independent variables that can be included in the models.

-It is thought that the research will make a significant contribution to the literature since both FF3F and FF5F models can be valid, the explanatory power of both models is almost the same and the variables are in a significant relationship

KAYNAKÇA

- Acaravci, S. K., ve Karaomer, Y. (2017). Fama-French five factor model: Evidence from Turkey. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(6), 130-137.
- Aras, G. İlhan, Ç. A. M., Zavalsiz, B., ve Keskin, S. (2018). Fama-French çok faktör varlık fiyatlama modellerinin performanslarının karşılaştırılması: Borsa İstanbul üzerine bir uygulama. *Istanbul Business Research*, 47(2), 183-207.
- Arı, G. ve Sarıoğlu, S. E. Fama French Beş Faktör Varlık Fiyatlama Modelinin Borsa İstanbul'da 2006–2018 Dönemi İçin Geçerliliğinin Test Edilmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(2), 114-131.
- Atakan, T., ve Gökbulut, İ. (2010). Üç faktörlü varlık fiyatlandırma modelinin İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda uygulanabilirliğinin panel veri analizi ile test edilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (45), 180-189.
- Bai, J., ve Ng, S. (2004). A PANIC attack on unit roots and cointegration. *Econometrica*, 72(4), 1127-1177.
- Büyükoğlu, B. (2023). Fama French Üç Ve Beş Faktör Varlık Fiyatlama Modelinin Geçerliliğinin Test Edilmesi: Bist 30 Endeksi Örneği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), 1-20.
- Carhart, M. M. (1997). On Persistence in Mutual Fund Performance. *The Journal of Finance*, 52(1), 57-82.
- Chiah, M., Chai, D., Zhong, A., ve Li, S. (2016). A Better Model? An Empirical Investigation of the FamaFrench Five Factor Model in Australia. *International Review of Finance*, 16(4), 595-638.
- Coşkun, K., ve Torun, T. (2021). Fama & French Üç ve Beş Faktörlü Varlık Fiyatlama Modellerinin Geçerliliği: Borsa İstanbul Örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 84-102.
- Cox, S., ve Britten, J. (2019). The Fama-French five-factor model: evidence from the Johannesburg Stock Exchange. *Investment Analysts Journal*, 48(3), 240-261.

- De la O González, M., & Jareño, F. (2019). Testing extensions of Fama & French models: A quantile regression approach. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 71, 188-204.
- Doğanay M. (2006). Fama-French Üç Faktör Varlık Fiyatlama Modelinin İMKB’de Uygulanması., *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 21(249), 61-71.
- Ekaputra, I. A., ve Sutrisno, B. (2020). Empirical tests of the Fama-French five-factor model in Indonesia and Singapore. *Afro-Asian Journal of Finance and Accounting*, 10(1), 85-111.
- Erdinç, Y. (2017). Comparison of CAPM, threefactor Fama-French model and five-factor Fama-French model for the Turkish stock market. *Financial Management from an Emerging Market Perspective*, 4(1), 69-92.
- Fama, E. F., ve French, K. R. (2015). A Five-Factor Asset Pricing Model. *Journal of Financial Economics*, 116(1), 1-22.
- Fama, E., ve French, K. R. (2017). International Tests of Five-Factor Asset Pricing Model. *Journal of Financial Economics*, 123(3), 441-463.
- Foye, J. (2018). A Comprehensive Test of the Fama-French Five-Factor Model in Emerging Markets, *Emerging Markets Review*, 37, 199-222.
- Güzeldere, H., & Eren Sarıoğlu, S. (2012). Varlık Fiyatlamada Fama-French Üç Faktörlü Modelin Geçerliliği: İMKB Üzerine Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 1-19.
- Hadri, K. (2000). Testing For Stationarity In Heterogeneous Panel Data. *The Econometrics Journal*, 3(2), 148-161.
- Hsiao, C. (1986). *Analysis of panel data* (No. 64). Cambridge University Press.
- Im KS, Pesaran MH, Shin Y (2003) Testing for unit roots in heterogeneous panels. *J Econ*, 115(1), 53–74.
- Jiao, W., & Lilti, J.-J. (2017). Whether Profitability and Investment Factors Have Additional Explanatory Power Comparing with Fama-French Three-Factor Model: Empirical Evidence on Chinese A-Share Stock Market, *China Finance and Economic Review*, 5(1), 7.
- Karabay, A. (2018). Fama-French Beş Faktör Varlık Fiyatlama Modeli Türkiye Geçerliliğinin Test Edilmesi, İstanbul: (Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, E., & Güngör, B. (2017). Fama ve French Üç Faktörlü Modelin Geçerliliği: Borsa İstanbul Üzerine Panel Veri Analizi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 9(17), 222-236.
- Koy, A. (2013). Fama ve French’in Büyüklük ve Değer Risk Primleri İMKB’de Geçerli Midir? İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 24(74), 102-118.
- Levin, A., Lin, C. F., ve Chu, C. S. J. (2002). Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic And Finite-Sample Properties. *Journal of Econometrics*, 108(1), 1-24.
- Li, K., ve Duan, Y. (2021). Research on the application of Fama and French three-factor and five-factor models in American industry. *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1865, No. 4, p. 042105). IOP Publishing.
- Lintner, J. (1965). Security prices, risk, and maximal gains from diversification. *The Journal of Finance*, 20(4), 587-615.
- Maddala, G. S., ve Wu, S. (1999). A Comparative Study Of Unit Root Tests With Panel Data And A New Simple Test. *Oxford Bulletin of Economics And Statistics*, 61(S1), 631-652.
- Maiti, M., & Balakrishnan, A. (2018). Is human capital the sixth factor?. *Journal of Economic Studies*, 45(4), 710-737.
- Mollaahmetoğlu, E. (2020). Fama-French Five-Factor Asset Pricing Model: Testing Validity for Borsa İstanbul and German Stock Exchange. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3310-3318.
- Mossin, J. (1966). Equilibrium in a capital asset market. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 768-783.
- Mosoeu, S., ve Kodongo, O. (2022). The Fama-French five-factor model and emerging market equity returns. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 85, 55-76.
- Musawa, N., Kapena, S., ve Shikaputo, C. (2018). A Comparative Analysis of Fama French Five and Three-Factor Model in Explaining Stock Returns Variation. *International Journal of Economics*, 3(1), 30-48.
- Nichol, E., ve Dowling, M. (2014). Profitability and investment factors for UK asset pricing models. *Economics Letters*, 125(3), 364-366.
- Özkan, N. (2018). Fama-French Five Factor Model and the Necessity of Value Factor: Evidence from İstanbul Stock Exchange, *PressAcademia Procedia*, 8(1), 14-17.
- 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., ve Sul, D. (2003). Dynamic Panel Estimation And Homogeneity Testing Under Cross Section Dependence. *The Econometrics Journal*, 6(1), 217-259.
- Ross, S. A. (1976). The Arbitrage Theory of Capital Asset Pricing.
- Sharpe, W. F. (1964). Capital asset prices: A theory of market equilibrium under conditions of risk. *The Journal of Finance*, 19(3), 425-442.
- Ünlü, U. (2013). Evidence to support multifactor asset pricing models: The case of the Istanbul stock exchange. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 5(1), 197.
- Zeren, F., Yılmaz, T., ve Belke, M. (2018). Fama French Beş Faktör Varlık Fiyatlamaya Modelinin Geçerliliğinin Test Edilmesi: Türkiye Örneği. *Uluslararası Katılımlı 22. Finans Sempozyumu*, 391-400

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>	Ayşegül ERTUĞRUL
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Ayşegül ERTUĞRUL
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ayşegül ERTUĞRUL
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ayşegül ERTUĞRUL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Ayşegül ERTUĞRUL

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

GÜVEN FAKTÖRÜNÜN DOLARİZASYONA ETKİSİ

Nurcihan AKŞEHİRLİ¹

Öz

Bu çalışmada, güven faktörünün dolarizasyon üzerindeki etkisinin Türkiye için incelenmesi amaçlanmıştır. Bu etki, Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (Autoregressive Distributed Lag-ARDL) yöntemi ve 2010Q1-2019Q4 döneminin üç aylık verileri ile araştırılmıştır. Etki, iki farklı model çerçevesinde incelenmiştir. Güven faktörünü temsil etmek üzere, ilk modelde tüketici güven endeksine, ikinci modelde ise reel kesim güven endeksine yer verilmiştir. Dolarizasyonu temsilen, bankacılık sektöründe yabancı para mevduatın toplam mevduata oranı, her iki modelde de bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Literatürde dolarizasyona etkiyi, iki farklı güven endeksinin etki derecelerini karşılaştırmalı ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylece bu çalışma, her iki güven endeksinin dolarizasyon üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkilerini analiz ederek ve etki derecelerini karşılaştırarak literatür çalışmalarından ayırmıştır. Analiz bulguları, tüketicilerin ve reel kesimin güven seviyesinde meydana gelen değişikliklerin uzun ve kısa dönemde dolarizasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etki oluşturduğunu göstermiştir. Uzun dönem sonuçlarında, hem tüketicilerin hem de reel kesimin güven azalışının (artışının) dolarizasyonu neredeyse aynı seviyelerde artırdığı (azalttığı) belirlenmiştir. Kısa dönem bulgularında ise tüketicilerin güven azalışının (artışının) reel kesim güven azalışına (artışına) kıyasla dolarizasyonu daha fazla artırmakta (azaltmakta) olduğu tespit edilmiştir. Analiz bulguları, Türkiye'de ters dolarizasyon sürecinin sağlanması için ekonomik aktörlerin güvenine yönelik politika çıkarımlarını gündeme getirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dolarizasyon, Güven Endeksleri, Türkiye, ARDL.

JEL Kodları: C 22, E 40.

Başvuru: 11.10.2023 **Kabul:** 19.02.2024

¹Dr., naksehirli70@gmail.com, ORCID: 000-0001-6659-9376

THE EFFECT OF THE CONFIDENCE FACTOR ON DOLLARIZATION

Abstract

This study aims to examine the effect of the confidence factor on dollarization in Türkiye. This effect is tested with the autoregressive distributed lag model (ARDL) and quarterly data for the period 2010Q1-2019Q4. The effect on dollarization is tested with two models. While the consumer confidence index is included in the first model to represent the confidence factor, the real sector confidence index is included in the second model. The ratio of foreign currency deposits to total deposits in the banking sector is used as a dependent variable for both of the models for representing dollarization. There is no study in the literature that analyzes this issue by comparing the degree of effect of two confidence indices. Thus, this study differs from the literature by analyzing the short-run and long-run effects of both confidence indices on dollarization and comparing the degree of effect of each index. The results show that the changes in the confidence of consumers and the real sector have a statistically significant and negative impact on dollarization in the long run and short run. According to the long-run results, it is determined that the decrease (increase) of confidence of both consumers and the real sector increases (decreases) dollarization by almost the same levels. According to the short-run results, it is determined that the decrease (increase) of consumer confidence increases (decreases) dollarization more compared to the decrease (increase) of real sector confidence. The findings of the analysis underlined policy implications for the confidence of economic actors to reduce dollarization in Türkiye.

Keywords: Dollarization, Confidence Indices, Türkiye, ARDL.

JEL Codes: C 22, E 40.

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

1.GİRİŞ

Bir ülkede, merkez bankası tarafından çıkarılan ulusal paranın, değişim aracı, değer saklama aracı ve hesap birimi olma fonksiyonlarını yerine getirmesi beklenmektedir. Ancak bazı ülkelerde ulusal para yerine yabancı bir para, söz konusu işlevlerden birini ya da tamamını yerine getirmekte, böylesi bir ekonomik durum da o ülkede 'dolarizasyon' olgusunun varlığına işaret etmektedir (Özkaramete, 1996: 99). Bu doğrultuda kavramsal olarak dolarizasyon, yabancı para biriminin, paranın belirtilen işlevlerini yerine getirirken ulusal para biriminin yerini alması ya da çift para birimi kullanımı şeklinde tanımlanmaktadır. Buradan hareketle, ters dolarizasyon süreci de bir ülke ekonomisinde, ekonomik birimlerce ulusal para birimi kullanımının yabancı para aleyhine artmasını, ulusal paranın işlevlerini tekrar yerine getiriyor olmasını yani dolarizasyonun azalmasını kapsamaktadır.

Dolarizasyon, resmi (tam) ya da gayri resmi (kısmi) şeklinde gerçekleşebilmektedir. 'Resmi Dolarizasyon', bir ülkenin ulusal parasını tedavülden kaldırıp yabancı bir parayı resmi parası olarak ilan etmesi ile oluşmaktadır. 'Gayri Resmi Dolarizasyon' ise ekonomik birimlerin tasarruflarının büyük bir kısmını yabancı para cinsinden tutmaları halinde gerçekleşmektedir (Edy-Ewoh ve Binuyo, 2019: 221-222).

Ekonomik birimler, çok çeşitli nedenlerle yabancı parayı tercih etmekte; cari dönemde enflasyonun yüksek seyri, gelecek dönemde enflasyonun daha da yükseleceği beklentisi, döviz kurlarında yaşanan istikrarsızlık, siyasi belirsizlik, kurumsal yapının zayıflığı ve de güven azalışı bu nedenlerin başında gelmektedir.

Türkiye'de dolarizasyon sürecinin ortaya çıkışı, finansal liberalizasyon uygulamalarının başlangıcına dayanmaktadır. Türkiye'de ilk olarak 11 Ağustos 1989 tarihli 32 Sayılı Karar ile birlikte sermaye hareketleri serbestleştirilmiş ve Türk Lirası (TL) konvertibl hale gelmiştir (Mevzuat, 2023). Bu karar sonrasında ekonomik birimler, yabancı para ile mevduat hesabı açabilmeye başlamıştır. Esasen serbest piyasa ekonomisi açısından son derece olumlu olan bu gelişme sonucunda, Türkiye'nin yeteri kadar döviz geliri elde edememesi nedeniyle dolarizasyon oranı (yabancı para mevduat ve katılım fonunun toplam mevduat ve katılım fonuna oranı) bazı dönemlerde hızla artmış ve ekonomik bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. 1990'lı yıllarda kronik yüksek enflasyona ve döviz kuru şoklarına bağlı ekonomik istikrarsızlık, dolarizasyon oranının artmasına neden olmuştur (Eğilmez, 2023).

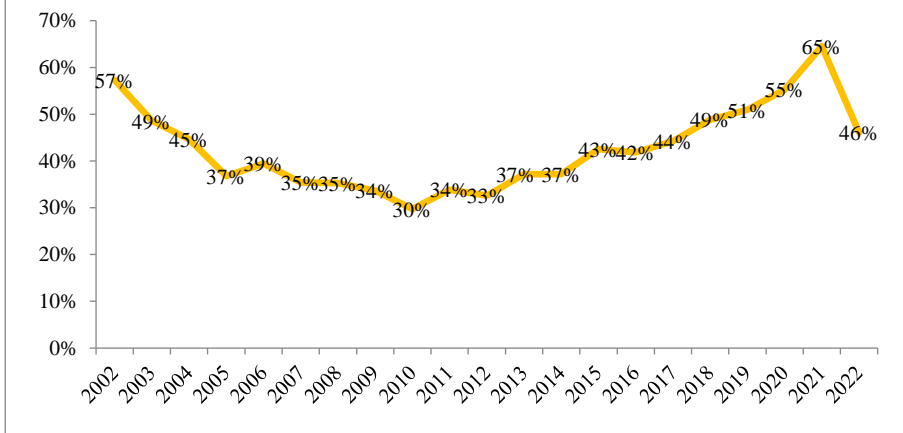
2001 Krizi ile birlikte hızla yükselmiş olan dolarizasyon oranı, krizin etkileri ile 2002 yılında % 57 seviyesinde bulunmuştur. 2002 yılı sonrasında, Türkiye'de enflasyonun düşmesi ve küresel likidite koşullarının Türkiye lehine iyileşmesi, ulusal paraya güveni artırarak dolarizasyon oranının 2010 yılına kadar sistematik bir şekilde azalmasını sağlamış ve 2010 yılı sonunda oran, % 30 seviyesine gerilemiştir (BDDK, 2023). 2010 yılı sonrasında oran tekrar artış sürecine girmiştir. Grafik 1'de sunulduğu gibi, 2011 yılında başlayan artış trendi, 2012 yılı haricindeki tüm yıllarda devam etmiş ve 2021 yılı sonunda Pandemi döneminin etkisi ile % 64 düzeyine kadar çıkmıştır. 2022 yılı sonuna gelindiğinde, 21 Aralık 2021 tarihinde yürürlüğe girmiş olan ve TL cinsinden mevduat (katılım fonu) hesaplarının yabancı para karşısındaki değerini korumayı amaçlayan Kur Korumalı Mevduat (KKM) sistemi nedeniyle dolarizasyon oranı % 46 düzeyine gerilemiştir (TCMB 2022: 39).

Ekonomik birimlerin döviz talebinde oluşan artış ve bunun sonucu döviz kurundaki yükselişe önlem olarak devreye alınan KKM sisteminde, vade sonunda döviz kurunun artması halinde, mudilerin TL cinsinden mevduatlarının kur kaybına maruz kalması önlenebilir. Yani TL'nin Amerikan Doları (USD), Euro ve Sterlin karşısında faiz getirisinden daha fazla değer kaybetmesi halinde aradaki fark hesap sahibine ödenmektedir. Bu sistemde, mudilere kur artışı nedeniyle ödenen fark, Hazine (KKM sistemine TL'den geçenler) ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) (KKM sistemine dövizden geçenler) tarafından üstlenilmektedir. Hem TL ve hem de dövizden geçen mevduat bakiyelerini kabul edebilen sistem, yürürlüğe girdiği tarihten

İtibaren tasarruf sahiplerinin yoğun ilgisini görmüş ve oldukça yüksek bakiyelere ulaşmıştır.

Ancak 2023 yılının ikinci yarısından sonra, ekonomi yönetimince Hazine ve TCMB'ye oluşturduğu mali yük gerekçe gösterilerek sistemden aşamalı çıkış stratejisi gündeme getirilmiştir. Bu kapsamda, sistemdeki bakiyelere uygulanan zorunlu karşılık oranlarının artırılması, bankalara KKM'den TL mevduat hesaplarına geçiş sağlanmasına yönelik hedef verilmesi, bu hedefin gerçekleştirilememesi durumunda bankalara devlet iç borçlanma senedi tesis zorunluluğu getirilmesi ve asgari faiz sınırının kaldırılması gibi uygulamalar getirilmiştir. Söz konusu uygulamaların etkisi ile azalış eğilimine girmiş olsa da sistemde bulunan bakiye, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) Eylül 2023 verilerine göre dolar karşılığı olarak yaklaşık 120 Milyar USD seviyesinde bulunmaktadır. Bu bağlamda, KKM sisteminden çıkış stratejisi tamamlanana kadar/tamamlandığında, hali hazırda KKM sistemi içerisinde bulunan tasarruf sahiplerinin TL'ye ya da döviz dönüş yönündeki kararları, ters dolarizasyonun ya da dolarizasyonun gelecek dönemlerdeki seyri açısından da önem taşımaktadır. Nitekim tasarruf sahiplerinin, KKM dışındaki TL varlıklara dönüşünün ters dolarizasyona katkı sağlayacağı, döviz dönüşlerinin ise dolarizasyonu artıracığı öngörülmektedir.

Grafik 1. Türkiye'de Dolarizasyonun Seyri: (2002-2022)



Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, 2023

Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından belirlenen ölçütler doğrultusunda, ülkelerin dolarizasyon seviyelerine göre kategorize edildiği görülmektedir. Buna göre, % 16'nın üzerinde dolarize ekonomiler 'orta dereceli', % 30'un üzerinde dolarize ülkeler ise 'yüksek dereceli' dolarizasyona sahip ülkeler olarak nitelendirilmektedir (TÜRMOB: 2023: 3). Buna göre, 2002-2022 dönemine ait istatistikî analiz sonuçları, Türkiye'nin güncel veriler ışığında ve IMF ölçütlerine göre yüksek dereceli dolarize bir ekonomik yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Makroekonomik açıdan birçok olumsuz etki yaratan yüksek dolarizasyona bağlı olarak, para politikalarının etkinliği azalmakta, para politikası araçları ile reel ekonomiyi etkileme kabiliyeti düşmektedir. Merkez bankalarının nihai borç veren olarak hareket etme çabaları ve likidite yönetimi zorlaşmakta ve böylece para politikası nihai hedeflerine ulaşamamaktadır (Ponomarenko vd., 2011: 7). Ülke ekonomileri, uluslararası faiz oranlarındaki değişiklikler ya da yabancı paranın değeri gibi dış ekonomik şoklara karşı daha kırılgan hale gelmektedir (Ali ve Ahmed, 2023: 6).

Yüksek dolarizasyon, özellikle ulusal para cinsinden mevduat faiz oranlarının enflasyonu telafi edemediği ülkelerde, ulusal para cinsinden tutulan tasarruflarda önemli kayıplara neden olmaktadır (Belaisch vd., 2005: 79-80). Bu bağlamda, tasarruf kapasitesini sınırlamakta, tasarrufların yetersiz olduğu ve sermaye piyasalarının yeterince gelişmediği ortamlarda da döviz kurunda aşırı dalgalanmalara neden olmaktadır (Yeyati, 2021: 3). Dolarizasyonun yüksek seyri, döviz kurunda yüksek dalgalanmalar oluşması halinde finansal ve likidite krizlerine yol açmakta, ödemeler dengesi krizlerini tetikleyebilmektedir (Neanidis ve Savva, 2013: 1-2). Finansal olarak dolarize olmuş ekonomilerde, daha yüksek enflasyon oranları ile karşı karşıya kalılabilmektedir (Yeyati, 2004: 1).

Bu doğrultuda, gerek dolarizasyon oranındaki artış sonucunda makro risklerin belirginleşmesi gerekse güven faktörünün dolarizasyonun temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmesi nedenleriyle 'güven faktörü ile dolarizasyon arasındaki ilişki', çözüme yönelik politika üretimi açısından Türkiye için oldukça önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır.

Literatürde, dolarizasyon olgusunun genellikle ekonomik belirleyiciler çerçevesinde ele alındığı, psikolojik bir belirleyici olan güven faktörüne, ekonomik faktörlere kıyasla çok daha az sayıda çalışmada yer verildiği görülmüştür. Söz konusu çalışmalarda genel olarak güven faktörünün dolarizasyona etkisinin negatif yönde olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca literatürde, tüketici ve reel kesim güven endeksinin dolarizasyon üzerinde oluşturduğu etki derecelerini, karşılaştırma bağlamında ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, iki farklı güven endeksine yer vererek uzun ve kısa dönemli etki derecelerini belirlemesinin yanı sıra karşılaştırma olanağı sağlaması ile de literatür çalışmalarından ayrılmaktadır. Böylece, bulgular sonucunda oluşturulacak politika çıkarımlarının tüketicilerin ve reel kesimin ters dolarizasyon sürecine rehberlik sunması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma, iki önemli soruya yanıt aramaktadır. 1. Türkiye'de dolarizasyon üzerinde hane halkının ve reel kesimin güveni etkili midir? 2. Etkili ise uzun ve kısa dönemli etki derecelerindeki farklılık ya da benzerlikler nelerdir? Bu soruları yanıtlayabilmek için çalışmada, Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (ARDL) model ve 2010Q1-2019Q4 döneminin üç aylık verileri kullanılmaktadır. Araştırma, tüketicilerin ve reel kesimin güven seviyesini esas alan iki farklı ekonometrik modeli kapsamaktadır. Analiz sonuçları, her iki ekonomik birimin güveni ile dolarizasyon arasında negatif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Belirtilen amaç ve içerik doğrultusunda çalışma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Bundan sonra, teorik ve ampirik literatür incelemesinin sonuçlarına yer verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümde, veri seti, araştırma modelleri ve yöntem tanıtılmaktadır. Üçüncü bölümde ampirik bulgular sunulurken, dördüncü bölümünde sonuçlar tartışılmaktadır. Sonuç bölümünde, bulgular değerlendirilmekte ve politika önerileri aktarılmaktadır.

1.1. Teorik Çerçeve

Dolarizasyon, özellikle kırılgan gelişmekte olan ülkelerde, yüksek enflasyon ve makro istikrarsızlık ortamında, belirsizliğin arttığı ve ulusal para birimine güvenin azaldığı dönemlerde, ekonomik birimlerin bir tepkisi olarak ortaya çıkmaktadır (Belaisch vd., 2005: 79-80).

Doğrudan dolarizasyona yol açabilmesine ek olarak dolarizasyona yol açan diğer faktörleri de etkileyebilen 'güven faktörü', ekonomik birimler için büyük önem taşımakta, iktisadi davranışlara da yön vermektedir (Karakaya ve Karoğlu, 2020: 356). Ekonomik anlamda güven, ekonomik birimlerin, karşılıklı ilişkilerinde zarara uğramamaları hususunda emin olmalarını ifade etmektedir. Bu açıdan sosyal sermaye olarak kabul edilen güven faktörü, sistemin etkinliğini yükselten psikolojik bir unsur olarak görülmekte ve parasal bir değer taşımamaktadır. (Özsağır, 2007: 49-51).

Güven faktörünün Geleneksel İktisat Teorilerinde ihmal edildiği ve asıl olarak Davranışsal İktisadın doğuşundan sonra önem kazandığı öne sürülmektedir. Akerlof ve Shiller (2009)'a göre, Geleneksel İktisat Teorilerinde, ekonomik karar almada rasyonelliğe ağırlık verilirken duygusal ve psikolojik faktörlerin az bir rolü bulunmaktadır. Oysaki ekonomik performans mutlaka rasyonel olmasa da büyük ölçüde zihinseldir ve duygular ekonomik karar almada güçlü bir etkiye sahiptir. Adam Smith'e kadar uzanan iktisatçılar, ekonomik kararlarda psikolojik faktörleri neredeyse görmezden gelmekte ve ekonomik olayları, insanların kendi rasyonel çıkarlarını takip etmelerinin sonucu olarak açıklamaktadır. Ancak bu açıklama, önemli ekonomik sorunları çözmede yetersiz kalmaktadır çünkü Geleneksel İktisat, psikolojik faktörlere değinmekle birlikte, iktisat modellerinde sayısal hale getirilemeyen davranışları ihmal etmektedir. Soyutlama ve tümdengelim yöntemini esas alan Geleneksel İktisat, matematiksel modellerde kesin yargılara ulaşmaya, ekonomi ve psikolojiyi birbirinden ayırmaya çalışmaktadır.

Oysaki Davranışsal İktisat duygusal ve psikolojik kararları odağına almakta ve bu yaklaşımın temelleri, ilk kez Simon (1955) tarafından "Sınırlı Rasyonellik" kavramı ile atılmaktadır (Akdemir, 2022: 41-44). Davranışsal İktisat, ekonomik birimlerin risk, getiri ve fayda maksimizasyonuna dayalı kararlarına ek olarak psikolojik kararlar da alabildiklerine vurgu yapmaktadır. Bu durum, insan davranışları ile makroekonomik göstergeler arasında yakın bir etkileşimi açığa çıkarmaktadır. Bu nedenle ekonomik birimlerin duyarlılığının önemli bir göstergesi olan 'Güven' ilgi çeken kavramlardan biri haline gelmektedir (Akkaya, 2022: 465).

Davranışsal İktisadın gelişimine paralel olarak, Güven Faktörü ve Dolarizasyon arasındaki ilişkinin de ağırlıklı olarak 1980'li yıllar ve sonrasında araştırma konusu yapıldığı ve araştırmacıların bu ilişkiyi farklı açılardan ele aldığı belirlenmektedir.

İki faktör arasındaki ilişkiyi ulusal paraya güvensizlik üzerinden inceleyen iktisatçılardan Melvin (1988)'e göre, ekonomik birimlerin, güveni düşük olan ulusal para biriminden, güveni yüksek olan yabancı para birimine geçişi mümkündür ve akılcıdır. Ulusal para birimine güven azaldığında, para talep edenler, ulusal para yerine yabancı parada kalma eğiliminde olmaktadır. Jeanne (2003) ise dolarizasyonun parasal güvenilirlik eksikliğinin bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir.

Konuyu ekonomi politikalarının ve politika yapıcıların güvenilirliği üzerinden açıklayan iktisatçılardan Mueller (1994)'e göre, yetkililerin istikrar çabalarının güvenilirliği, dolarizasyonu etkilemektedir. Ters dolarizasyon sürecinin tetiklenmesi için yetkililerin istikrar sağlama çabalarının başarıya ulaşması gerekmektedir. Mevcut politikalar, enflasyonda ve ulusal para biriminin değer kaybında düşüş sağlasa bile ters dolarizasyonun sonuçlanması uzun zaman alabilmektedir çünkü hükümetin geçmişteki güvenilirlik sicili olumlu değil ise ekonomik birimler, yetkililerin mevcut politikalarına güvenmekte direnç gösterebilmektedir. Daha da önemlisi, güvenin yeniden inşası uzun zaman alabilmektedir. Bu nedenle ters dolarizasyon süreci için siyasi ve ekonomik istikrarın yanı sıra hükümet politikalarının güvenilirliği de büyük önem taşımaktadır. Nicolo vd. (2003)'ne göre makroekonomik politikaların güvenilirliği, dolarizasyonu belirleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Clements and Schwartz (1993)'e göre, geleneksel mali ve parasal önlemler ters dolarizasyon sürecinde başarı sağlanması için yeterli olmayabilmektedir. Dolarizasyon, makro istikrarsızlık ile birlikte artmakta ancak istikrar sağlansa bile para ikamesi kolayca tersine çevrilememektedir. Kapkara (2021)'ya göre, güven azalışı ve belirsizlik, ekonomik birimleri yabancı para kullanımına teşvik eden faktörler arasında yer almaktadır. Dolarizasyon olgusuna, devalüasyon ve kronik yüksek enflasyon sonucunda para politikalarına olan güvenin azalması nedeniyle başvurulmaktadır. Öyle ki yüksek enflasyon ortamında, ulusal para biriminin faiz oranları, yabancı para biriminin faiz oranlarından yüksek olsa bile güven kaybı nedeniyle ekonomik birimlerin döviz talebinde azalış görülmemektedir.

Güven-dolarizasyon ilişkisini para kavramı üzerinden açıklayan Papazian (2009)'a göre, para, toplumsal güvenin simgesidir ve döviz kuru politikasından daha temel bir unsur oluşturmaktadır. Bu nedenle de dolarizasyon sorunun çözümü için güven telkin edilmesi gerekmektedir.

Güven-dolarizasyon ilişkisini finansal varlık tercihi bağlamında inceleyen Zeybek (2014)'e göre, güven faktörü, dolarizasyonun ortaya çıkmasında temel unsur olarak görülmekte, ekonomik birimlerin finansal varlık tercihlerinde, güven veya güvensizliğin çok önemli bir rol üstlendiğinin altı çizilmektedir. Özellikle yüksek enflasyonun kronikleştiği ekonomilerde, dolarizasyon oranının -enflasyon gerilediğinde dahi- düşmemesi, güven azalışının kilit rolünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, güven faktörünün psikolojik yönü nedeniyle dolarizasyon olgusunu sadece

ekonomik çerçevede açıklamak mümkün olamamakta, bu noktada psikolojik faktörler de işin içine girmektedir.

Ekonomik birimler üzerinde güven sağlanmasında, yurt içindeki siyasi kararlılık ve istikrar, dünya genelindeki istikrar, ülke içinde uygulanan ekonomi politikalarının etkinliği ve tutarlılığı çok önemli rol oynamaktadır (Özsağır, 2007: 49-51). Makro ekonomik açıdan iki temel ekonomik birimi oluşturan tüketiciler ve reel kesimi oluşturan firmaların güven ölçümünde 'Tüketici Güven Endeksi' ve 'Reel Kesim Güven Endeksi'nden faydalanılmaktadır. Endeks değerlerinin 100'ün üzerinde bulunması, tüketici/reel kesim güveninde iyimserliği, 100'ün altında olması ise tüketici/reel kesim güveninde kötümserliği göstermektedir (TÜİK, 2023). Ekonomik aktörlerin güveninin iyimser seyretmesi, iktisadi davranışlarının da olumlu olmasını sağlarken; kötümser seyretmesi, risk algısının yükselmesine de yol açarak aktörlerin farklı davranış kalıplarını tercih etmesine neden olmaktadır. Ekonomik birimler, portföylerinde oluşabilecek potansiyel riskleri minimize etmek ve mevcut tasarruflarının değerini korumak amacıyla güven duydukları finansal enstrümanları tercih etmektedir. Böyle bir durumda da tüm ekonomik birimler, ulusal para yerine yabancı paraya güven duyuyorlar ise yabancı parayı ulusal para ile ikame etmektedir (Karakaya ve Karoğlu, 2020: 357).

1.2. Ampirik Literatür İncelemesi

Dolarizasyona yönelik ampirik literatür incelendiğinde; konunun para ikamesi başlığı altında da ele alındığı görülmüştür. Dolarizasyonun/para ikamesinin belirleyicilerinin, araştırmacılar tarafından çoğunlukla, enflasyon, döviz kuru, faiz oranı gibi parasal değişkenler üzerinden sınırlı sayıda analiz edilmiştir.

Öztaş (2000), 1986Q1-1996Q3 dönemi için Türkiye'de güvenilirlik sorunu ve para ikamesi ilişkisini ARCH modeli ile incelemiştir. Birçok makroekonomik göstergeye dışsal değişken olarak yer verdiği modelde, güvenilirlik değişkeni olarak yurtiçi kamu borçlanma senetlerinin ortalama vadesini esas alırken, para ikamesi olgusunu temsilen reel döviz mevduatı talebini esas almıştır. Analiz sonucunda güvenilirlik ve para ikamesi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını kanıtlamıştır.

Civeir (2003), Türkiye'de dolarizasyonu etkileyen faktörleri, 1986:M1-1999:M12 döneminin aylık verileri ve Vektör Otoregresyon Modeli (VAR) yardımı ile incelemiştir. Çalışmada, yerli ve yabancı para cinsinden varlıkların nispi getiri oranlarının, döviz kurunda beklenen değişimin, döviz kuru riskinin ve mevcut ekonomi politikalarının güvenilirliğinin (yurtiçi kamu borçlanma senetlerinin ortalama vadesi) dolarizasyona etkisini test etmiştir. Analiz bulguları, uzun dönemde dolarizasyon oranı ile güvenilirlik değişkeni arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir.

Hekim (2008), Türkiye'de para ikamesinin belirleyicilerini 1992:M01-2007:M12 dönemi için Sıradan En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ile araştırmıştır. Döviz Tevdiat Hesapları (DTH)'nın M2Y içindeki payını bağımlı değişken olarak kullandığı

analizinde, enflasyon oranı, ABD Doları ve TL mevduat faiz oranları farkı, reel döviz kuru ve kredibilite (güvenilirlik) değişkenlerine açıklayıcı değişken olarak yer vermiştir. Kredibilite değişkenini temsil etmek üzere endekslenmemiş yeni hazine bonusu ve devlet tahvillerinin ortalama vadesini kullanmıştır. Analiz sonucunda, hükümet ve hükümet politikalarının kredibilitesinin para ikamesi üzerinde negatif yönlü bir etki oluştuğunu ancak etkinin istatistikî açıdan anlamlı olmadığını belirlemiştir.

Zeybek (2014), Türkiye'de 1990-2013 döneminin üç aylık verileri ve Zaman Kayması Metodu ile zorunlu karşılık oranı, enflasyon ve reel kesim güven endeksinin dolarizasyon ile ilişkisini, değişkenlerin birlikte dolarizasyona etkisini ve de dolarizasyon ile finansman giderleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz bulguları, reel kesim güven endeksi ile dolarizasyon arasında zayıf bir ilişki olduğunu, reel kesim güven endeksi ve enflasyonun dolarizasyon üzerindeki toplu etkisinin ise pozitif yönde olduğunu göstermiştir.

Emeç vd. (2019), Aralık 2012-Eylül 2019 döneminin aylık verileri ve Frekans Alanına Dayalı Fourier Nedensellik Testi ile Türkiye'de döviz talebini temsilen DTH ve güven endeksleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Analizleri sonucunda, tüketici güven endeksinin gerçek kişilerin DTH'sini, DTH'nin de tüketici güven endeksinin etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, tüzel kişilere ait DTH ile reel kesim güven endeksi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi belirlemiştir.

Sönmezer ve Çelik (2019), 2005-2019 döneminin aylık verilerini kullanarak Türkiye'de döviz mevduatları ile vadesiz mevduat, döviz kuru, güven endeksi, dolar endeksi, oynaklık endeksi, enflasyon, TL mevduat değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Johansen Eşbütünleşme Testini, Vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM)'ni, Etki Tepki Fonksiyonunu ve ARDL Modelini kullandığı analizinin bulguları, döviz mevduatları ile güven endeksi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğuna işaret etmiştir.

Keskin (2020), Mart-Eylül 2019 dönemi için Kırşehir İlinde dolarizasyona sebep olan yatırımcı davranışlarını bir saha çalışması ile incelemiştir. Saha çalışmasında, bankalarda yabancı para mevduatı bulunan mudilerden döviz tercih etme nedenlerine yönelik bilgiler talep etmiş ve bu bilgileri Faktör Analizine tabi tutmuştur. Çalışma sonucunda, yatırımcı davranışlarında finansal faktörlerin yanı sıra duygusal faktörlerin de etkili olduğu ve piyasaya olan güvenin artırılmasının ters dolarizasyon sürecinin ilk adımlarından biri olduğunu ortaya koymuştur.

Akkaya (2022), Türkiye'de reel kesim güven endeksi ve makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkiyi Ocak 2007-Aralık 2021 dönemi için VAR Modeli, Etki-Tepki Analizi, Varyans Ayrıştırması ve Granger Nedensellik Testi ile incelemiştir. Çok çeşitli makroekonomik ve finansal değişkenlere yer verdiği analiz sonucunda dolarizasyon ve reel kesim güven endeksi arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığını belirlemiştir.

Beybur (2022), Engle-Granger Eşbütünlük Testi ve Granger Nedensellik Testini kullanarak Türkiye'de mevduat dolarizasyonu (DTH/Toplam Mevduat), tüketici güven endeksi ve döviz kuru arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. 2012:01-2022:01 döneminin aylık verileri ile gerçekleştirdiği sınama sonucunda, değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin bulunduğunu ancak mevduat dolarizasyonu ve tüketici güven endeksi arasında nedensellik ilişkisinin var olmadığını tespit etmiştir.

Kolcu ve Yamak (2022), 2012:12-2021:01 döneminin aylık verileri ile Türkiye'de, döviz kuru ve tüketici güven endeksinin mevduat dolarizasyonuna (DTH/M2) etkisini Doğrusal ARDL ve Doğrusal Olmayan ARDL (NARDL) Modelini kullanarak incelemiştir. Doğrusal ARDL Modeli sonuçlarına göre, döviz kuru, tüketici güven endeksi ve mevduat dolarizasyonu arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmadığını; NARDL Modeli bulgularına göre ise değişkenlerin eşbütünlük olduğunu belirlemiştir. Tüketici güven endeksinin mevduat dolarizasyonunu uzun dönemde negatif yönde etkilediğini ancak endeksin kısa dönemde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymuştur.

Tunay (2022), 2002-2021 döneminin aylık verileri ile Türkiye'de para ikamesi sürecini Sıradan EKK, İki ve Üç Aşamalı EKK yöntemleri ile analiz etmiştir. Analizinde TCMB rezervleri, ABD Doları alış kuru, toplam DTH, banka kredileri, DTH zorunlu karşılık oranı, enflasyon oranı, TL mevduat faiz oranı, kur şoku ve tüketici güven endeksine yer vermiştir. Tüm analiz yöntemleri, tüketici güven endeksinin para ikamesi üzerinde negatif bir etki yarattığına işaret etmiştir.

Yalta ve Yalta (2022), Türkiye'de döviz kuru, enflasyon, faiz oranı volatilitesi ve ekonomik güven endeksinin mevduat dolarizasyonuna (DTH/Geniş Para Arzı) etkisini, 2013-2021 döneminin aylık verileri ve Maksimum Entropi Önyükleme Tahmin Yöntemine Dayalı Kayan Pencere Analizi ile incelemiştir. Ekonomik güven endeksinin mevduat dolarizasyonunun önemli bir belirleyicisi olduğunu kanıtlayan bulgular, endeksin dolarizasyon üzerindeki etkisinin 2017'nin ilk bölümünde, 2018'in ikinci bölümünde ve 2020'de önemli olduğunu; güven azalışının dolarizasyonu artırdığını göstermiştir.

Akkaya (2023), Türkiye'de dolarizasyonu etkileyen faktörleri VAR ve Granger Nedensellik Testi ile Ocak 2002-Aralık 2021 dönemi için araştırmıştır. Çok çeşitli makroekonomik ve finansal değişkenlere yer verdiği analiz sonucunda tüketici güven endeksi ve dolarizasyon arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığı sonucuna varmıştır.

Künç ve Tutgun (2023), 2012:M12-2023:M03 dönemi için Türkiye'de, döviz kurunun ve tüketici güven endeksinin, gerçek kişilere ait yabancı para mevduatlarına etkisini araştırmıştır. ARDL Sınır Testi, Hacker-Hatemi-J Bootstrap Nedensellik Testi, CCR (Canonical Cointegration Regression), EKK ve Tam Düzeltilmiş EKK yöntemlerini kullandığı analizleri sonucunda, güven endeksi ile döviz mevduatları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Ampirik literatür incelemesinin Tablo 1'de sunulan sonuçlarına göre, analizlerde, güvenilirlik ve güven faktörlerini temsilen sırasıyla kamu borçlanma senetlerinin vade ortalaması ve güven endeksleri; dolarizasyonu temsilen toplam DTH, toplam DTH'nin toplam mevduata oranı ya da toplam DTH'nin geniş para arzına oranı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, çoğunlukla teorik yapı ile uyum göstermiş ve negatif yönlü bir etkiye işaret etmiştir. Çalışmaların bir kısmında nedensellik testleri, diğer bir kısmında ise etki derecelerini ortaya koyabilecek regresyon analizi ya da ARDL gibi metotlar kullanılmıştır. Çalışmalarda genel olarak, tek bir güven endeksi kullanılmıştır. Sadece bir çalışma, tüketici ve reel kesim güven endekslerine bir arada yer vermiş ancak analiz nedensellik üzerinden gerçekleştirildiği için ilgili çalışma etki derecesi içermemiştir. Güven endekslerini etki derecesi bağlamında ele alan diğer çalışmalarda da tek bir güven endeksi kullanıldığı için karşılaştırma bulunmamıştır. Böylece bu çalışma, dolarizasyona etkiyi iki farklı güven endeksi üzerinden sınyarak uzun ve kısa dönemli etki derecelerini karşılaştırmalı olarak ortaya koymuş ve literatür çalışmalarından ayırılmıştır.

Tablo 1. Ampirik Literatür Bulguları

Yazar	Güven-Dolarizasyon Değişkenleri	Sonuç
Özatay (2000)	Güvenilirlik (yurtiçi kamu borçlanma senetlerinin ortalama vadesi) → Para ikamesi (reel döviz mevduatı talebi)	Etki negatif yönlüdür.
Civeir (2003)	Güvenilirlik (yurtiçi kamu borçlanma senetlerinin ortalama vadesi) → Dolarizasyon oranı	Uzun dönemde, negatif yönlü bir ilişki vardır.
Hekim (2008)	Güvenilirlik (endekslenmemiş yeni hazine bonusu ve devlet tahvillerinin ortalama vadesi) → Para ikamesi (DTH/M2Y)	Etki negatif yönlü ancak anlamlı değildir.
Zeybek (2014)	Reel kesim güven endeksi → Dolarizasyon Oranı	Zayıf bir ilişki vardır.
Emeç vd. (2019)	Tüketici güven endeksi, reel kesim güven endeksi → Döviz talebi (Gerçek ve tüzel kişi DTH hesapları)	Tüketici güven endeksi, gerçek kişi döviz talebini etkiler. Reel kesim güven endeksi ile tüzel kişi döviz talebi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi vardır.
Sönmezer ve Çelik (2019)	Güven endeksi → Döviz mevduatları	Etki negatif yönlüdür.
Keskin (2020)	Bankalarda DTH bulunan mudilerden döviz tercih etme nedenlerine yönelik talep edilen bilgiler	Döviz tercihlerinde, finansal faktörlerin yanı sıra duygusal faktörler de etkilidir.

Akkaya (2022)	Reel kesim güven endeksi → Dolarizasyon oranı	Değişkenler arasında nedensellik ilişkisi yoktur.
Beybur (2022)	Tüketici güven endeksi → Dolarizasyon oranı (DTH/Toplam Mevduat)	Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır ancak nedensellik ilişkisi yoktur.
Kolcu ve Yamak (2022)	Tüketici güven endeksi → Mevduat dolarizasyonu (DTH/M2)	Kointegrasyon ilişkisi yoktur (ARDL), Uzun dönemde etki anlamlı ve negatif yönlüdür (NARDL).
Tunay (2022)	Tüketici güven endeksi → Para ikamesi (Toplam DTH)	Etki negatif yönlüdür.
Yalta ve Yalta (2022)	Ekonomik güven endeksi → Mevduat dolarizasyonu (DTH/Geniş Para Arzı)	Etki negatif yönlüdür.
Akkaya (2023)	Tüketici güven endeksi → Dolarizasyon oranı	Değişkenler arasında nedensellik ilişkisi yoktur.
Künç ve Tutgun (2023)	Tüketici güven endeksi → Gerçek kişi DTH	Etki negatif yönlüdür.

2. YÖNTEM

Çalışmada, Türkiye'de güven faktörünün dolarizasyona etkisi, 2010Q1-2019Q4 dönemi için, üç aylık veriler kullanılarak analiz edilmiştir. Başlangıç döneminin belirlenmesinde, Türkiye'de dolarizasyonun 2010 yılı ile birlikte artış trendine girmesi etkili olmuştur. Analizin 2019Q4 dönemi ile sonlandırılmasında ise iki majör faktör rol oynamıştır. Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin daha iyi analiz edilebilmesi amacıyla olağanüstü politikalar ve değişkenlikler içeren Pandemi dönemine yer verilmemiştir. Yine güven faktörünün etkisini daha net ortaya koyabilmek adına yüksek dolarizasyona bir önlem olarak devreye alınan KKM sisteminin uygulandığı 2022 ve 2023 yılları analize dâhil edilmemiştir.

Analizde, dolarizasyonu temsilen bankacılık sektöründe yabancı para cinsinden mevduatın (katılım fonunun) toplam mevduata (katılım fonuna) oranına (DOL), güven faktörünü temsilen tüketici güven endeksinin bir önceki yılın aynı dönemine göre değişim oranına (TGE) ve reel kesim güven endeksinin bir önceki yılın aynı dönemine göre değişim oranına (RKGE) yer verilmiştir. İki farklı ekonometrik modeli içeren analizde, DOL modellerin ortak bağımlı değişkenini, TGE ve RKGE ise modellerin açıklayıcı değişkenlerini oluşturmuştur. Değişkenlerin veri setleri, BDDK ve TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden alınmış olup tüm tanımlamalar Tablo 2'de yapılmıştır (BDDK, 2023; TCMB, 2023a).

Uygulamada, 'Tüketici Güven Endeksi' tüketicilerin, 'Reel Kesim Güven Endeksi' ise firmaların güvenini ölçmek için kullanılmaktadır. Tüketici güven endeksi için tüketicilerin kişisel mali durum ve ekonomiye yönelik değerlendirmelerini, tasarruf ve harcama eğilimlerini takip etmek için uygulanan Tüketici Eğilim Anketi'nin sorularına verilen cevaplar bir arada değerlendirilmektedir. Endeksin hesaplamasında, Avrupa Birliği tarafından kullanılan Denge Yöntemi esas alınmaktadır. Dengenin hesaplaması ise ankete verilen toplam cevaplar içerisinde pozitif ve negatif cevapların yüzdelerinin farkı alınarak ve bu farka 100 eklenip her soru için ayrı bir yayılma endeksi oluşturularak yapılmaktadır. 2020 yılından sonraki değişiklikler doğrultusunda, hanenin geçmiş maddi durumu, hanenin gelecek dönem maddi ve ekonomik durum beklentisi ve gelecek dönem dayanıklı tüketim malı harcama yapma düşüncesi, tüketici güven endeksinin alt endeksleri arasında yer almaktadır.

Reel kesim güven endeksi için ise reel sektördeki ekonomik aktivitelere ilişkin eğilimleri izlemek amacıyla uygulanan İktisadi Yönelim Anketi'nin sorularına verilen yanıtlar bir arada değerlendirilmektedir. Endeks, mamul mal stoku, toplam sipariş, üretim, ihracat, sabit sermaye yatırım harcaması, istihdam ve genel gidişat ile ilgili sorulara verilen cevapların bir fonksiyonudur. Endeks değerlerine, mamul mal stoku ile ilgili soruya verilen cevapların ağırlıklı toplulaştırılan denge değerinin 100'den çıkarılması ve diğer sorulara verilen cevapların denge değerlerinin 100 ile toplanmasıyla ulaşılmaktadır. Bu endeks değerlerinin basit aritmetik ortalamasının alınması ile de reel kesim güven endeksi elde edilmektedir (TCMB, 2023b).

Tablo 2. Değişkenlerin Tanımlanması

Değişken	Tanım	Beklenen Etki
Dolarizasyon (DOL)	Bankacılık Sektöründe Yabancı Para Mevduatın (Katılım Fonunun) Toplam Mevduata (Katılım Fonuna) Oranı (%)	Bağımlı Değişken
Tüketici Güven Endeksi (TGE)	Tüketici Güven Endeksinin Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre Değişim Oranı (%)	(-)
Reel Kesim Güven Endeksi (RKGE)	Reel Kesim Güven Endeksinin Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre Değişim Oranı (%)	(-)

Kaynak: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, 2023; Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, 2023a

Tüketici güven endeksinin dolarizasyona etkisini araştıran ilk model, 1 numaralı denklemde bulunmaktadır. Ekonomik aktörler, güven seviyeleri iyimserliğe işaret ettiğinde, olumlu iktisadi davranışlar göstermekte ve güven duydukları için tüm işlevleri çerçevesinde ulusal para birimi ile işlem yapmayı tercih etmektedir. Diğer yandan ekonomik aktörlerin güveni kötümser seyrettiğinde, aynı zamanda risk algıları da yükseldiği için birimler, güven duydukları ulusal para birimi dışındaki yabancı bir

para birimine yönelmektedir. Bu doğrultuda, Model 1 sonuçlarına göre, teorik çerçeveye uygun olarak, tüketici güven endeksinin hem uzun hem de kısa dönemde dolarizasyon üzerinde negatif yönlü bir etki yaratması beklenmektedir. Reel kesim güven endeksinin dolarizasyon üzerindeki etkisini test eden ikinci modele ise 2 numaralı denkleme yer verilmektedir. Bu modelde de aynı teorik yapı doğrultusunda etki yönünün uzun ve kısa dönemde negatif olması beklenmektedir.

$$DOL = f(TGE) \quad (Model 1) (1)$$

$$DOL = f(RKGE) \quad (Model 2) (2)$$

Analiz kapsamında öncelikle serilere durağanlık testleri uygulanacaktır. Birim kökün varlığı, Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Philips-Perron (PP) testleri ile sınanacaktır. Sabit terimsiz ve trendsiz, sabit terimli ve trendsiz ve sabit terimli ve trendli olmak üzere üç tür modeli temel alan her iki testte de aşağıda belirtilen temel ve alternatif hipotezler yardımı ile serilerin durağanlığı test edilecektir.

$$H_0 = \delta = 0$$

$$H_1 = \delta < 0$$

Burada, H_0 hipotezi durağan dışılığa, H_1 hipotezi durağanlığa işaret etmektedir. Hipotezler çerçevesinde, hesaplanan test istatistikleri kritik değerlerle karşılaştırılmaktadır. Hesaplanacak test istatistik değeri, kritik değerden küçük çıkar ise H_0 hipotezi reddedilecek ve serinin durağan olduğu kabul edilecektir. Öte yandan, hesaplanacak test istatistiği, kritik değerden büyük çıkar ise de H_0 hipotezi reddedilemeyecek ve serinin birim kök içerdiği kabul edilecektir (Sevüktekin ve Çınar, 2017: 340-341). Birim kök test sonuçları, değişkenlerin $I(1)$ ve $I(0)$ yapıda bulunduğunu ortaya koyar ise ARDL yönteminin uygulanması gerekecektir.

Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL modeli, $I(2)$ ve üzerinde olmamak üzere $I(0)$ ve $I(1)$ karışık yapıdaki serilere uygulanabilmektedir. Bu yöntem, değişkenler arasındaki uzun ve kısa dönemli etkilerin tespitine olanak tanınmasının yanı sıra küçük örneklem için de güvenli bulgular ortaya koyabilmektedir. ARDL yönteminde, ilk olarak, sınır testi ile kointegrasyon ilişkisi araştırılmaktadır. Kointegrasyonun varlığının belirlenmesi halinde de sırasıyla uzun dönem ve kısa dönem etkileri sınanmaktadır.

Buna göre, ARDL yöntemi kapsamında, sırasıyla aşağıdaki aşamalar uygulanacaktır. Öncelikle, Kısıtsız Hata Düzeltme Modeline (Unrestricted Error Correction Model-UECM) dayanan Sınır testi aracılığı ile Model 1 için DOL ve TGE, Model 2 için DOL ve RKGE değişkenleri arasındaki eşbütünleşmenin varlığını sınamak için 3 ve 4 numaralı denklemlerdeki eşitlikler tahmin edilecektir.

$$\Delta DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 \Delta DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^p \alpha_2 \Delta TGE_{t-i} + \alpha_3 DOL_{t-1} + \alpha_4 TGE_{t-1} + \varepsilon_t \quad (Model 1)(3)$$

$$\Delta DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 \Delta DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^p \alpha_2 \Delta RKGE_{t-i} + \alpha_3 DOL_{t-1} + \alpha_4 RKGE_{t-1} + \varepsilon_t \quad (Model 2) \quad (4)$$

Bunun için ilk olarak, uygun gecikme uzunluğu belirlenecektir. Ardından, UECM tahmin edilecek ve F istatistiği hesaplanacaktır. Sınır testi kapsamında, aşağıda belirtilen ve eşbütünlüğün olmadığını gösteren temel hipotez, kointegrasyonun varlığını ifade eden alternatif hipotez karşısında sınanacak ve hesaplanan F istatistiği, Pesaran vd. (2001)'den alınan alt ve üst değerlerle karşılaştırılacaktır.

$$(H_0 = \alpha_3 = \alpha_4 = 0)$$

$$(H_1 \neq \alpha_3 \neq \alpha_4 \neq 0)$$

Buna göre, hesaplanan F istatistik değeri kritik üst sınır değerinden büyük çıkar ise H_0 hipotezi reddedilecek ve kointegrasyonun var olduğu kabul edilecektir. Hesaplanan F istatistik değeri, kritik üst sınır değerden küçük çıkar ise H_0 reddedilemeyecek ve değişkenler arasında kointegrasyon ilişkisi bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Eşbütünlük ilişkisinin belirlenmesi durumunda, uzun dönem katsayılarının tahmini için 5 ve 6 nolu denklemlerde yer verilen ARDL modelleri kullanılacaktır.

$$DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_2 TGE_{t-i} + \varepsilon_t \quad (Model 1) \quad (5)$$

$$DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_2 RKGE_{t-i} + \varepsilon_t \quad (Model 2) \quad (6)$$

Değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin belirlenmesi sonrasında ise kısa dönemli ilişkileri incelemek amacıyla 7 ve 8 numaralı denklemlerde sunulan ARDL modeline dayalı hata düzeltme modelleri oluşturulacaktır.

$$\Delta DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_2 \Delta TGE_{t-i} + \alpha_3 ECM_{t-1} + \varepsilon_t \quad \Delta DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 \quad (Model 1) \quad (7)$$

$$\Delta DOL_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_1 \Delta DOL_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_2 \Delta RKGE_{t-i} + \alpha_3 ECM_{t-1} + \varepsilon_t \quad (Model 2) \quad (8)$$

3. BULGULAR

3.1. Durağanlık Sınaması Bulguları

Ampirik analizin ilk aşamasında, ADF ve PP birim kök testleri yardımı ile durağanlık araştırılmış ve bulgulara Tablo 3'de yer verilmiştir. Buna göre, ADF testinin sabitli ve trendli modeli dışındaki tüm sonuçları, DOL serisinin düzey değerinde birim kök içerdiğini göstermiştir. Seri, birinci farkında tüm testlerde durağanlaşmıştır. TGE serisi için, PP testinin sabitli ve trendli modeli dışında, birim kökün varlığını ortaya koyan temel hipotez reddedilmiştir. RKGE serisinin de ADF testinin sabitli ve trendli modeli haricinde, düzey değerinde durağan olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Durağanlık Sınaması Sonuçları

Değişken	ADF Testi		PP Testi		Karar
	Sabit	Sabit+Trend	Sabit	Sabit+Trend	
DOL	(-0.4846) [0.8835]	(-3.5739) (0.0454)**	(-0.0865) [0.9439]	(-3.6018) [0.0427]	
Δ DOL	(-6.9103) [0.0000]*	(-6.8052) [0.0000]*	(-8.1095) [0.0000]*	(-8.1043) [0.0000]*	I(1)
TGE	(-4.4445) [0.0011]*	(-4.6985) [0.0031]*	(-3.0448) [0.0395]**	(-3.0101) [0.1425]	
Δ TGE	(-5.8610) [0.0000]*	(-5.8141) [0.0001]*	(5.8722) [0.0000]*	(5.8268) [0.0001]*	I(0)
RKGE	(-2.7190) [0.0802]***	(-2.4321) [0.3582]	(-4.9051) [0.0003]*	(-4.1304) [0.0123]*	
Δ RKGE	(-4.0317) [0.0037]*	(-4.1321) [0.0134]**	(5.2901) [0.0001]*	(-5.3307) [0.0005]*	I(0)

Not: () ve [] içindeki değerler, sırası ile t istatistik ve olasılık değerlerini; *, ** ve *** sırası ile % 1, % 5 ve % 10 anlamlılık derecelerini göstermektedir.

Böylece, DOL serisinin I(1), TGE ve RKGE serilerinin ise I(0) olduğuna karar verilmiştir. Serilerin I(1) ve I(0) karışık yapıda bulunması, ARDL yönteminin uygulanmasını gerektirmiştir.

3.2. Model 1 ARDL Bulguları

TGE'nin DOL üzerindeki etkisini araştıran Model 1'in analizinde, öncelikle, Akaike Bilgi Kriteri (AIC)'nin en küçük değeri çerçevesinde modelin optimum gecikme uzunluğu 'bir' olarak tespit edilmiş ve en uygun modelin ARDL (1, 1) modeli olduğu görülmüştür. Daha sonra tahmin sonuçlarının geçerliliği, tanısal testler yardımı ile araştırılmıştır. Tablo 4'teki bulgular doğrultusunda, R^2 ve \bar{R}^2 değerleri sırasıyla 0.47 ve 0.41 değerlerini almıştır. F istatistiği, modelin bütünlüğünün anlamlı olduğuna işaret etmiştir. Jarque-Bera, Breusch-Godfrey, Harvey ve Ramsey Reset testleri ise modelde hata terimlerinin normal dağıldığını, otokorelasyon ve değişen varyans sorunu olmadığını ve model kurma hatası bulunmadığını ortaya koymuştur.

Tablo 4. Model 1 Tanısal Test Sonuçları

R^2	0.4764
\bar{R}^2	0.4148
F	7.7361 (0.0001)
Jarque-Bera	0.7125 (0.7002)
Breusch-Godfrey	0.0362 (0.8489)

Harvey

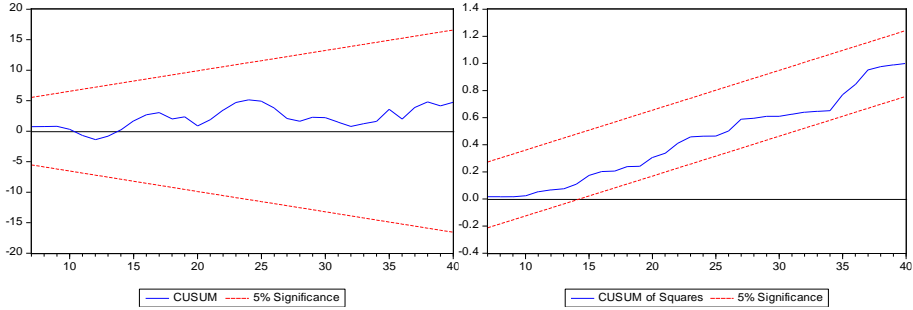
5.9456 (0.2032)

Ramsey Reset

1.4164 (0.2425)

Ardından, modelin kararlılığını araştıran CUSUM ve CUSUMSQ testlerine başvurulmuş ve Şekil 1'de sunulan sonuçlar, modelde yapısal kırılma sorunu olmadığını kanıtlamıştır.

Şekil 1. Model 1 CUSUM ve CUSUMSQ Grafikleri



ARDL (1, 1) modeline yönelik tahmin sonuçlarının geçerliliği tanısal testlerle teyit edildikten sonra, sınır testi uygulanmıştır. F istatistik değeri, kritik üst sınır değerinin üzerinde olduğu için, H_0 hipotezi % 5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Tablo 5'te sunulan test sonuçları, değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin var olduğunu göstermiştir.

Tablo 5. Model 1 Sınır Testi Sonuçları

k	F İstatistik Değeri	Kritik Tablo Değeri		
		Anlamlılık Düzeyi	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)
1	6.2418**	1%	6.10	6.73
		5%	4.68	5.15
		10%	4.05	4.49

Not: **, % 5 anlamlılık derecesini göstermektedir.

Model 1'e yönelik analiz son aşamasında, modelin uzun ve kısa dönem katsayıları tahmin edilmiştir. Tablo 6'da sunulduğu gibi, TGE'nin uzun dönem katsayısı, etki yönü açısından teorik beklentiye uygun ve % 5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda, uzun dönemde, tüketici güveninde meydana gelen % 1 oranındaki artışın (azalışın) dolarizasyonu % 0.20 oranında azalttığı (artırdığı) tespit edilmiştir. Öte yandan modele eklenen trendin de % 1 anlamlılık seviyesinde istatistikî açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Kısa dönemli ilişkilerin araştırılması amacıyla oluşturulan hata düzeltme modeli bulgularına göre, açıklayıcı değişkenin etki gücünün kısa dönemde, uzun döneme

göre artış kaydettiği, tüketici güveninde oluşan % 1 oranındaki artışın (azalışın) dolarizasyonu % 0.21 oranında azalttığı (artırdığı) görülmüştür. TGE'nin yanı sıra model sabit terimi ve Hata Düzeltme Terimi (ECT) katsayısı, % 1 anlamlılık düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bulunmuştur. ECT katsayısının, ekonometrik olarak beklenildiği gibi, negatif olduğu görülmüştür. Katsayının (-0,5352) olarak belirlenmesi, kısa dönemde oluşacak bozulmaların yaklaşık % 53'ünün üç aylık dönem sonra düzelerek uzun dönem dengesine ulaşacağına ortaya koymuştur.

Tablo 6. Model 1 Uzun Dönem ve Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: DOL				
Model: ARDL (1, 1)				
Uzun Dönem Katsayıları				
Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	p-değeri
TGE	-0.2029	0.0931	-2.1801	0.0363**
@TREND	0.0057	0.0005	10.9613	0.0000*
Hata Düzeltme Modeli				
Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	p-değeri
D(TGE)	-0.2146	0.0511	-4.1994	0.0002*
C	0.1574	0.0345	4.5619	0.0001*
ECT(-1)	-0.5352	0.1202	-4.4528	0.0001*

Not: * ve **, sırasıyla %1 ve % 5 anlamlılık derecelerini göstermektedir.

Model 1'e yönelik ARDL sonuçları, hem uzun hem de kısa dönemde, teorik beklentiye uygun olarak, Türkiye'de, tüketici güveninde oluşan azalışın (artışın) dolarizasyonda artışa (azalışa) yol açtığını kanıtlamıştır.

3.3. Model 2 ARDL Bulguları

RKGE'nin DOL üzerindeki etkisini inceleyen Model 2'nin analizinde ilk olarak, AIC Bilgi Kriterinin en küçük değeri çerçevesinde modelin optimum gecikme uzunluğu 'iki' olarak belirlenmiştir. ARDL (1, 1) modelinin en uygun model seçilmesi sonrasında, tahmin sonuçlarının geçerliliği, tanısal testler ile incelenmiştir. Tablo 7'de sunulan bulgulara göre, R^2 ve \bar{R}^2 değerleri sırasıyla 0.44 ve 0.37 değerlerini almıştır. F istatistiği, modelin bütünlüğünün anlamlı olduğunu; Jarque-Bera, Breusch-Godfrey, Harvey ve Ramsey Reset test sonuçları ise modelde bir olumsuzluk bulunmadığını göstermiştir.

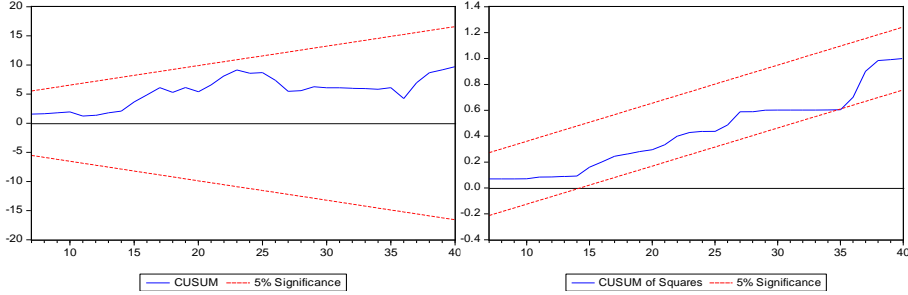
Tablo 7. Model 2 Tanısal Test Sonuçları

R^2	0.4451
\bar{R}^2	0.3798
F	6.8198 (0.0003)

Jarque-Bera	0.3437 (0.8420)
Breusch-Godfrey	0.0867 (0.9576)
Harvey	6.2613 (0.1805)
Ramsey Reset	1.2808 (0.2659)

Model 2'nin kararlılığını araştırmak için uygulanan CUSUM ve CUSUMSQ testlerinin Şekil 2'de sunulan bulguları, modelde yapısal kırılma sorunu olmadığını ortaya koymuştur.

Şekil 2. Model 2 CUSUM ve CUSUMSQ Grafikleri



Sınır testinin bulguları Tablo 8'de sunulmuştur. Buna göre, F istatistik değeri, kritik üst sınır değerinin üzerinde bulunduğu için, H_0 hipotezi reddedilmiş ve % 1 anlamlılık düzeyinde, değişkenler arasında eşbütünlüme ilişkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8. Model 2 Sınır Testi Sonuçları

k	F İstatistik Değeri	Kritik Tablo Değeri	
		Anlamlılık Düzeyi	Alt Sınır I(0) Üst Sınır I(1)
1	7.6939*	1%	6.10 6.73
		5%	4.68 5.15
		10%	4.05 4.49

Not: *, % 1 anlamlılık derecesini göstermektedir.

Model 2 analizinde son olarak, modelin uzun ve kısa dönem katsayıları tahmin edilmiştir. Tablo 9'da sunulan sonuçlara göre, RKGE'nin uzun dönem katsayısı, etki yönü açısından teorik beklentiye uygun ve % 5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda, uzun dönemde, reel kesim tüketici güveninde oluşan % 1 oranındaki artışın (azalışın) dolarizasyonu % 0.20 oranında azalttığı (artırdığı) tespit edilmiştir. Öte yandan modele eklenen trendin de % 1 anlamlılık seviyesinde istatistikî açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Hata düzeltme modeli bulgularına göre, açıklayıcı değişkenin etki gücünün kısa dönemde azaldığı, reel kesim güveninde oluşan % 1 oranındaki artışın (azalışın)

dolarizasyonu % 0.19 oranında azalttığı (artırdığı) görülmüştür. RKGE'nin yanı sıra model sabit terimi ve ECT katsayısı % 1 anlamlılık düzeyinde istatistikî açıdan anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, negatif değer alan ECT katsayısı (-0,4658), kısa dönemde oluşacak bozulmaların yaklaşık % 46'sının üç aylık dönem sonra uzun dönem dengesine geleceğini ortaya koymuştur.

Tablo 9. Model 2 Uzun Dönem ve Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: DOL				
Model: ARDL (1, 1)				
Uzun Dönem Katsayıları				
Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	p-değeri
RKGE	-0.2095	0.0997	-2.1021	0.0430**
@TREND	0.0061	0.0006	10.7169	0.0000*
Hata Düzeltme Modeli				
Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-İstatistiği	p-değeri
D(RKGE)	-0.1923	0.0483	-3.9832	0.0003*
C	0.1344	0.0265	5.0775	0.0000*
ECT (-1)	-0.4658	0.0942	-4.9436	0.0000*

Not: * ve **, sırasıyla %1 ve % 5 anlamlılık derecelerini göstermektedir.

Model 2 sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, hem uzun hem de kısa dönemde, teorik beklentiye uygun olarak, Türkiye'de, reel kesim güveni ile dolarizasyon arasında ters orantılı bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

4. TARTIŞMA

Çalışmada, güven faktörü ve dolarizasyon arasındaki ilişkinin Türkiye için araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, 2010Q1-2019Q4 döneminin üç aylık verileri ve ARDL modeli esas alınmıştır. Çalışmanın ampirik bulguları, uzun dönemde hem tüketicilerin hem de reel kesimin güven azalışının (artışının) dolarizasyonu çok yakın seviyelerde artırdığı (azalttığı), kısa dönemde ise tüketicilerin güven azalışının (artışının) reel kesimin güven azalışına (artışına) kıyasla dolarizasyonu çok az bir farkla da olsa daha fazla arttırmakta (azaltmakta) olduğunu göstermiştir. Yani kısa dönemde, hane halkının reel kesime göre dolarizasyona/ters dolarizasyona yönelme konusunda daha yüksek bir tepki veriyor olması, güven unsurunun tüketicilerin iktisadi davranışları üzerindeki etkisini küçük bir farkla öne çıkarmıştır. Ayrıca ampirik bulgular, tüketici güvenine yönelik modelin açıklama gücünün ve sapmaların dengeye gelme hızının, reel kesim güvenine ilişkin modele göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın negatif yöndeki bulguları, analizlerinde güven endeksini kullanan Sönmezer ve Çelik (2019), tüketici güven endeksini ele alan Kolcu ve Yamak (2022), Tunay (2022) ve Künç ve Tutgun (2023)

ve de ekonomik güven endeksini esas alan Yalta ve Yalta (2022) tarafından ulaşılan bulgulara ve de teorik çerçeveye uyum göstermiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye'de hane halkı ve reel kesim güven seviyesinin dolarizasyon üzerinde etkili olup olmadığına, eğer etkili ise de etki derecelerindeki benzerlik ve farklılıkların neler olduğuna yönelik iki önemli soru yanıtlanmaya çalışılmıştır. İlk sorunun yanıtı, dolarizasyon (ters dolarizasyon) sürecinde hane halkı ve reel kesim güven azalışının (artışının) etkili olduğunu ortaya koymuştur. İkinci sorunun yanıtı, uzun dönemde hane halkı ve reel kesim güven seviyesinin dolarizasyonu neredeyse aynı oranda etkilediğini ancak kısa dönemde hane halkı güven azalışının (artışının) dolarizasyonu reel kesime kıyasla daha fazla artırdığını (azalttığını) göstermiştir. Dolarizasyon, ulusal paradaki değer kaybı ve satın alma gücünde azalış, belirsizlik ve güven kaybı gibi unsurların egemen olduğu ekonomilerde ekonomik birimlerce verilen tepkinin sonucu olduğu için hem hane halkı hem de reel sektörün, uzun dönemde aynı ölçüde dolarizasyon eğilimi göstermesi esasen beklenen bir sonucu vermiştir. Kısa dönemde ise hane halkının dolarizasyona/ters dolarizasyona reel kesimden daha yüksek bir tepki veriyor olması, kısa dönemde firma davranışlarında duygusal ve psikolojik unsurların nispeten daha az etkili olması ile ilişkilendirilmiştir.

Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiyi daha net belirleyebilmek amacıyla olağanüstü değişkenlikler ve politikalar içeren Pandemi dönemi ve dolarizasyon artışına doğrudan önlem olarak devreye alınan KKM sisteminin yürürlük dönemi analiz kapsamına alınmamıştır. Bu durum, araştırmanın kısıtını oluşturarak, sınamanın güncel verilerle gerçekleştirilememesine neden olmuştur.

Çalışmada, ampirik açıdan dolarizasyonun ekonomik etkileri kapsam dışında tutulmuş ve literatürdeki boşluk da göz önüne alınarak sadece güven-dolarizasyon ilişkisine odaklanılmıştır. Ancak dolarizasyon konusu, belirleyicileriyle olduğu kadar makroekonomik etkileriyle de oldukça önemli bir araştırma konusudur. Bu doğrultuda, güven-dolarizasyon ilişkisine dolarizasyonun etkilerinin (yurtiçi tasarruf azalışı, enflasyon artışı, döviz kuru volatilitesindeki artış vb.) de eklenmesi ile oluşacak yeni bir konu başlığının gelecekteki araştırma konularına rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, Türkiye'de ters dolarizasyon süreci için ekonomik birimlerin güven artışına yönelik politikaları gündeme getirmektedir. Yüksek dolarizasyon oranı, ülke ekonomileri açısından çok çeşitli olumsuzluklara yol açmakta ve IMF ölçütlerine göre, Türkiye, yüksek dereceli dolarize ekonomiler arasında yer almaktadır. Daha da önemlisi, KKM sisteminden çıkış stratejisi tamamlanana kadar/tamamlandığında, ulusal paraya güven tesis edilememesi ve sistemdeki bakiyelerin dövize dönmesi halinde, bu oranın daha da artma olasılığı bulunmaktadır. Bu önemli olasılık da göz önüne alınarak dolarizasyonun terse döndürülmesi, Türkiye ekonomisi açısından büyük önem arz etmektedir. Buna göre, özellikle kısa dönemdeki daha yüksek ampirik etkisi dikkate alındığında, hane

halkın güven artışına daha fazla odaklanması, hane halkının bugüne ve geleceğe dair maddi durum ve ekonomik durum beklentilerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Reel kesimin güvenine ilişkin de firmaların üretim, maliyet, satış fiyatı, fiyat artışları, istihdam, stok ve kredi faiz oranları ile ilgili beklentilerinde iyimserliğin yükseltilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Esasen, hane halkı ve firmaların beklentilerini farklı kıstaslar şekillendirmekle birlikte her iki ekonomik birimin geleceğe dair tercihlerini ulusal paradan yana kullanmaları için, "beklentiler" ortak noktayı oluşturmaktadır. Dolayısıyla dolarizasyon oranında aşamalı olarak azalış sağlanabilmesi için hane halkı ve firmaların beklentilerinin iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Bunun için, ilk aşamada, 2002-2010 dönemindeki ters dolarizasyon sürecini tekrar sağlamaya, sonrasında da orta dereceli dolarize ekonomiler arasına girmeye yönelik hedeflerin ekonominin orta ve uzun vadedeki öncelikli amaçları arasında yer almasında fayda olacağı düşünülmektedir. Ters dolarizasyon hedefi doğrultusunda; makro riskleri artırabilecek doğrudan önlemlerden kaçınılması, hane halkı ve reel kesimin TL varlıklara yönelik risk algısının düşürülmesi ve para politikalarının güvenilirliğine odaklanması önerilmektedir. Ayrıca uygulanacak olan tüm politikaların şeffaf (açık) olması, kendi içinde tutarlılık taşıması ve de kararlılıkla uygulanması da bir diğer önerimizi oluşturmaktadır. Böylece gerek TL varlıkların ve para politikalarının güvenilirliğine odaklanması gerekse ekonomi politikalarının açıklığı, tutarlılığı ve kararlılığı, ekonomik birimlerin güven seviyesini artıracaktır. Ekonomik birimlerin güven seviyesinin artması yani iyimser bir tutum sergilemesi ise özellikle beklentiler ve iktisadi davranışlar üzerinden, orta ve uzun vadede dolarizasyonun düşürülmesine ve de Türkiye'nin orta seviyeli dolarize ekonomi kategorisinde bulunmasına katkı sağlayabilecektir.

THE EFFECT OF THE CONFIDENCE FACTOR ON DOLLARIZATION

1. INTRODUCTION

Economic units prefer to use foreign currency for various reasons: high inflation, high inflation expectations, unstable exchange rates, political uncertainty, weak corporate structure, and lack of confidence. The 'Confidence Factor', which is very important for economic units, also affects other factors that cause dollarization. The 'Confidence Factor' directs the economic unit's economic behavior and preferences for the financial instrument. Consumers and the real sector are basic units of the economy. The confidence of consumers and the real sector is measured by two different indices. 'Consumer Confidence Index' and 'Real Sector Confidence Index'. If the confidence indices are high, it means that economic units are optimistic about the economy. On the other hand, if the confidence indices are low, it means that economic units are pessimistic about the economy. If economic units are pessimistic, they prefer financial instruments that they trust to reduce risks and protect the value of their savings. In other words, if economic units trust a foreign currency instead of a national currency, they prefer a foreign currency. Such preferences increase dollarization, and high dollarization negatively affects the economy. Statistical datasets show that

dollarization has increased in Türkiye since 2010, and Türkiye is a highly dollarized country according to the criteria of the International Money Fund. Because macro-risks have become obvious as a result of high dollarization and the confidence factor is considered one of the main determinants of dollarization, 'the relationship between the confidence factor and dollarization' is a very important research topic for Türkiye. For this reason, the effect of the confidence factor on dollarization in Türkiye is analyzed in this study. Unlike other studies in the literature, the effect of the consumer confidence index and the real sector confidence index on dollarization is tested in this study. It is aimed at analyzing the impact of the indices in the short run and long run and also comparing the degrees of effect. Theoretical and empirical results of the other studies in the literature show that the confidence factor affects dollarization negatively.

2. METHODS

The effect of the 'Confidence Factor' on dollarization is tested with quarterly data for the period 2010Q1-2019Q4. Three important reasons determine this period: 1. The rate of dollarization has increased since 2010 in Türkiye. 2. The COVID-19 pandemic period includes extraordinary policies, and variability is not analyzed to test the effect of the variable better. 3. The years 2022 and 2023, when the exchange rate-protected deposit account is being implemented, are not added to the analysis for the same reason. The study consists of two econometric models. The ratio of foreign currency deposits to total deposits (DOL) is included in both of the models as a dependent variable. The Consumer Confidence Index (TGE) is the independent variable of the first model. The Real Sector Confidence Index (RKGE) is the independent variable of the second model. The stationarity of the variables is tested with the Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Philips-Perron (PP) unit root tests in the first stage of the analysis. According to the ADF and PP test results, it is decided that the DOL is I(1) and the TGE and RKGE are I(0). Since the series are I(0) and I(1), the autoregressive distributed lag (ARDL) model is applied.

3. RESULTS

The long-run results of Model 1 show that a 1 % increase (decrease) in the confidence of consumers (TGE) leads to a 0.20 % decrease (increase) in dollarization. The short-run findings of this model indicate that a 1 % increase (decrease) in the confidence of consumers leads to a 0.21 % reduction (increase) in the dollarization. The coefficient of Error Correction Term (ECT) is negative and significant (-0.5352), as expected. The long-run results of Model 2 show that a 1 % increase (decrease) in the confidence of the real sector (RKGE) leads to a 0.20 % decrease (increase) in the dollarization. The short-run findings of this model indicate that a 1 % increase (decrease) in the confidence of the real sector leads to a 0.19 % reduction (increase) in the dollarization. The coefficient of ECT is negative and significant (-0,4658).

4. DISCUSSION

The results of the analysis show that there is a statistically significant and negative relationship between the confidence factor and dollarization. According to long-run results, the lack of confidence increases dollarization at very close levels for both of the economic units. The lack of confidence of consumers increases dollarization more than the lack of confidence in the real sector, according to the short-run results. This means that consumers react more strongly than the real sector when they turn to dollarization or de-dollarization, and psychological factors are less effective for the decisions of the real sector in the short run. The empirical findings are consistent with the theory, and they are in line with the findings achieved by Sönmezer and Çelik (2019), Kolcu and Yamak (2022), Tunay (2022), Yalta and Yalta (2022), and Künc and Tutgun (2023).

CONCLUSION

The findings of the analysis underlined policies that will increase the confidence of economic actors to reduce dollarization in Türkiye. The consumer's expectations that are related to the financial and economic situation should be improved. The real sector's expectations, which are related to production, cost, sales price, increase in price, employment, and the interest rate of loans, should also be improved. Expectations are a common issue in the decisions of both economic units. In other words, the expectations of consumers and the real sector should be managed very well. Direct measures that will increase macro-risks should be avoided to manage expectations well. The risk perception of assets in the Turkish Lira should be reduced. Confidence in monetary policy should be increased. Economic policies must be clear and consistent. Policies should be implemented with determination and patience. All of these policies will increase the confidence of economic units. An increase in the confidence of economic units will help to reduce dollarization.

KAYNAKÇA

- Akdemir, E. (2022). *Güven Kavramının Ekonomik Analizi: Türkiye Üzerine Bir Model Denemesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akerlof, G. A. ve Shiller, R. J. (2009). Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why It Matters for Global Capitalism (s. 1-5) Erişim: 18 Ocak 2024, <https://www.economist.com/media/pdf/animal-spirits-akerloff-e.pdf>
- Akkaya, M. (2022). Reel Kesim Güvenini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Türkiye Uygulaması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 463-480.
- Akkaya, M. (2023). Türkiye Ekonomisinin Kronik Sorunu Dolarizasyon ve Dolarizasyon Sürecine Makroekonomik-Finansal Değişkenlerin Etkileri. *Tesam Akademi Dergisi*, 10(2), 613-637.
- Ali, M. A. ve Ahmed, M. R. (2023). The State of Dollarization and the Journey to De-Dollarization for Somalia (s. 1-15) Erişim: 07 Eylül 2023,

- https://www.researchgate.net/publication/368751189_The_State_of_Dollarization_and_the_Journey_to_De-dollarization_for_Somalia
BDDK, (2023). Aylık Bülten Erişim: 06 Eylül 2023, <https://www.bddk.org.tr/BultenAylık/tr/Home/Gelismis>
- Belaisch, A. A., Collyns, C., De Masi, P., Meredith, G. M., Singh, A., Krieger, R. ve Rennhack, R. (2005). Financial Dollarization in Latin America. *Stabilization and Reform in Latin America: A Macroeconomic Perspective of the Experience Since the 1990s* içinde, (s. 79-89). International Monetary Fund eLibrary. Erişim: 05 Mayıs 2023, <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781589062504/ch06.xml?tabs=abstract>
- Beybur, M. (2022). The Relationship Between the Deposit Dollarization in the Turkish Banking Sector with USD/TRY Exchange Rate and Consumer Confidence Index: 2012:01–2022:01. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 86-99.
- Cıvcır, İ. (2003). Dollarization and its Long-run Determinants in Turkey. *Forthcoming in Middle East Economics Series*, 1-38.
- Clements, B. and Schwartz, G. (1993). Currency Substitution: The Recent Experience of Bolivia. *World Development*, 21(11), 1883-1893.
- Edy-Ewoh, U. ve Binuyo, B. (2019). The Prospect of Dollarization in Nigeria: An Empirical Review. *International Journal of Business and Economics Research*, 8(4), 220-231.
- Eğilmez, M. (2023). Dolarizasyon Yeniden Zirveye Giderken. Erişim: 05 Eylül 2023, <https://www.mahfiegilmez.com/2020/09/dolarizasyon-yeniden-zirveye-giderken.html>
- Emeç, A. S., Korkmaz, Y. ve Kaplan, F. (2019). Türkiye'de Karar Birimlerinin Döviz Talebi ve Güven Endeksleri Arasındaki İlişki. 3. Uluslararası Mersin Sempozyumu, 31 Ekim-2 Kasım 2019, Mersin. 260-273.
- Hekim, D. (2008). Para İkameti Histerisi: Türkiye Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 27-43.
- Jeanne, O. (2003). Why Do Emerging Market Economies Borrow in Foreign Currency?. *International Monetary Fund Working Paper*, 03/177, 1-36.
- Kapıkara, S. (2021). *Türkiye Örneğinde Finansal Dolarizasyon Olgusunun Bankacılık ve Reel Sektör Açısından Ampirik Analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Karakaya, G. ve Karoğlu, Y. (2020). Dolarizasyon Olgusu: 2008 Finansal Krizinden Sonra Türkiye'de Dolarizasyon İncelemesi. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 353-364.
- Keskin, S. (2020). Dolarizasyona Neden Olan Yatırımcı Davranışı Analizi: Kırşehir Çalışması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 377-392.
- Kolcu, F. ve Yamak, R. (2022). Döviz Kurunun Mevduat Dolarizasyonu Üzerindeki Asimetrik Etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(2), 481-500.
- Künç, S. ve Tutgun, S. (2023). Türkiye'de Dolarizasyon Eğiliminin Ampirik Olarak İncelenmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(9), 1198-1213.

- Melvin, M. (1988). The Dollarization of Latin America as a Market-Enforced Monetary Reform: Evidence and Implications. *Economic Development and Cultural Change*, 36(3), 543-558.
- Mevzuat, (2023). Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karar Erişim: 6 Eylül 2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.8914391.pdf>
- Mueller, J. (1994). Dollarization in Lebanon, *International Monetary Fund Working Paper*, 94/129, 1-31.
- Neanidis, K. C. ve Savva, C. S. (2013). Institutions and Financial Dollarization: Indirect Effects Based on a Policy Experiment. *University of Manchester, Centre for Growth and Business Cycle Research*, 186, 1-13.
- Nicolo, G., Honohan, P. ve Ize, A. (2003). Dollarization of the Banking System: Good or Bad?. *International Monetary Fond Working Paper*, 03/146, 1-43.
- Özatay (2000). A Quarterly Macroeconometric Model For a Highly Inflationary and Indebted Country: Turkey. *Economic Modelling*, 17(1), 1-11.
- Özkaramete, N. (1996). Türkiye'de Dolarizasyon ve Para İkamesi. *Ekonomik Yaklaşım*, 7(20), 99-106.
- Özsağır, A. (2007). Ekonomide Güven Faktörü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 46-62.
- Papazian, A. (2009). *Trust, Freedom, and Wealth Creation: A Political Economy of Dollarization in Lebanon*. Oxford: Oxford University Press.
- Pesaran, M. H., Shin, N, Y. ve Smith, R. J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics, Special Issue in Memory of John Denis Sargan, 1924-1996: Studies in Empirical Macroeconometrics*, 16(3), 289-326.
- Ponomarenko, A., Solovyeva, A. ve Vasilieva, E. (2011). Financial Dollarization in Russia: Causes and Consequences. *BOFIT*, 36, 1-37.
- Sevüktekin, M. ve Çınar, M. (2017). *Ekonometrik Zaman Serileri Analizi*, Bursa: Dora Basın Yayın Dağıtım.
- Simon, H.A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Journal of Economics*, 69(1), 99-118.
- Sönmezer, S. ve Çelik, İ. E. (2019). Factors Causing Change in Foreign Exchange Deposits in an Emerging Economy: Turkey Case. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(21), 264-286.
- TCMB (2022). Enflasyon Raporu (s. 1-56) Erişim: 07 Eylül 2023, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Yayinlar/Raporlar/Enflasyon+Raporu/2022/Enflasyon+Raporu+2022+-+I>
- TCMB (2023a). Elektronik Veri Dağıtım Sistemi Erişim: 03 Haziran 2023, <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket>
- TCMB (2023b). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Erişim: 03 Haziran 2023, <https://tcmb.gov.tr/>
- Tunay, K. B. (2022). Türkiye'de Döviz Mevduatları Bağlamında Para İkamesi Sorunu ve Para Politikalarının Etkinliği. *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 57-73.
- TÜİK (2023). Tüketici Güven Endeksi Ağustos 2023 Erişim: 07 Eylül 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Guven-Endeksi-Agustos-2023-49440>

- TÜRMOB (2023). Türkiye Ekonomisinde Dolarizasyon Raporu (s. 1-12) Erişim: 25 Eylül 2023, <https://www.turmob.org.tr/ekutuphane/Read/cddeae1e-b2f3-4aa4-ba72-ec8e6b4fd769>
- Yalta, A. Y. ve Yalta, A. T. (2022). Deposit Dollarization in Turkey: A Rolling Window Analysis. *Economic Research Forum*, 1626, 1-15.
- Yeyati, E. L. (2004). Financial Dollarization: Evaluating the Consequences (s. 1-29) Erişim: 03 Mayıs 2023, <http://repec.org/esLATM04/up.13727.1081986408.pdf>
- Yeyati, E. L. (2021). Financial Dollarization and De-Dollarization in the New Millennium. *Escuela de Gobierno Documentos de Trabajo*, 2021/02, 1-68.
- Zeybek, H. (2014). Dolarizasyon ve Finansman Maliyeti. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 44-61.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**YEREL YÖNETİMLERDE STRATEJİK PLANLAMA:
BİR LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**

Filiz POYRAZ¹

Öz

Klasik kamu yönetimi anlayışı, 1980 yılı sonrasında yerini yeni kamu yönetimi anlayışına bırakmış ve yönetim uygulama alanlarından biri olan stratejik planlama modeli 2006 yılından itibaren Türkiye’de yasalararak yerel yönetimlerin işlerliğini arttıran etkin bir yönetim aracı olmuştur. Bu tarihten itibaren yerel yönetimlerde stratejik planlama modelleri oluşturularak uygulanmaya başlamıştır. Bu çalışmanın amacı, bu alanda daha önce yapılmış herhangi bir literatür araştırmasına erişilemediğinden yerel yönetimlerde stratejik planlama araştırmalarına genel bir bakış sunmak, yapılmış çalışmalarını incelemek ve araştırmaların mevcut durumunu belirleyerek bilimsel çalışmalara katkı sağlamaktır. Bu bağlamda araştırmacılara, henüz araştırılmamış alanlara yönelmesini kolaylaştıracağı ve gelecekteki araştırmalar için yol gösterici olabileceği öngörülmektedir. Türkiye’de yerel yönetimlerde stratejik planlama ile ilgili yapılan araştırmalara ulaşabilmek için Google akademik arama motoru, YÖK tez tarama veri tabanı, ULAKBİM veri tabanı, TR Dizin ve DergiPark elektronik veri tabanlarında “yerel yönetimlerde stratejik planlama”, “belediyelerde stratejik planlama”, “il özel idarelerinde stratejik planlama”, büyükşehir belediyelerinde stratejik planlama” ile “su ve kanalizasyon idarelerinde stratejik planlama” başlıklı çalışmalar taranmış ve tarama sonucunda lisansüstü tez, makale, kitap bölümü gibi kaynaklara ulaşılmıştır. Literatür taraması 2014 ile 2023 yıllarını kapsayan süreçte ve belirli kriterler çerçevesinde yapılmış ve 71 adet çalışmaya erişim sağlanmış olup çoğunun daha çok yüksek lisans tezi ve buna yakın sayıda makale türünde çalışmalar olduğu belirlenmiştir. Literatür incelemesi sonucu yapılan çalışmaların akademik alanlarının ağırlıklı olarak kamu yönetimi alanında yoğunlaştığı, en çok nitel araştırma yönteminin kullanıldığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, yerel yönetimlerde stratejik planlama konulu çalışmalarının niceliksel olarak yetersiz kaldığı görülmektedir. İleriki yıllarda daha çok çalışmanın literatüre kazandırılabilmesi üniversiteler ile yerel yönetimlerin iş birliğinde mümkün olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Stratejik Planlama, Literatür Araştırması.

JEL Kodları: D73, G34, H70,

Başvuru: 12.10.2023 **Kabul:** 14.02.2024

¹ Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, pyrzfiliz@gmail.com ORCID No: 0009-0001-0320-264X

STRATEGIC PLANNING IN LOCAL GOVERNMENTS: A LITERATURE RESEARCH²

Abstract

The classical public administration approach was replaced by the new public management approach starting with the early 1980s and the strategic planning model, which is one of the management application areas has become law in Türkiye in 2006 and has become an effective administration tool that increases the functionality of local governments. Since of this date, strategic planning models have been created and implemented in local governments. The aim of this study is to provide an overview of strategic planning research in local governments to examine the studies that have been done and to contribute to scientific studies by determining the current status of the researches as no literature research has been conducted in this field before. In this context, it is anticipated that it will make it easier for researchers to focus on areas that have not yet been researched and may provide guidance for future research. In order to access research on strategic planning in local governments in Türkiye, Google academic search engine, YÖK thesis database, ULAKBİM database, TR Dizin database, and DergiPark electronic database search for "strategic planning in local governments", "strategic planning in municipalities", "strategic planning in province private administrations", "strategic planning in metropolitan municipalities" and "strategic planning in water and sewerage administrations" were studies titled scanned and as a result of the scanning, resources such as postgraduate theses, articles, and book chapters were obtained. In the study, A literature review was conducted in the period between 2014 and 2023 within certain criteria, and 71 studies were accessed, it was determined that most of them were master's theses and a similar number of articles. Therewithal, as a result of the literature review, it was found that the academic fields of the studies were mainly concentrated in the field of public administration and that most of the studies were conducted using qualitative research methods. As a result of the research, it is seen that studies on strategic planning in local governments are quantitatively insufficient. It is thought that it will be possible to bring more studies to the literature in the future with the cooperation of universities and local governments.

Keywords: *Local Governments, Strategic Planning, Literature Research.*

JEL Codes: *D73, G34, H70.*

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

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

1. GİRİŞ

Teknolojik ve ekonomik gelişmeler dünya çapında daha karmaşık yönetim ilişkilerini bir araya getirmekte ve ortaya çıkan sorunların çözümünde klasik planlama yöntemleri yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlikler, yönetim sorunlarına ilişkin çözüm odaklı, öngörülebilir ve belirsizliği ortadan kaldıran bir stratejik yönetim modelinin benimsenmesini gerektirmiştir. Özel sektör kuruluşları karmaşık ve belirsiz çevresel faktörlerden kaynaklanabilecek risk ve tehditleri önceden tahmin etmek ve bu durumu fırsata dönüştürmek için yıllardır stratejik planlamayı kullanmaktadır. Stratejik yönetim yaklaşımına ait stratejik planlama uygulamaları son yıllarda birçok ülkenin kamu kuruluşlarında yaygınlaşmaktadır. Kamu kuruluşlarında bu yaklaşım yoluyla yönetimde etkinliği ve verimliliği arttırmak, mali bakımdan güçlü, şeffaf ve halkın refahı gibi konularda etkili bir yönetim sergilemek ve benzeri hedeflerin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeple özel sektörün yönetim aracı olarak uyguladığı stratejik planlama modeli kamu yönetimine de uyarlanmıştır. Türkiye’de kamu eliyle yürütülen hizmetlerin bir bölümü kamusal faaliyet yürüten yerel yönetimlerce yerine getirilmektedir ve yerel yönetimler, özel sektörün karşılaştığı çevresel faktörlerden benzer şekilde etkilenmektedir. Bu gelişmeler özel sektör gibi geleceği öngörebilmek isteyen yerel yönetimlerin stratejik planlama yapmasını bir zaruret haline getirmiştir. Çünkü bu yönetim modeli hem özel sektörün hem de yerel yönetimlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için zaman ve kaynaklarını tahsis ederek faaliyetlerini azami fayda sağlayacak bir perspektifle oluşturmasını sağlamaktadır.

Stratejik planlamanın oluşum ve uygulaması yerel yönetimlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi bakımından önemlidir. Kentin kaderini etkileyecek değişen ihtiyaçlar, hizmetler ve kaynakların ışığında temel stratejilerin yeniden değerlendirilmesine, kalkınma planlarının, mekânsal planların ve gelişme stratejilerinin bütünleştirilmesine yönelik ve geleceğe dönük uzun vadeli bir yaklaşıma dayalı yönetim anlayışının geliştirilmesine olanak sağlar (Tekeli, 1993: 63). Stratejik planlama, stratejik düşünmeyi sağlayarak gelecek yönelimlerin belirlenmesine katkıda bulunur. Karar alma becerilerini geliştirerek gelecek için öngörülebilir bir temel oluşturur. Bunun sonucunda büyük örgütsel sorunlar çözüme kavuşturulur ve bu da performansı artırır. Ayrıca değişime uyum sağlar, takım çalışması ve uzmanlığın gelişimine katkı sunar (Bryson, 1988: 78). Stratejik planlama anlayışı kuruluşların varlıklarının devamını sağlarken bir yandan da daha iyi bir geleceği kurgulamaları için gelişen ve değişen çevreye adaptasyonu sağlamalarını gerektirmektedir.

Bu çalışma, Türkiye’de yerel yönetimlerde stratejik planlama konusunda erişime açık veri tabanlarında mevcut bulunan çalışmaların analizini içeren bir literatür araştırmasıdır. Bu alanda daha önce yapılan benzer bir çalışmaya erişilememiştir. Araştırmanın amacı, yerel yönetimlerde uygulanan stratejik planlamaya ilişkin daha önce yapılan çalışmaların belirli kriterler doğrultusunda incelenerek değerlendirilmesini ve mevcut durumunun ortaya konulmasını, bu sayede çalışmaların ulaşılabilirliğine katkıda bulunarak yapılacak araştırmalara yol göstermeyi hedeflemektedir.

1.1. Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama ve Kavramsal Çerçeve

Strateji, “ordu lideri” anlamında askeri bir kavram olan Yunanca “strategos” kelimesinden gelir (Eren ve Özdemirci, 2018: 5). Strateji, bir kuruluşun çevresiyle nasıl etkileşime girdiğini, hizmet ve performansını iyileştirmeye yönelik hedefli ilerleme kaydettiğini tanımlamak için kamu yönetimi araştırmalarında kullanılan geniş bir terimdir. Strateji birey veya kurumu bugünden ideal geleceğe götürür. Strateji, bir kurumu politik, ekonomik ve sosyal açıdan rekabetçi bir ortamda konumlandırır ve uzun vadeli istisnai sonuçlar sağlayan eylemlerin ve kaynak tahsislerinin birleşimi olarak tanımlanabilir. Mulgan (2009) ‘kamu stratejisi’ni ‘kamu amaçlarına ulaşmak için kamu kurumları tarafından kamu kaynaklarının ve gücünün sistematik kullanımı’ olarak tanımlamıştır (Mulgan, 2009: 19). Strateji olarak bilinen askeri strateji ilkelerinin ticari rekabete uygulanması, 1960’lara kadar uzanan daha yeni bir disiplindir ve “stratejik planlama” terimi ile eş anlamlı olarak kullanılır (Candy ve Gordon, 2011: 71).

Stratejik planlama, çağdaş örgütlerde yaygın olarak benimsenen yönetim yaklaşımlarından biridir. Kamu ve özel kuruluşlarda başarılı bir uygulama olması ve örgütsel performans üzerinde olumlu sonuçlar doğurduğu varsayımı popülaritesini artırmaktadır (George vd., 2019: 810). Stratejik planlama, kamu kurumları veya diğer kuruluşlar tarafından strateji oluşturmaya odaklanan ve tipik olarak mevcut yetkilerin, misyonun, değerlerin ve vizyonun analiz edilmesini; güncellenmiş misyon, değerler ve vizyon beyanlarının formüle edilmesini; stratejik konuların belirlenmesi için iç ve dış çevrenin analiz edilmesini ve belirlenen konuları ele almak için somut ve uygulanabilir stratejilerin formüle edilmesini içeren makul ölçüde kasıtlı ve müzakereci bir yaklaşımdır (Bryson ve George, 2020: 7). Stratejik planlama, örgütsel yönün elde edilmesine katkıda bulunan tanımlanabilir amaçların gerçekleşmesini sağlayan bir dizi strateji geliştirmek için üstlenilen süreçler dizisidir. Stratejik planlama daha çok bütünlüğe ilgilendirir ve ortaya çıkan çıktılardan çok sonuçları dikkate alır. Genel olarak, sonuçlara ulaşmaktan çok sonuçları tanımlamaya odaklanır.

Stratejik planlama özel, kamu ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda faaliyet gösteren her sektörde uygulanmaktadır. Stratejik planlama kamu sektöründe benimsenebilir, çünkü kullanıcılar kuruluşlarının neyi, neden ve nasıl yapması gerektiğine karar vermelerine yardımcı olacağı düşünülür (Bryson vd., 2009: 173). Bununla birlikte, demokratik bir toplumda kapsayıcı kamu yönetimini teşvik etmek için önemli bir araçtır (Elbanna vd., 2016: 1018). Yönetimin stratejik planlama sürecinde çalışanların katılımını sağlamaya yönelik yetki devri ve iş birliğine dayalı bir yaklaşım benimsemesi, örgütün başarıya ulaşması için büyük önem taşır. Bu nedenle, yönetim tarafından bu konuda gerekli adımların atılması, örgütün daha iyi bir performans sergilemesine yardımcı olacaktır. Dolayısıyla stratejik planlamanın çevreyi ve kaynakları kontrol etmeyi değil, müzakereyi, ilişki kurmayı ve kazan-kazan durumlarını gerçekleştirmeyi amaçlayan stratejilerin geliştirilmesine ihtiyacı vardır. Oluşturulan stratejilerin tüm toplumsal ortakların çıkarlarıyla uyumlu olması ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi gerekir (Klijn ve Koppenjan, 2020: 261). Stratejik planlamanın kâr amaçlı sektörlerde kâr, pazar payı ve işle ilgili diğer

sonuçlar açısından kurum çapında veya alt birim etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için yapıldığı bilinen bir gerçektir (Bryson vd., 2018: 318).

Stratejik planlama, adem-i merkezîyetçiliği, özdenetim ve sonuç yönelimine odaklanan birçok reformunun teorik bir bileşeni olmuştur. Bu durum stratejik planlama uygulamalarını, araçları ve etkileri, görgül çalışmalar için yönetilebilir olduğundan, yerel yönetimin esasına ilişkin daha geniş tartışmalar için de ilgi çekicidir (Johnsen, 2016: 335). Stratejik planlamaların uygulanması yerel yönetimlerin bilgi edinmelerini, dönüşümü benimsemelerini, sürekli gelişen çevreye adapte olmalarını, kaynakları verimli kullanma ve değer üretme kapasitelerini geliştirmesinde önemli rol oynamaktadır (Narinoğlu, 2007: 321). Yerel yönetimlerin stratejik planlama çabalarını üstlenmelerinin pek çok nedeni vardır. Bunlar, kuruluşa açıklık ve yön vermek, birbiriyle rekabet eden hedefler ve faaliyetler arasından seçim yapmak, beklenen çevresel değişimlerle başa çıkmak ve örgütün çalışmasındaki tüm katılımcıların düşünce ve fikirlerini bir araya getirmek (Denhardt, 1985: 175), çabanın sürekliliği ve performansa bağlı etkinliktir. Elbette, stratejik planlamanın giderek standart bir uygulama haline gelmesinin başka ve çoğunlukla tamamlayıcı nedenleri de vardır. Bunun bir nedeni sorumluluk ve uyumluluktur, kurumun meşruiyetini artırma çabasını içermesidir (Bryson vd., 2018: 319). Stratejik planlama, örgütsel etkinliği artırabilir, yerel yönetimler için stratejik düşünmeyi ve öğrenmeyi teşvik eder (Berry vd., 2018: 266). En önemlisi, kamu sektöründeki planlama faaliyetleri, liderlerin ve vatandaşların toplumun veya örgütün geleceğe doğru gidişatını belirlemeye, böylece güven ve bağlılığın oluşturulmasına geniş çapta somut katılımı için bir fırsat sağlar. (Denhardt, 1985: 175). Yerel yönetimlerin stratejik planlama çabası, yalnızca seçilmiş liderliği ve yerel yönetimin personelini değil, aynı zamanda sonuçtan pay sahibi olan diğer paydaşları da (sendikalar, mahalle dernekleri, ticaret odaları, sivil örgütler, vb.) içermelidir (Denhardt, 1985: 176). Bu paydaşların katılımı, etkili ve sürdürülebilir karar alma süreci için önemlidir. Bu işbirlikçi yaklaşım, ilgili tüm paydaşların bakış açılarının ve çıkarlarının dikkate alınmasını sağlayarak daha kapsayıcı ve etkili stratejik planların ortaya çıkmasına yol açar. Ayrıca paydaşların stratejik planlama sürecine dahil edilmesi, planın uygulanmasına yönelik bağlılık ve sahiplenme duygusunu artırır. Paydaşlarla bu tür bir iş birliği ve katılım, önceliklerin belirlenmesi, hedeflerin belirlenmesi ve geleceğe yönelik stratejilerin geliştirilmesinde değerli içgörüler, farklı bakış açıları ve daha geniş bir uzmanlık yelpazesi sağlayabilir. Bununla birlikte paydaş katılımı açık diyalog, ortak karar alma ve karşılıklı hesap verebilirliğe olanak tanıdığı için yerel yönetim ile toplum arasında güven ve şeffaflığın tesis edilmesine yardımcı olur. Stratejik planlamaya yönelik bu işbirlikçi yaklaşım, karmaşık zorlukları ele almak ve tüm paydaşların ihtiyaç ve isteklerini karşılayan yenilikçi çözümler bulmak için gereklidir.

Yerel yönetimlerde stratejik planlama sürecinin başarısı, yerel bölgenin özelliklerine uygun ve yararlı olarak algılanan gerçekçi bir stratejik planın hazırlanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan planın yetkin idari yönetim eşliğinde, iş birliği ve katılıma dayalı olarak gerçekleşmesiyle mümkündür. Yerel yönetimlerin stratejik planlama sürecinde başarısızlığın en önemli nedenleri ilgili alanlar veya aktörler arasında mutabakata varılmış bir stratejik planlama sürecinin olmamasıdır. Aynı zamanda

siyasi, ekonomik, mali, teknik ve mevzuat konularında ön değerlendirme yapılmamasıdır. Ayrıca yönetimin stratejik planlamayı uygulamada yetkilendirme eksikliği ve iş birliğine dayalı olmayan bir örgüt yapısının olduğu görülmüştür (Iglesias, 2015: 49-52). Stratejik planlama yerel yönetimler için çeşitli avantajlar sunar. Toplumun güçlü yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri hakkında bilgi toplamaya yönelik metodik süreci sayesinde, yerel yönetimlerin gelecekteki zorlukları önceden tahmin etmek için kesin amaç, hedef ve eylemleri ifade etmelerini sağlar (Guyadeen vd., 2023: 2). Bununla birlikte yerel yönetimlerde mali disiplininin güçlenmesine katkı sunarak (Maliye Bakanlığı, 2006: 6) sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmesi ve yerel topluluğa etkin hizmet sağlaması bakımından önemlidir.

1950'li yıllarda özel sektör alanında başarıyla uygulanan stratejik planlama, kamu sektörü alanında 1980 sonrası kamu yönetimi işletmeciliği anlayışının ağırlık kazanmasıyla uygulanmaya başlanmıştır. Mintzberg vd., (2009) stratejik planlamanın bu tarihi sürecini belgelemiştir. 1990'lardan bu yana kamu kuruluşları tarafından hızla benimsenmesi ise Yeni Kamu İşletmeciliği (New Public Management / NPM) paradigmasının benimsenmesiyle mümkün olmuştur (Kools ve George, 2020: 262). Yeni kamu işletmeciliği anlayışı ve stratejik planlama, kamu değerini artırmak için demokratik olarak kabul edilmiş politikaları uygulamaya yönelik pragmatik çabalarla ilgilidir, dolayısıyla stratejik planlama ilgili uygulama ve araçların yaygın olarak benimsenmesi beklenebilir (Johnsen, 2016: 334). Kurum stratejileri, SWOT analizi, denge skor kartı, senaryo analizi ve kaynak tahsis planı gibi araçlar, stratejik planlama sürecinde kullanılan yaygın araçlardır. Bu araçlar, kurumun stratejik planlama sürecinde kullanılabilirliği birçok araçtan sadece birkaçıdır. Kurum ihtiyaçlarına ve hedeflerine göre, farklı araçlar da kullanılabilir. Stratejik planlama araçlarının kullanılması, kamusal hizmetlerin kalitesini artırarak, vatandaşların memnuniyetini artırmaya yardımcı olmaktadır.

1982 Anayasasının 127. Maddesinde yer aldığı üzere mahalli idareler yereldeki idarenin o bölgedeki halkın ortak ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik oluşturulan kamusal yönetim birimleridir. Türkiye'de eski bir geleneğe sahip bulunan yerel yönetim birimleri belediyeler, il özel idareleri ve köyler olarak belirlenmiştir. Yerel yönetimler merkezi yönetimin yetkisi altında kanunla kurulmuş, seçimle iş başına gelen karar organına sahip, sınırlı yerel özerklik, mali özerklik, demokratik yapı gibi temel özellikleri bulunan tüzel kişiliklerdir. Yerel yönetimin temel görevi, sahip olunan kaynakları geliştirmek, çalışanların, hemşehrilerin ve toplumun gelişen ihtiyaç ve tercihlerini verimli şekilde karşılanmasını sağlamaktır. Bu anlamda, yerel nüfusun insana yakışır bir yaşam için gerekli olan su, kanalizasyon gibi temel alt yapı ve hizmetlerden, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarına kadar pek çok alanda önemli hizmetleri yerine getirme görevini üstlenmiştir. Yerel yönetimler yapısı gereği sunumunun gerçekleştirilmesi bakımından bir işletme, oluşum amacıyla kamusal sorumluluğunun olması bakımından kamu yönetimi olması tüm bunları etkin, ekonomik, verimli ve hızlı bir şekilde gerektirdiği biçimiyle yönetilebilmesi misyon, vizyon, belirlenmiş amaçlar, yapılacak faaliyetlerin stratejik sistematik içinde yürütülmesi ancak stratejik planlama çerçevesinde mümkün olmaktadır.

2000’li yıllarda Türkiye’de ulusal planlama sisteminin bir parçası haline gelen stratejik planlamanın yasal ve yönetsel çerçeveleri oluşturulmuştur (Genç, 2009: 201). Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile mali kontrol, toplam kalite yönetimi, stratejik planlama ve performans denetimi kamu yönetiminde zorunlu hale gelmiştir (Aşgın, 2006: 9). Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’nın hazırladığı Stratejik Planlama Kılavuzu doğrultusunda ve koordinatörlüğünde yürütülen stratejik planlama çalışmaları 8 ayrı pilot kuruluşlar düzeyinde 2003 yılında başlatılmıştır. Pilot kuruluşların, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2005 yılı programına uygun olarak 2004 yılı haziran ayına kadar stratejik planlarını tamamlaması (YPK, 2003:7) hususu Yüksek Planlama Kurulu kararında yer almıştır. Stratejik planlama uygulamaları, stratejik plan hazırlamakla yükümlü kamu kuruluşları, il özel idareleri, belediyeler, sosyal güvenlik kurumları ve kamu iktisadi teşebbüslerince aşamalı olarak yerine getirilmiştir (Songür, 2015: 57). Yerel yönetimlerde stratejik planlamanın temeli 2005 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’yla atılmıştır. Burada yapılan tanıma göre, stratejik plan, “kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” olarak ifade edilmiştir (SBB, 2021: 2). 2005 yılında yürürlüğe giren 5302 sayılı Kanununun 31. Maddesi ile İl Özel İdarelerine stratejik plan hazırlama yükümlülüğü getirilmiş ve Kanun’un geçici 3. maddesiyle 4 Mart 2006 tarihine kadar ilk stratejik planlarını oluşturmaları gereği belirtilmiştir. Yine 2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 41.maddesiyle nüfusu 50.000’in üzerindeki belediyelere stratejik plan hazırlama zorunluğu getirilmiş, aynı Kanunun geçici 4. maddesinde stratejik planların 13 Temmuz 2006 tarihine kadar hazırlanması gereği yer almıştır. Daha sonra bu süre uzatılmış ve nihai olarak 26179 sayılı Yönetmelikte belirtilen geçiş takvimine göre bu kapsamdaki kamu idarelerinin 31/1/2009 tarihine kadar hazırlamakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Bunun yanında Belediyeler tarafından uygulanacak stratejik plan; sadece belediye tüzel kişiliğine bağlı birimlere yönelik olmamakla birlikte ayrı bütçesi olan ve kamu tüzel kişiliği bulunan su ve kanalizasyon, ulaştırma vb. hizmetleri yürüten bağlı idareler ile sermayesinin %50’sinden fazlasına sahip belediye şirketlerine de bir çerçeve sunmaktadır (SBB, 2019: 2). Nitekim, Strateji Bütçe Başkanlığı’nın Kamuda Stratejik Yönetim adlı resmi internet sayfasında yer alan, 30 Büyükşehir’e bağlı su ve kanalizasyon idarelerinin 2020-2024 stratejik planları ile Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri ulaştırma hizmetleri idarelerinin 2020-2024 stratejik planları bunlara örnek gösterilebilir (SBB, 2023).

6260 sayılı kapsamlı torba Kanun’un geçici 1. maddesi 25. fıkrasında 20/02/2014 tarihinde yapılan değişiklikle ilk yerel yönetimler seçimi sonrasında büyükşehir belediyesi statüsüne sahip kılınan 30 il özel idarelerinin tüzel kişiliği kaldırılmıştır. Yerine bu 30 il valiliklerinde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları kurulmuştur. Türkiye’de 51 ilde il özel idaresi bulunmaktadır. Türkiye’de 30 büyükşehir belediyesi, 51 il belediyesi, 922 ilçe belediyesi ve 390 belde belediyesi bulunmaktadır. TÜİK’ in 2022 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre; Ardahan, Bayburt, Artvin, Gümüşhane ve Tunceli illerinin merkez ilçe nüfusu

50000'in altındadır ve stratejik plan hazırlama zorunluluğu yoktur. Nüfusu 50000'in üzerinde olan, büyükşehir ilçeleri ve diğer illerin bu kapsamdaki ilçeleri ile birlikte 273 ilçe belediyesinin stratejik planlama zorunluluğu bulunmaktadır. (TÜİK, 2023).

2. YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye’de yerel yönetimlerde stratejik planlama konusundaki literatürün gözden geçirilmesidir. Bu bağlamda uygun veri kaynaklarından yararlanılarak değerlendirilmeye alınan çalışmalar yayın yılı, yazarı, akademik alanı, araştırmanın türü, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın içeriğine göre incelenmiştir.

2014-2023 yılları arasında yayımlanan “yerel yönetimlerde stratejik planlama” ile ilgili Türkçe çalışmalara ulaşabilmek için 01.08.2023 ve 31.08.2023 tarihleri arasında kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Verilerin güncel olması amacıyla bu zaman dilimi seçilmiştir. Çalışmalara erişim için Google akademik arama motoru, YÖK tez tarama veri tabanı, ULAKBİM veri tabanı, TR Dizin ve DergiPark elektronik veri tabanları taranmıştır. Taramanın arama kriterleri olarak veri tabanında yer alan çalışmaların başlıklarında “yerel yönetimlerde stratejik planlama”, “belediyelerde stratejik planlama”, “il özel idarelerinde stratejik planlama”, büyükşehir belediyelerinde stratejik planlama” ile “su ve kanalizasyon idarelerinde stratejik planlama” sözcüklerini içermeleri ve tam metin olarak erişime açık olmaları şeklinde belirlenmiştir. Veri tabanlarında yapılan “yerel yönetimlerde stratejik planlama” başlıklı aramada 103, “belediyelerde stratejik planlama” başlıklı aramada 104, “il özel idarelerinde stratejik planlama” başlıklı aramada 18, “büyükşehir belediyelerinde stratejik planlama” başlıklı aramada 9 ve “su ve kanalizasyon idarelerinde stratejik planlama” başlıklı aramada 1 çalışmaya erişilmiştir. Taramalarda eş kopya olanlar ve başlıkla örtüşmeyen çalışmalar çıkarılmıştır. Yine çalışmalarda aynı yazarın tez veya makale türünden aynı başlıklı çalışmalarına rastlanıldığında yapılan çalışmaların içeriği incelendikten sonra ilk yayınlanan çalışma esas alınmıştır. Bu bağlamda doktora tezi ve yüksek lisans tezinden üretilen tekrar niteliğindeki 8 makale değerlendirme dışı tutulmuştur. YÖK tez tarama veri tabanında 1 yüksek lisans tezi erişime kapalı olduğundan değerlendirmeye alınamamıştır. Bu belirlenen kriterler doğrultusunda 71 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Ayrıca “mahalli idarelerde stratejik planlama” ve “köy idarelerinde stratejik planlama” başlıklı aramalarda herhangi bir sonuca ulaşılamamıştır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlamalardan biri, yapılan taramanın sadece çevrim içi veri tabanında yayımlanmış çalışmaları içermesidir. Diğer bir sınırlama ise bu araştırmanın Türkçe dilinde yapılan çalışmalarla sınırlı tutulmasıdır.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde 2014 ile 2023 yılları arasında yayımlanan 71 adet çalışma ayrıntılı olarak incelenip değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama Çalışmalarına İlişkin Literatür Taraması

Yıl	Yazar Adı	Akademik Alan	Türü	Yöntem	Araştırma İçeriği
2014	Yılmaz, H.H., ve Erkan, V.	Maliye	Makale	Nitel	Belediyelerde stratejik planların etkin olarak uygulanmasına yönelik öneri getirilmesi
2014	Derelioglu, S.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Manisa Belediyesi örneğinde stratejik planlama uygulamasının değerlendirilmesi
2014	Muslu, T.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Ümraniye Belediyesi 2012-2014 yılları stratejik plan hedeflerinin uygulamadaki durumunun incelenmesi
2014	Yıldız, R.	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Stratejik planlama ilkeleri yönünden Fatih Belediyesi 2010-2014 yılları stratejik planlarının değerlendirilmesi
2015	Atalı, L.	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Makale	Nitel	16 Büyükşehir Belediyelerinin 2010-2016 yılları arasındaki stratejik planlarının spor hedefleri açısından incelenmesi
2015	Lamba, M., Altunok, M., ve Kerman, U.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Büyükşehir belediyelerinin kurumsal olarak stratejik planlamaları ve kapasitelerinin değerlendirilmesi
2015	Bakan, R.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Kamu hizmetleri açısından belediyelerde stratejik planlamanın etkisinin, Bursa Büyükşehir ve 3 ilçe belediyesi örneğinde karşılaştırmalı analizi ve değerlendirilmesi
2015	Duman, N.	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Esenler Belediyesi (2010-2014) yılları stratejik plan uygulama sonuçlarının incelenmesi
2015	Haraç, S.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Çorlu Belediyesinin 3 ayrı stratejik planlarının karşılaştırmalı incelenmesi yapılarak yerel yönetimlerde stratejik planlamanın uygulamadaki yerinin değerlendirilmesi
2015	Sağlık, Ö.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	İstanbul ilçe belediyelerinin kurumsal bilgi kaynaklarında stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarının incelenmesi

2015	Yaşa Solmaz, E.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Tavşanlı Belediyesi örneğinde stratejik planlamanın kalite yönetimine etkisinin değerlendirilmesi
2015	Yazır, A.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Türkiye'nin Marmara coğrafi bölgesinde bulunan 6 Büyükşehir ve 5 il belediyelerinin stratejik planlarının analizi
2016	Akçakaya, O.	Kamu Yönetimi	Doktora Tezi	Nitel	İstanbul Büyükşehir Belediyesinin 2010-2014 ve 2015-2019 arasındaki stratejik planlarının karşılaştırmalı incelenmesi
2016	Baykan, B.G., ve Özer, Y.B.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	İstanbul ilçe belediyelerinin 2006-2019 yılları arasındaki stratejik planlarının çevre başlıklı konular ekseninde değerlendirilmesi
2016	Özen, A., Atılğan Yaşa, A., ve Demirhan, H.	Maliye	Makale	Nicel	Katılımcı bütçeleme açısından İzmir Büyükşehir Belediyesinin 2015-2019 yılları arası stratejik planlarının değerlendirilmesi
2016	Sağlık, Ö.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	2010-2014 yılları arasında Bursa Büyükşehir Belediyesi stratejik plan ve performans programlarında belge kaynaklı hedeflerin incelenmesi
2016	Şevik, N.	İşletme	Makale	Nitel	Kocaeli Büyükşehir Belediyesi örneğinde stratejik plan yapılırken karşılaşılan sorunların, 7 ayrı başlık altında incelenmesi
2016	Taş, İ.E., Çiçek, Y., ve Koçak, H.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	2015-2019 yılları arasında Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi stratejik plan hedeflerinin kriter analizleri ve değerlendirilmesi
2016	Toprak, D.	Maliye	Makale	Nitel	Kamu idarelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik planlama ve bütçeleme örneği açısından Isparta İl Özel İdaresinin incelenmesi
2016	Arıkan, G.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Londra Metropolitan ve İstanbul Büyükşehir Belediyesinin stratejik plan uygulamalarının karşılaştırılması
2017	Kurt, A..	İşletme	Doktora Tezi	Nitel	Bursa İl Özel İdaresinin (2006-2010 ve 2011-2015) dönemlerindeki stratejik

					planlarının kültür ve yönetim boyutlarının incelenmesi
2017	Görgün, A.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Adana, Mersin ve Hatay Büyükşehir Belediyelerinin 2015-2019 yılları stratejik planlarının, DPT Kılavuzuna uygunluğunun incelenmesi
2017	Tombul, S.	İktisat	Yüksek Lisans Tezi	Karma	Stratejik planının yatırım programı ile ilişkisinin kanun ve yönetmeliğe uygunluğunun İSKİ'nin 2016-2020 dönemi örneğinde belirlenmesi
2017	Paylı, M.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Belediyelerde örgüt kültürünün stratejik planlama üzerindeki etkisinin Karaman Belediyesi örnekleminde tespiti
2018	Gürbüz, K.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzuna uygunluk açısından 8 belediyenin stratejik planlarının incelenmesi
2018	Akman, Ç. ve Özaslan A.	Kamu Yönetimi	Makale	Nicel	Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin 2015-2019 yılları arasındaki stratejik planlarının kurumsal boyutuyla incelenmesi
2018	Güler, M. ve Karanuh, Z. D.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Türkiye'deki sosyal demokrat il belediyelerinin 2014-2019 yılı stratejik planlarının incelenerek Avrupa Kent Hakları Bildirgesi ilkelerine uygunluğunun belirlenmesi.
2018	Sezer, Ö ve Kırnapçı, A.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Zonguldak Belediyesi örnekleminde yerel yönetimlerde stratejik planlama modelinin performans denetimine göre incelenmesi
2018	Kılıç, Ö.	Maliye	Makale	Karma	Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 yılları için hazırladığı stratejik planın incelenmesi ve uygulamadaki yeterliliğinin saptanması
2018	Aktürk, N.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Belediyelerde stratejik planlama uygulamalarının gerçekleştirme düzeylerinin İstanbul'un dört ilçe belediyesinin 2015-2019 stratejik planlarının karşılaştırılmalı incelenmesi üzerinden tespiti

2018	Yolcu, F. S	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Malatya Büyükşehir Belediyesi'nin iki dönemlik stratejik planlarının örnekleme üzerinden yerel yönetimlerin stratejik planlarının stratejik planlama oluşumu ve yapısına ilişkin karşılaştırmalı incelenmesi
2018	Bahçacıoğlu, S.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Stratejik planlamanın belediyelerde uygulanabilirliğini saptamak üzere Kastamonu Belediyesinin 2014-2019 yılları arasındaki stratejik planının çeşitli yönleriyle incelenerek analiz edilmesi.
2018	Akpınar, B.	Kamu Hukuku	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Yerel yönetimlerde stratejik planlamanın yasal düzeyde uygulanabilirliğinin Bağcılar Belediyesi örnekleminde incelenmesi
2018	Tekin, L.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Yerel yönetimlerin stratejik planlama uygulamadaki başarısının belediyelerin strateji geliştirme birim çalışanlarının görüşlerine göre belirlenmesi, İstanbul Avrupa yakası örneği
2018	İşbilen, S.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Yerel yönetimlerde çalışanlar açısından stratejik planlamanın öneminin ve farkındalığının Yozgat il ve ilçeleri örneğinde incelenmesi
2019	Dölkeleş, T.	İşletme	Doktora Tezi	Nicel	Zonguldak Belediyesi çalışanlarının stratejik planlama ve stratejik yönetim anlayışına bakışlarının belirlenmesi
2019	Doğar, Y.	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Makale	Nitel	Belediyelerin stratejik planlarında spora ilişkin görev ve sorumluluklarının yasal hükümlere uygun olarak yer almasının değerlendirilmesi.
2019	Şahin İpek, E. A. ve Akman, Ç.	Maliye	Makale	Kavramsal	Belediyelerde stratejik plan hazırlama yönetmeliği ve rehberinde yapılan son revizyonlar kapsamında stratejik planlarda yapılan değişikliklerin belirlenmesi ve önerilerin sunulması

2019	Kömürçüoğlu, E.	İşletme	Makale	Kavramsal	Yerel yönetimlerin modernleşme aşamaları ve yerel yönetimler için stratejik planlamanın önemini değerlendirilmesi
2019	Durmuş Özdemir, E.	İşletme	Makale	Nitel	Antalya Büyükşehir Belediyesi örneğinde stratejik planlama dönemleri arasındaki değişimlerin kaynak ve nedenlerinin saptanması
2019	Karatepe, S., Banazılı, A.M., ve Ozan, M. S.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Bursa ve Muğla Büyükşehir Belediyelerinin 2015-2019 dönemi stratejik planlamalarının girişimcilik özellikleri açısından karşılaştırılarak değerlendirilmesi
2019	Yakut İpekoğlu, H.	Antropoloji	Kitap Bölümü	Karma	Yerel yönetimlerin Ankara Belediyesi örneği üzerinden stratejik planlama etkililiğinin, örgüt kültürü ve iklimi, liderlik, katılım ve algı boyutları üzerinden incelenmesi
2019	Berber, M.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	2007-2011 ve 2016-2018 dönemlerindeki stratejik Kayseri Büyükşehir Belediyesi stratejik planlarının, örgütsel öğrenme düzeyi ve stratejik planlama başarısının incelenmesi
2019	İşler, O.	İktisat	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Avrupa Birliği yerel yönetim politikalarının Türkiye üzerindeki etkisinin Esenler Belediyesi örneğindeki araştırmada belediyenin stratejik planlama biriminde çalışanlarının stratejik planlama algısının ölçülmesi
2019	Özçubuk, İ. E.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Kahramankazan Belediye çalışanlarının örgüt kültürünün stratejik planlamaya yönelik tutumları üzerindeki etkisi araştırılması
2019	Khalafova, M.	Kamu Hukuku	Yüksek Lisans Tezi	Kavramsal	Azerbaycan'da tek yerel yönetim birimi olan belediyelerin Azerbaycan hukuk sistemi dikkate alınarak uygulanabilir bir stratejik planlama modeli olarak Türkiye modelinin önerilmesi

2019	Karğın Çakar, Ö.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Belediyelerde stratejik planlama uygulamalarının örgütsel performans etkisinin belirlenmesinde belediye çalışanlarının stratejik planlamaya yönelik algılarının ölçülmesi
2019	Kaplan, M.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Yerel yönetimlerde stratejik planlama çalışmalarının hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin işlev ve süreçlerin anlaşılması için Küçükçekmece Belediyesine ait 2015-2019 dönemi stratejik planlarının incelenmesi
2019	Yıldırım, E.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Karma	Yerel yönetimlerde stratejik planlama uygulamalarının mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla Sultangazi Belediyesi'nin iki dönemdeki stratejik planlama örneği üzerinden karşılaştırmalı araştırması
2020	Korlu, R. K.	Maliye	Bildiri	Kavramsal	Örgüt kültürünün oluşum ve gelişiminin belediyelerin stratejik planlarının uygulamadaki başarısına etkisinin belirlenmesi
2020	Künter, B. ve Özkiraz, A.	Kamu Yönetimi	Bildiri	Nitel	Tokat Özel İdari Stratejik Planı 2015-2019 yılı çerçevesinde stratejik planlama süreci çeşitli kriterlere göre incelenmesi ve değerlendirilmesi
2020	Gözlükaya, T.	Kamu Yönetimi	Doktora Tezi	Karma	Belediyelerde stratejik planlama ile bütçe arasındaki ilişkinin belirlenen kriterlere göre ortaya konulması bakımından Ege Bölgesi yerel yönetimlerinin 2015-2019 yılları arasında yapılan stratejik planlamanın plan-bütçe ilişkisinin karşılaştırmalı değerlendirilmesi
2020	Uşul, C.	Endüstri Mühendisliği	Makale	Nitel	Yerel yönetimlerde stratejik planlama sürecini kentsel kalkınma modeli olarak symbocity yaklaşımını Mustafakemalpaşa Belediyesi örneği

					üzerinden incelenerek değerlendirilmesi
2020	Coşkun, B. ve Almalı, V.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Belediyelerin stratejik planlama yaklaşımlarının incelenmesi amacıyla Muğla ve Van Büyükşehir Belediyelerinin 2015-2019 yıllarına ait stratejik planlarının karşılaştırılarak incelenmesi
2020	Rüzgar, N.	İşletme	Makale	Nicel	Belediye çalışanlarının stratejik planlamaya yönelik algı ve tutumlarının değerlendirilmesi.
2020	Başaran, S.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Sayıştay raporları kapsamında belediyelerde stratejik planlama uygulamalarında karşılaşılan sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin sunulması
2020	Yıldız, M. Ş.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Van ve Gaziantep Büyükşehir Belediyeleri yöneticilerinin stratejik yönetim düşüncelerinin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi.
2020	Alan, M.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nicel	Yerel yönetimlerin stratejik planlarının geliştirilmesinde ve yürütülmesinde mali analiz tekniklerinin uygulanmasının etkinliğe etkisinin ortaya konulması
2021	Ayaz, Ç.E.	Kamu Yönetimi	Doktora Tezi	Nitel	Türkiye'deki Büyükşehir Belediyelerinin çevre yönetimi hedeflerinin stratejik planlara göre gerçekleşme düzeyinin belirlenmesi
2021	Balcıoğlu, E.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin 2019 yılı stratejik planlama uygulamalarının balanced scorecard kapsamında araştırılması
2022	Demirel Değirmenci, S., ve Tekin, N.	İşletme	Makale	Nicel	Stratejik planlama kapsamında Çorum Belediye'sinin aldığı kararlarda, iç ve dış paydaşların, katılımın düzeyinin ölçülmesi
2022	Engin, R.	Maliye	Makale	Nitel	Türkiye'deki belediyelerin stratejik planlarında SWOT Analizlerinin karşılaştırmalı değerlendirilmesi

2022	Korkın, E. ve Öztop, S.	Kamu Yönetimi	Makale	Karma	Büyükşehir belediyesinin mevcut stratejik planlarında (2020-2024) afet yönetimine yönelik farkındalıklarının incelenmesi
2022	Eryiğit, B. H.	Kamu Yönetimi	Kitap Bölümü	Nitel	Türkiye'nin 3 büyükşehir belediyesinin 2020 yılı faaliyet raporları baz alınarak kentsel stratejik planların pandemi dönemindeki değişimlere uyumunun incelenmesi
2022	Bektaş, E.	Kamu Yönetimi	Yüksek Lisans Tezi	Karma	İl özel idarelerinin stratejik planlarını uygulamadaki başarısının Karabük il özel idaresi kapsamında incelenmesi
2022	Güldüler, E. S.	Kamu Yönetimi	Makale	Karma	Belediyelerin stratejik yönetim yaklaşımlarının bir dönemden diğerine ne ölçüde değiştiğinin belirlenmesinde Türkiye'de son iki yerel seçim sonrasında yürürlüğe giren 2015-2019 ve 2020-2024 stratejik planları karşılaştırarak tespiti
2023	Erbaş, M. S.	Kamu Yönetimi	Makale	Kavramsal	Uluslararası örneklem düzleminde büyükşehirlerin ve metropoliten büyükşehirlerin kentsel ve stratejik planlarının nasıl formüle edilmesi gerektiğinin araştırılması
2023	Kaya, H. ve Yaylı, H.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Belediyelerin stratejik planlarında kentsel dirençlilik konusundaki farkındalık düzeyini ve etkinliğini belirlenmesi
2023	Kaşıkcık, A.	Kamu Yönetimi	Makale	Nitel	Büyükşehir belediyelerinin 2020-2024 yıllarında yapılan stratejik planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin kavramsal olarak yer almasının tespiti
2023	Akyüz, D. ve Başaran, İ.	Kamu Yönetimi	Bildiri	Nitel	Belediyelerin stratejik planlarında afet ve afet yönetimi çalışmalarını ortaya konması açısından Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin iki dönemlik stratejik planlarının karşılaştırmalı analizi

2023	Çınar, S.	İşletme	Yüksek Lisans Tezi	Nitel	Belediyelerde stratejik planlama uygulamalarının paydaş yönetim kapsamında katılım-cılığın öneminin Süleymanpaşa Belediyesi Stratejik Planı üzerinden belirlenmesi ve değerlendirilmesi
------	-----------	---------	--------------------	-------	---

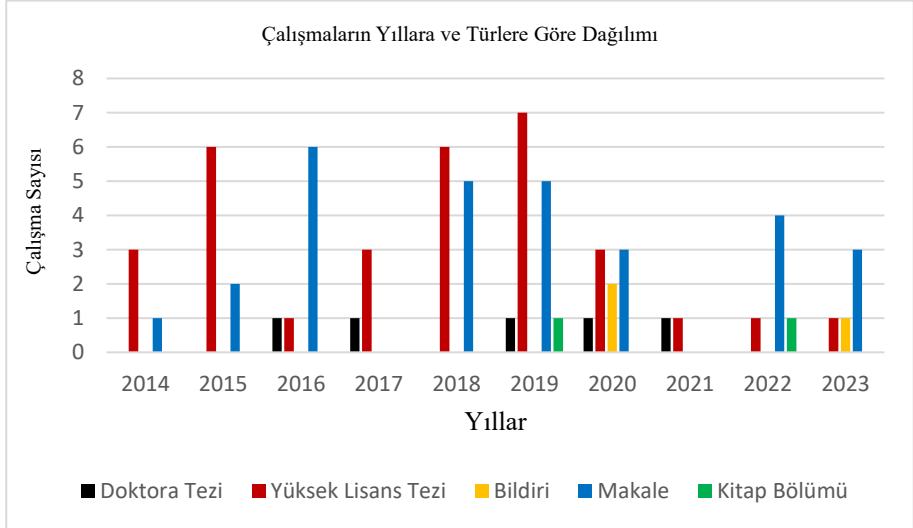
Tablo 1’de çalışmaya konu olan 71 adet araştırmannın yayın yılı, yazarı, araştırma türü, araştırma içeriği, araştırma yöntemi ve yazarın akademik alanına göre incelenerek detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur. Çalışmaya ilişkin daha ayrıntılı bilgileri içeren tablolara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 2: Çalışmaların Kaynak Türüne Göre Dağılımı

Türü	N	%
Tez (Yüksek Lisans)	32	45,07
Tez (Doktora)	5	7,04
Makale	29	40,85
Bildiri	3	4,23
Kitap Bölümü	2	2,82
Toplam	71	100

Tablo 2’de çalışmaların kaynak türüne göre dağılımı incelendiğinde, en çok çalışmanın %45,07 ile 32 adet yüksek lisans tezi türünde gerçekleştiği görülmektedir. Bununla birlikte %40,85 ile 29 adet makale çalışması yer almaktadır.

Grafik 1: Çalışmaların Yıllara ve Türlerine Göre Dağılımı



Grafik 1’ de yıllara ve türlere göre sayısal veriler yer almıştır. Çalışmaların 2014-2023 yılları arasındaki dağılımına göre en fazla yayının 2019 yılında 14 adetle yoğun olduğu ve tüm çalışmaların %19,72’sini oluşturduğu görülmektedir. Dikkate değer bir başka nokta ise en az çalışmanın 2021 yılında %2,82 oranıyla 1 adet doktora tezi ve 1 adet yüksek lisans tezi ile sınırlı kaldığının tespit edilmiş olmasıdır.

Tablo 3: Çalışmaların Araştırma Yöntemleri

Türü	n	%
Nicel	17	23,94
Nitel	41	57,75
Karma (Nicel+Nitel)	8	11,27
Teorik / Kavramsal	5	7,04
Toplam	71	100

Tablo 3’te çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemleri incelendiğinde 41 adet çalışmayla nitel yöntemin daha fazla kullanıldığı tespit edilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin 17 adet olarak gerçekleştiği, karma metot yönteminden 8 adet çalışmada yararlanıldığı ve kavramsal çalışmanın 5 adet olduğu belirlenmiştir. Bu durum, nitel, nicel ya da karma araştırma yöntemlerinin araştırmacının araştırmasında çözümlenmek istenen sorgulamaları doğru bir şekilde gerçekleştirebilmesi için uygun araştırma yöntemini seçmesiyle ilişkili olduğu söylenebilir.

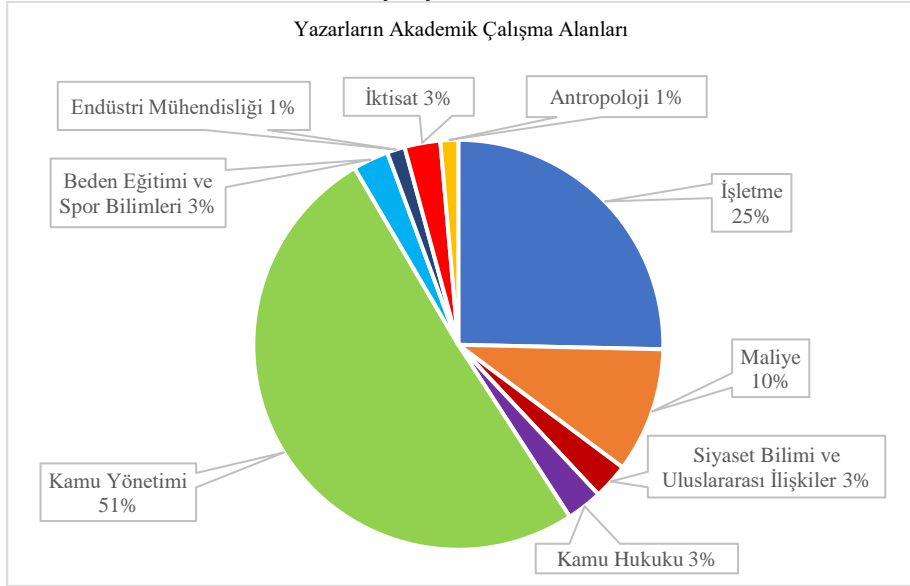
Tablo 4: Çalışmalarda Kullanılan Veri Toplama Teknikleri

Veri Toplama Aracı	N	%
Anket	14	19,72
Anket+Betimsel Tarama	1	1,41
Anket+ Doküman Analizi	1	1,41
Anket+ Doküman Analizi+ İstatistiksel Veri	1	1,41
Anket+ Yarı Yapılandırılmış Görüşme	1	1,41
Betimsel Analiz	1	1,41
Doküman Analizi	23	32,39
Doküman Analizi+ Röportaj	1	1,41
Dolaylı Araştırma	1	1,41
Dolaylı ve Alıntısız Araştırma	1	1,41
Frekans Analizi	1	1,41
İçerik Analizi	10	14,08
İstatistiksel Analiz	1	1,41
Mülakat	1	1,41
Örnek Olay İncelemesi	4	5,63
Saha Araştırması	1	1,41
Vaka Analizi	1	1,41
Yarı Yapılandırılmış Görüşme	1	1,41
Yüz Yüze Görüşme	1	1,41
Hiçbiri	5	7,04
Toplam	71	100,00

Tablo 4’te çalışmalarda kullanılan veri toplama teknikleri incelendiğinde, 23 adet doküman analizi tekniği ile 14 adet anket tekniğinin diğerlerine göre daha yaygın

kullanıldığı belirlenmiştir. 4 adet çalışmada anket tekniğiyle birlikte farklı tekniklerin kullanıldığı tespit edilmiştir. 10 adet içerik analizi, 4 adet örnek olay incelemesinin yanı sıra betimsel analiz, doküman analizi ve röportaj, dolaylı araştırma, dolaylı ve alıntısız araştırma, frekans analizi, istatistiksel analiz, mülakat, saha araştırması, vaka analizi, yarı yapılandırılmış görüşme ve yüz yüze görüşme tekniklerinden oluşan birer adet çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırmacıların amaçları doğrultusunda veri toplamak için çeşitli veri toplama tekniklerini kullandıkları görülmektedir. Teorik/kavramsal 5 adet çalışma tabloda Hiçbiri olarak yer almıştır.

Grafik 2: Yazarların Akademik Çalışma Alanları



* Grafikteki veriler sırasıyla akademik alan ve % değer olarak yer almıştır.

Grafik 2’de görüldüğü üzere, yapılan literatür taraması kapsamında 2014-2023 yılları arasında yayımlanan çalışmaların yazarlarının akademik çalışma alanlarına göre incelendiğinde kamu yönetimi (36) alanında yoğunlaştığı görülmektedir. İşletme (18) alanında çalışan yazarların ilgisi kamu yönetimi alanında çalışan araştırmacılarınkine yakındır. Bu durum stratejik planlamanın 20. Yüzyılın ikinci yarısından bu yana işletme alan yazınının ana konularından biri olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca maliye (7), beden eğitimi ve spor öğretmenliği (2), siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler (2), iktisat (2), kamu hukuku (2), antropoloji (1) ve endüstri mühendisliği (1) alanlarında da çalışmalar bulunmaktadır. Araştırmacıların akademik alanlarının incelenmesinde, bağlı olduğu ana disiplin baz alınarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yazarların akademik alanlarının ağırlıklı olarak sosyal bilimler olduğu sonucuna varılmıştır.

4. TARTIŞMA

Yerel yönetimler, karşılaştıkları karmaşık zorlukları öngörmek ve bunlara çözüm bulmak için stratejik planlamayı giderek daha fazla bir araç olarak kullanmaktadır (Guyadeen vd., 2023: 1). Yapılan literatür araştırması neticesinde, Türkiye’de yerel yönetimlerde stratejik planlama alanında 2014-2023 yılları arasında 71 adet çalışma yapıldığı ve bu çalışmaların doktora tezi, yüksek lisans tezi, makale, bildiri, kitap bölümü türlerinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında değerlendirilen araştırmaların daha çok 2018 ve 2019 yıllarında yoğunlaştığı görülmüştür. Kamu idareleri için 2009 itibarıyla yasal olarak stratejik planlama hazırlama zorunluluğu getirilmiş, Barca ve Hızıroğlu (2009) bu tarihten sonra stratejik planlama konusunda akademik çalışmalarda ilginin artmaya başladığını belirtmiştir (Barca ve Hızıroğlu, 2009: 125). Oysa çalışmanın bulgularına göre, bu araştırma alanında artış trendi ivme kazanmamış ve son yıllarda yapılan araştırmaların sayısında azalma olduğu belirlenmiştir. Günay (2021), 2019 sonrası çalışma sayısındaki düşüşün COVID-19 pandemisi neticesinde yaşanan zorluklar nedeniyle olabileceğini, pandemi döneminde sağlık alanında yapılan bilimsel yayınların sayısının artmış olsa da sosyal ve beşerî bilimler alanındaki üretkenliğin aynı düzeyde sağlanmadığını belirtmiştir (Günay, 2021: 145). Buna rağmen, bu sonuçlar gelecekte yapılacak çalışmalar için fikir verebilir ve bu alanlarda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Kaynak türüne göre çoğunun daha çok yüksek lisans tezi ve buna yakın sayıda makale türünde çalışmalar olduğu ve en az çalışmanın kitap bölümü türlerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Lisansüstü çalışmalar değerlendirildiğinde yüksek lisans düzeyinde yaygın olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre araştırma yöntemleri incelendiğinde, nitel yöntemlerin %57,75 oranında, nicel yöntemlerin %23,94 oranında kullanıldığı tespit edilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizini; Derelioğlu (2014), Bakan (2015), Duman (2015), Haraç (2015), Baykan ve Özer (2016), Taş vd., (2016), Gürbüz (2018), Güler ve Karanuh (2018), Sezer ve Kırapçı (2018), Akpınar (2018), Doğar (2019), Durmuş Özdemir (2019), Karatepe vd.,(2019), Coşkun ve Almalı (2020), Usul (2020), Başaran (2020), Ayaz (2021), Eryiğit (2022), Engin (2022), ve Çınar (2023) çalışmalarında kullanırken , Künter ve Özkiraz (2020) doküman analizi ve röportaj, Balcıoğlu (2021) ise betimsel analiz yöntemini kullanmıştır. Çalışmalarında Lamba vd., (2015), Atalı (2015), Akçakaya (2016), Şevik (2016), Toprak (2016), Görgün (2017), Kaya ve Yaylı (2023), Kaşıkırık (2023) ve Akyüz ve Başaran (2023) içerik analizi tekniğine, Kurt (2017) vaka analizi yöntemine, Yolcu (2018) dolaylı araştırma yöntemine ve Arıkan (2016) dolaylı ve alıntısız araştırma yöntemine yer vermişlerdir. Ayrıca örnek olay incelemesi yöntemini Yılmaz ve Erkan (2014), Yıldız (2014) ve Bahçacıoğlu (2018) çalışmalarında kullanırken Aktürk (2018) mülakat, Muslu (2014) yüz yüze görüşme, Kaplan (2019) yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini ve Sağlık (2016) saha araştırması yöntemini çalışmalarında kullanmışlardır. Nicel araştırma yöntemi olan anket tekniğini; Sağlık (2015), Yaşa Solmaz (2015), Yazır (2015), Paylı (2017), İşbilen (2018), Tekin (2018), Özçubuk (2018), Dölkeleş (2019), Karğın Çakar (2019), Rüzgar (2020), Yıldız (2020), Berber (2019), Özen vd., (2016), Demirel Değirmenci ve Tekin (2022) çalışmalarında kullanırken Akman ve Özaslan (2018) frekans analizini, İşler (2019) anket ve betimsel tarama modelini ve Alan (2020) istatistiksel analiz yöntemlerini çalışmalarında kullanmışlardır.

Hem nitel hem nicel yöntemin bir arada kullanıldığı karma yöntemlerin çalışmalarda daha az yer aldığı belirlenmiştir. Oysa karma yöntemler birleştirici yapısıyla nicel ve nitel araştırmaların gözden kaçan, eksik yönlerini tamamlamaktadır (Balıcı, 2021: 45). Bu nedenle araştırmalarda karma yöntemlerin daha çok kullanılması önerilmektedir. Çalışmanın veri toplama tekniklerine göre bakıldığında, ağırlıklı olarak doküman analiz (%32,39) tekniğinin kullanıldığı görülmektedir. Doküman analizi, dokümanın tarihlenen dönem içindeki gelişmeleri net şekilde anlayabilmesine olanak sağlar (Bowen, 2009: 30). Zamana yayılması ve ekonomik olma gibi özelliklerinden dolayı sosyal bilimlerde çokça tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 190). Bunun yanı sıra dijital verilere daha kolay ulaşılabilir olmasının bu yöntemin kullanım yoğunluğunu arttırmış olabileceği düşünülmektedir. Elde edilen bulgular neticesinde ikinci en çok kullanılan tekniğin, anket tekniği (%19,72) olduğu, bunun yanı sıra başkaca tekniklerden verilerin toplandığı görülmektedir. Bununla birlikte, az sayıda kavramsal çalışmaların (%7,04) kısmi mevcudiyeti yerel yönetimlerde stratejik planlamaya yönelik teorik temel geliştirme amacının bir sonucu olarak görülebilir.

Çalışmada yazarların akademik alanlarına bakıldığında, kamu yönetimi alanı öne çıkmaktadır. Bu durum yerel yönetimlerin kamu yönetim alanı konularından biri olmasıyla açıklanabilir. Sonrasında en çok işletme alanında bu konunun çalışıldığı görülmektedir. Yönetim ve stratejik planlama, işletmenin temel konuları olarak sıklıkla çalıştığı konular olması yönüyle olabileceği değerlendirilmektedir. Bulgulara göre en az çalışmaların birer adetle, antropoloji ve endüstri mühendisliği alanında olması göze çarpan bir diğer nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, stratejik planlamanın bireyselden kurumsala kadar yaşamın içinde olması nedeniyle sosyal bilimler alanından farklı birçok bilim dalındaki araştırmacıların, araştırma konusu olma potansiyelini içinde barındırdığı görülmektedir. Bu çalışmaların yerel yönetimlerin hizmet üretme ve sunma gelişmişliği konusunda stratejik planlamalardaki uygulamaların artı ve eksi yönlerini göstermesi açısından rehberlik görevi yapmaları yönüyle fayda sağlayacağı söylenebilir.

SONUÇ

Stratejik planlama geleceğin belirsizliğine ışık tutan, bu sayede değişime hızla uyum sağlayabilen en önemli yönetim modelidir. Stratejik planlama ilk olarak özel sektörün kullanmaya başladığı bir model iken, son yıllarda kamu yönetimi alanında uygulanan ve yasalarla zorunlu kılınan bir yönetim modeli haline gelmiştir. Bu durum, alan yazında kendini de hissettirmiş hem işletme hem de kamu yönetimi alanında araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bu çalışmanın amacının yerel yönetimlerde stratejik planlama araştırmalarına genel bir bakış sunmak olduğu dikkate alındığında bu amaca ulaşıldığı söylenebilir.

Bu çalışmada 2014-2023 yılları arasında ilgili kriterlere göre yapılan literatür araştırması sonucu 71 adet çalışma incelenmiştir. Bu literatür araştırması, konusu itibarıyla daha önce çalışılmadığından ilk olma özelliğini taşımaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma, yerel yönetimlerde stratejik planlama alanındaki çalışmaların mevcut durumunu belirlenmesine katkı sağlayacağı ve gelecekteki

araştırmalara yol gösterebileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan incelemeye ilişkin yurt dışında yapılmış çalışmaların dahil edilmesiyle daha kapsamlı çalışmalara yer verilmesi önerilebilir.

STRATEGIC PLANNING IN LOCAL GOVERNMENTS: A LITERATURE RESEARCH

1. INTRODUCTION

Strategic planning practices, which are a part of the strategic management approach, have become widespread in public institutions of many countries in recent years. This model in public institutions aims to increase effectiveness and efficiency in management and to demonstrate effective management in matters such as financial strength, transparent, and public welfare. In our country, some of the public services are carried out by local governments that carry out public activities. This study is a literature research that includes the analysis of the related studies available in open-access databases on strategic planning in local governments in Türkiye. The aim of the research is to examine and evaluate previous studies on strategic planning implemented in local governments in line with certain criteria and to reveal their current situation, thus contributing to the accessibility of the studies and guiding future research.

2. METHODS

A comprehensive literature review was conducted between 01.08.2023 - 31.08.2023 to access Turkish studies on "Strategic Planning in Local Governments" published between 2014-2023. Google academic search engine, YÖK thesis search database, ULAKBİM database, TRDizin database and DergiPark electronic databases were used to access the studies. The search criteria were that the titles of the studies in the database included the words "strategic planning in local governments", "strategic planning in municipalities", "strategic planning in special provincial administrations", "strategic planning in metropolitan municipalities", "strategic planning in water and sewerage administrations" and that they were accessible in full text. As a result of the scanning, resources such as postgraduate theses, articles and book chapters were obtained and these data; It was analyzed according to the criteria of author, academic field, year of publication, type of research, management of the research and content of the research. During the searches, duplicate and studies that did not match the title were removed. As a result of this method, 71 studies were reached in line with the criteria determined.

3. RESULTS

When the studies were examined according to source type, it was determined that the most number of studies were in the master's thesis type with 32 pieces. The second highest number of studies was determined to be in the article type with 29 studies.

When the research methods used in the studies were examined, it was determined that the qualitative method was used more in 41 studies. It was determined that quantitative research method was used in 17 studies, mixed method in 8 studies, and theoretical/conceptual method in 5 studies. When the data collection techniques used are examined, it is seen that the most used 23 were document analysis, 14 were survey techniques and 10 were content analysis. When examined according to academic fields of study, it is seen that they mostly focus on 36 public administration fields. There are 18 studies in the field of business administration, 7 in the field of finance, 2 in the field of public law, 2 in the field of political science and international relations, 2 in the field of physical education and sports teaching, 2 in the field of economics, 1 in the field of anthropology and 1 in the field of industrial engineering.

4. DISCUSSION

When the studies obtained as a result of the literature review were examined, it was found that the majority of the studies were postgraduate theses and a close number of articles, while the fewest studies were book chapters. In the studies conducted, it was determined that the most preferred research method was the qualitative method, with a rate of 57.75%, and the second most preferred method was the quantitative method, with a rate of 23.94%. It has been determined that mixed methods, in which both qualitative and quantitative methods are used together, are less involved in the research. Document analysis was the most frequently used method in 32.39% of the studies, and it can be said that the intensity of the use of this method is due to the easier accessibility of digital data. Survey and content analysis are the other most commonly used techniques. When the academic fields of the authors are examined, it stands out that they are mostly in the field of public administration. The fact that the research is about strategic planning in local governments can be interpreted as a subject that the field of public administration emphasizes. Management and strategic planning have been evaluated as the basic subjects of the business and are frequently studied subjects. Another noteworthy point is that studies have been carried out in the fields of physical education and sports teaching, anthropology and industrial engineering, which are not included in the social sciences. In this context, since strategic planning is a part of life from individual to corporate, it has the potential to be a research subject for researchers in many branches of science other than social sciences.

CONCLUSION

This study is thought to guide future research by providing an overview of the current status of studies in the field of strategic planning in local governments. In this context, it may be suggested to include more comprehensive studies by including studies conducted abroad regarding the examination. The current study findings indicate the need for further studies on local government strategic planning. It is thought that it will be possible to encourage further studies to be carried out in cooperation with the university and local government.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, O. (2016). Stratejik Yönetim Yaklaşımı ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planları Üzerine Bir İnceleme. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Akman, Ç., ve Özasan, A. (2018). Türkiye’de Stratejik Planlama: Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planları Ne Söylüyor?. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 55-90.
- Akpınar, B. (2018). Hukuki Boyutlarıyla Belediyelerde Stratejik Planlama ve Bağcılar Belediyesi Örneği. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Aktürk, N. (2018). Yerel Yönetimlerde Stratejik Plan Uygulamaları Kadıköy-Kartal-Pendik-Şişli Belediyeleri Üzerine Karşılaştırmalı Analiz. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Akyüz, D., ve Başaran, İ. (2023). Belediyelerin Stratejik Planında Afet Yönetimi: Manisa Büyükşehir Belediyesi Üzerine Bir İnceleme. *Ases II. Uluslararası Afet Kongresi*, 26-27 Ağustos 2023. Ases Yayıncılık. Kahramanmaraş. 58-70.
- Alan, M. (2020). Yerel Yönetim Reformu Sonrası Yerel Yönetim Mali Tablo Verilerinin Analizi ile Yönetim Karar ve Stratejik Planlara Etkileri: Bursa Uygulamaları. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Arıkan, G. (2016). Belediyelerde Stratejik Planlama Süreci: Londra ve İstanbul Büyükşehir Belediyelerinin Karşılaştırılması. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Aşgın, S. (2006). Ülkemizde Stratejik Planlama Kavramının Gelişmesi. *Türk İdare Dergisi*, 451, 7-20.
- Atalı, L. (2015). Büyükşehir Belediyeleri Stratejik Planlarında Spor ile İlgili Amaç ve Hedeflerin Analizi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 10(1), 48-56.
- Ayaz, Ç.E. (2021). Türkiye’de Büyükşehir Belediyelerinin Çevre Yönetimi ile İlgili Stratejik Plan Hedeflerine Ulaşma Düzeylerinin Yıllık Faaliyet Raporları Aracılığıyla İzlenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doktora Tezi.
- Bahçacıoğlu, S. (2018). Stratejik Planlama ve Kastamonu Belediyesi Stratejik Planı Üzerine İnceleme. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Bakan, R. (2015). Belediyelerde Stratejik Planlamanın Kamu Hizmetlerine Etkisi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Balcı, A. (2021). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: PegemA Yayınları.
- Balcıoğlu, E. (2021). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama Süreci ve Balanced Scorecard Uygulaması İBB Örneği. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Barca, M., ve Hızıroğlu, M. (2009). 2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 113-148.

- Başaran, S. (2020). Belediyelerde Stratejik Planlamanın Uygulanışında Karşılaşılan Güçlükler ve Çözüm Önerileri. İstanbul Rumeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Baykan, B. G., ve Özer, Y. B. (2016). Belediyelerin Stratejik Planlarında Çevre: İstanbul Ölçeğinde Bir Değerlendirme. *Strategic Public Management Journal*, 2(4), 95-102.
- Bektaş, E. (2022). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Karabük İl Özel İdaresi Örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Berber, M. (2019). Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Planlama Örgütsel Öğrenme Etkinlik İlişkisi Kayseri Büyükşehir Belediyesi Örnek Olay Çalışması. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Berry, M., Inge, B. A., Gross, J. P., Colston, J., and Bowers, A. M. (2018). Planning for Diversity: The Inclusion of Diversity Goals in Postsecondary Statewide Strategic Plan. *Higher Education Politics & Economics*, 4(1), 262-280.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bryson, J. M. (1988). A Strategic Planning Process for Public and Non-Profit Organizations. *Long Range Planning*, 21(1), 73-81.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., and Bryson, J. K. (2009). Understanding Strategic Planning and the Formulation and Implementation of Strategic Plans as a Way of Knowing: The Contributions of Actor-Network Theory. *International Public Management Journal*, 12(2), 172-207.
- Bryson, J. M., Edwards, L. H., and Van Slyke, D. M. (2018). Getting Strategic About Strategic Planning Research. *Public Management Review*, 20(3), 317-339.
- Bryson, J., and George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. *In Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Edited by B. G. Peters and I. Thynne, 1-26.
- Candy, V., & Gordon, J. (2011). The Historical Development of Strategic Planning Theories. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 15(4), 71-90.
- Coşkun, B., ve Almalı, V. (2020). Belediyeler ve Stratejik Planlama: Van ve Muğla Büyükşehir Belediyelerinin 2015-2019 Yılları Stratejik Planlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 15-32.
- Çınar, S. (2023). Belediyelerde Stratejik Planlama Sürecinde Katılımcılığın Önemi: Süleymanpaşa Belediyesi Örneği. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Demirel Değirmenci, S., ve Tekin, N. (2022). Stratejik Planlama Sürecinde Paydaş Analizi ve Katılımcılık Boyutu Çorum Belediyesi Örneği. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, (10), 160-184.
- Denhardt, R. B. (1985). Strategic Planning in State and Local Government. *State & Local Government Review*, 174-179.
- Derelioğlu, S. (2014). Belediyelerde Stratejik Planlama: Manisa Örneği. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Doğar, Y. (2019). İl Merkez İlçe Belediyelerinin Stratejik Planlarında Spor. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 14-23.

- Dölkeleş, T. (2019). Değişen Yönetim Anlayışı, Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama: Zonguldak Belediyesi Üzerine Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Duman, N. (2015). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Esenler Belediyesi Örneği (2010-2014 Yılları). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Durmuş Özdemir, E. (2019). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlardaki Değişimin Kaynaklar Açısından İncelenmesi: Antalya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *EKEV Akademi Dergisi*, (77), 91-104.
- Elbanna, S., Andrews, R., and Pollanen, R. (2016). Strategic Planning and Implementation Success in Public Service Organizations: Evidence from Canada. *Public Management Review*, 18(7), 1017-1042.
- Engin, R. (2022). Türkiye'de Belediyelerin Stratejik Planlarında Yer Alan GZFT Analizlerinin Değerlendirilmesi: Büyükşehir ve İl Belediyelerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 2(2), 97-126.
- Erbaş, M. S. (2023). Londra, New York, İstanbul ve Ankara Büyükşehir Belediyeleri Stratejik Planlarının Birleşmiş Milletlerin Şehirlerde Planlama Yaklaşımı ile Birlikte Değerlendirilmesi. *Ombudsman Akademik*, 9(18), 165-211.
- Eren, E., ve Özdemirci, A. (2018). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eryiğit, B. H. (2022). Pandeminin Türkiye Belediyeciliğinin Stratejik Planlama Anlayışına Öğrettikleri: Stratejik Yönetim Okullarının Savunuları Üzerinden Mukayeseli Bir Değerlendirme. A. Mengi (Ed.) *Pandemi Sürecinde Dirençli Şehirler*, (s. 143-164). Kocaeli: Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanlığı.
- Genç, F. N. (2009). Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 201-212.
- George, B., Walker, R. M., and Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- Görgün, A. (2017). Büyükşehir Belediyelerindeki Stratejik Planların DPT Kılavuzundaki Kriterlere Uygunluğunun İncelenmesi: Çukurova Bölgesi Örneği. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Gözlükaya, T. (2020). Ege Bölgesi İl ve Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Guyadeen, D., Henstra, D., Kaup, S., and Wright, G. (2023). Evaluating the Quality of Municipal Strategic Plans. *Evaluation and Program Planning*, 96, 102186.
- Güldüler, E. S. (2022). Yerel Yönetimlerde Stratejik Yönetim Değişimi: Stratejik Planlar Kapsamında Bir Puanlama Modeli. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(26), 1129-1153.
- Güler, M., ve Karanuh, Z. D. (2018). Kentsel Yaşam Kalitesinin Belirleyicisi Olarak Belediye Hizmetleri ve Stratejik Planlar. *Küreselleşme Sürecinde Yerel Hizmet Yerel Siyaset*, 285-310.
- Günay, A. (2021). Short-Term Impact of COVID-19 Pandemic on The Global and Turkish Scientific Publications Performance. *Journal of Advanced Education Studies*, 3(2), 144-152.

- Gürbüz, K. (2018). Belediyelerin Stratejik Planlarının Stratejik Planlama Kılavuzuna Uygunluk Açısından Karşılaştırmalı Analizi, *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı-1*, 2018, 111-119
- Haraç, S. (2015). Belediyelerde Stratejik Planlama Süreci: Çorlu Belediyesi Stratejik Planları Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Iglesias, Á. (2015). Making Strategic Planning Work in Local Government: An Empirical Study of Success and Failure. *Strategic Public Management Journal (SPMJ)*, Issue1, 40-55.
- İşbilen, S.(2018). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Yozgat Belediyeleri Örneğinin İncelenmesi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- İşler, O. (2019). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama Çalışmaları: Esenler Belediyesi Örneği. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Johnsen, Á. (2016). Strategic Planning and Management in Local Government in Norway: Status after Three Decades. *Scandinavian Political Studies*, 39(4), 333-365.
- Kaplan, M. (2019). Belediyelerde Stratejik Planlama Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma “Küçükçekmece Belediyesi Örneği”. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Karatepe, S., Banazılı, A. M., ve Ozan, M. S. (2019). Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Girişimcilik Yaklaşımı: Muğla ve Bursa Büyükşehir Belediyeleri Üzerinden Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *İzmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 51-59.
- Karğın Çakar, Ö. (2019). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama Sürecinin Kurum Performansına Etkisi. Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Kaşıkırık, A. (2023). Stratejik Planlarda Kadınlar: Büyükşehir Belediyelerinin 2020-2024 Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzini Sürmek. *Anadolu Strateji Dergisi*, 5(1), 125-159.
- Kaya, H., ve Yaylı, H. (2023). Belediyelerin Kentsel Dirençlilik Algısını Stratejik Planlardan Okumak: TR71 Bölgesi Örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(2), 376-385.
- Khalafova, M. (2019). Azerbaycan Yerel Yönetim Sisteminde Stratejik Planlama Modelinin Hukuki Uygulanabilirliği: Türkiye Örneği. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, Ö. (2018). Stratejik Planlama Süreci ve Edirne Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı Değerlendirmesi. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-24.
- Klijn, E. H., and Koppenjan, J. (2020). Debate: Strategic Planning after the Governance Revolution. *Public Money & Management*, 40(4), 260-261.
- Korkın, E., ve Öztöp, S. (2022). Büyükşehir Belediyeleri Stratejik Planlarında Afet Yönetimi. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 61-75.

- Kools, M., and George, B. (2020). Debate: The Learning Organization: A Key Construct Linking Strategic Planning and Strategic Management. *Public Money & Management*, 40(4), 262-264.
- Korlu, R. K. Belediyelerde Stratejik Planların Başarısında Örgüt Kültürünün Önemi. In International Marmara Social Sciences Congress (Autumn 2020), 4–5 December 2020. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli. 406-412.
- Kömürcüoğlu, E. (2019). Yerel Yönetimlerde Türkiye'nin Modernleşmesi ve Stratejik Planlama. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*. 14(3), 869-881
- Kurt, A. (2017). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama Sürecinde Karşılaşılan Yönetimsel ve Kültürel Sorunlar: Bursa İli Örneği. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Künter, B., ve Özkiraz, A. (2020). Stratejik Planlama: Tokat İl Özel İdaresi Örneği. 5. İKSAD Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 13-15 Mart 2020, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat. 20-37.
- Lamba, M., Altunok, M., ve Kerman, U. (2015). Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Planlama Anlayışı Çerçevesinde Kurumsal Kabiliyet ve Kapasite. *Çağdaş Yerel Yönetimler*. Cilt-24, Sayı-4, s.95-118.
- Maliye Bakanlığı (2006). Maliye Bakanlığı 2008–2012 Stratejik Plan Çalışması Temel Bilgilendirme Belgesi. Ankara.
- Muslu, T. (2014). Belediyelerde Stratejik Planlama ve Ümraniye Belediyesi Örneği Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., and Lampel, J. B. (2009). *Strategy Safari*. Pearson UK.
- Mulgan, G. (2009). *The Art of Public Strategy: Mobilizing Power and Knowledge for The Common Good*, Oxford University Press on Demand.
- Narinoğlu, A. (2007). *Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama ve Uygulama*, İstanbul: Mart Matbaacılık.
- Özçubuk, İ. E. (2019). Örgüt Kültürü-Stratejik Planlama İlişkisinin Yerel Yönetimlerde İncelenmesi: Kahramankazan Belediyesi Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Özen, A., Atılgan Yaşa, A., ve Demirhan, H. (2016). Katılımcı Bütçeleme Anlayışı Çerçevesinde İzmir Büyükşehir Belediyesinin 2015-2019 Stratejik Planının Değerlendirilmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(59).
- Paylı, M. (2017). Örgüt Kültürü ve Stratejik Planlama Süreci; Karaman Belediyesinde Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Rüzgar, N. (2020). Belediye Çalışanlarının Stratejik Planlamaya İlişkin Tutumları: Bursa Yıldırım Belediyesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3702-3713.
- Sağlık, Ö. (2015). İstanbul'daki İlçe Belediyelerinin Stratejik Planları ile Performans Programlarında Bilgi ve Belge Odaklı Hizmetlerin Yeri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Sağlık, Ö. (2016). Bursa Büyükşehir Belediyesinin Stratejik Planları ile Performans Programlarında Bilgi ve Belge Odaklı Hizmetlerin Yeri (2010-2014).
- SBB (2019). *Belediyeler İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*, Ankara. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

- SBB (2021). *Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*, Sürüm 3.1, Ankara. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
- SBB (2023). Yürürlükteki Stratejik Planlar (6 Şubat 2023). T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Erişim: 26 Eylül 2023
<http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/g/be/kurum/Belediyeler/order/kurum>
- Sezer, Ö., ve Kırapçı, A. (2018). Belediyelerde Stratejik Planlamanın Bir Unsuru Olarak Performans Denetimi: Zonguldak Belediyesi Stratejik Planları Üzerine Bir Değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 1(2), 54-78.
- Songür, N. (2015). Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama ve Uygulamalara İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Strategic Public Management Journal*, 1(1), 56-78.
- Şevik, N. (2016). Belediyelerde Stratejik Planlama Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 37-54.
- Şahin İpek, E. A., ve Akman, Ç. (2019). Son Dönemde Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Belediyelerde Stratejik Planlama Süreci. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 359-373.
- Taş, İ. E., Çiçek, Y., ve Koçar, H. (2016). Büyükşehir Belediyelerinde Stratejik Plan Analizi: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 57-76
- Tekeli, İ. (1993). *Türkiye'de Yerel Yönetim Sisteminin Geliştirilmesi*, Ankara: Kent Basımevi.
- Tekin, L. (2018). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: İstanbul Avrupa Yakası İlçe Belediyeleri Örneği. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Tombul, S. (2017). Stratejik Planın, Yatırım Programları ile İlişkisi ve Üst Politika Belgeleriyle Uyumu: İSKİ Üzerine Bir İnceleme. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Toprak, D. (2016). Kamu İdarelerinde Cinsiyete Duyarlı Stratejik Planlama ve Bütçeleme: Isparta İl Özel İdaresi Örneği. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4).
- TÜİK. (2023). 2022 yılı İllere Göre İl/İlçe Merkezi Belde/Köy Nüfusu ve Yıllık Nüfus Artış Hızı. Erişim: 18 Eylül 2023
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685>
- Usul, C. (2020). Belediyelerde Stratejik Planlamada Symbiocity Yaklaşımı. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 32-39.
- Yakut İpekoğlu, H. (2019). Stratejik Planlama Etkililiği Üzerine Bir Araştırma: Ankara Belediyeleri Örneği. S. E. Dinçer (Ed. vd.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler*, (s. 149-178). Ankara: Gece Akademi Yayınevi.
- Yaşa Solmaz, E. (2015). Belediyelerde Stratejik Planlamanın Toplam Kalite Yönetimine Etkisi: Tavşanlı Belediyesi Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

- Yazır, A. (2015). Belediyelerde Stratejik Planlama: Marmara Bölgesi İl Belediyeleri Analizi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, E. (2019). Stratejik Planlama Süreci: Sultangazi Belediyesi 2010-2014 ve 2015-2019 Stratejik Planlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, M., Ş. (2020). Stratejik Yönetim Düşüncesinin Yerel Yönetimlerde Uygulanması ve Stratejik Planlara Yansımaları: Van Büyükşehir Belediyesi ile Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Karşılaştırması. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, R. (2014). Belediyelerde Stratejik Planlamanın Uygulanabilirliği: Fatih Belediyesi Örneği. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, H. H., ve Erkan, V. (2014). Belediyelerde Stratejik Planlama: Yaşanan Deneyimin Belirleyiciliğinde Önümüzdeki Döneme İlişkin Öneriler. *Türkiye Belediyeler Birliği Dergisi*, S, 789, 58-69.
- Yolcu, F., S. (2018). Yerel Yönetimlerde Stratejik Planlama: Malatya Büyükşehir Belediyesi Üzerinden Bir İnceleme. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- YPK. (2003). 2004 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararı, Karar No: 2003/14, Yüksek Planlama Kurulu.

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>	Filiz POYRAZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Filiz POYRAZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Filiz POYRAZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Filiz POYRAZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Filiz POYRAZ

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İŞ YERİNDE SOSYAL CESARET DAVRANIŞININ YALNIZLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Hande ULUKAPI YILMAZ¹ & Abdullah YILMAZ²

Öz

Sosyal cesaret, cesur ancak bireyin başkalarının gözünde itibarını zedeleyebilecek, örgüt içi sosyal ilişkilerine zarar verebilecek davranışlar olarak görülmektedir. Sosyalleşme ortamlarından biri de örgütler olan bireylerin sosyal cesaret davranışları, diğer bireyler ile arkadaşlıklarını tehdit etmektedir. Bu durum ise bireylerin yalnızlaşması riskini doğurmaktadır. Bu çalışma “Örgüt içerisinde gösterdikleri sosyal cesaret davranışı bireylerin yalnızlıklarını etkilemekte midir?”, “Muhtemel bir etkinin yönü nedir?” soruları üzerine ortaya çıkmış ve sosyal kimlik kuramı temelinde kurgulanmıştır. Çalışmada iş yerinde sosyal cesaret davranışlarının bireylerin yalnızlıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Görgül olarak tasarlanan araştırmada, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile 403 çalışandan toplanmış ve SPSS 29 ile AMOS 24 aracılığıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak, iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş yerinde sosyal cesaret davranışının sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki bulgu çerçevesinde iş yerinde sosyal cesaret davranışının çalışanların yalnızlıkları üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı algılarının “yüksek”; iş yaşamında yalnızlık ile duygusal ve sosyal yalnızlık algılarının ise “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırmanın temelindeki sosyal kimlik kuramının iddiaları ile bağdaşmaktadır. Sosyal cesarete dair literatürün oldukça sınırlı oluşu ve sosyal cesaretin öncülleri ile arduklarına dair daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliği göz önüne alındığında, çalışmanın sağlam kuramsal temeli ile literatüre katkı sağlayacağı ve sonraki çalışmalar için tartışma zemini oluşturacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları uygulayıcılara da yol gösterici olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışı, İş Yaşamında Yalnızlık, Sosyal Kimlik Kuramı.

JEL Kodları: D23, L20, M10.

Başvuru: 23.10.2023 **Kabul:** 28.02.2024

* Bu çalışmanın özeti 31. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, handeuyilmaz@gmail.com, 0000-0001-7496-7095

² Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi İİBF, abdullahyilmaz@selcuk.edu.tr, 0000-0002-7443-6064

A STUDY TO DETERMINE THE EFFECT OF SOCIAL COURAGE BEHAVIOR AT WORKPLACE ON LONELINESS³

Abstract

Social courage is seen as courageous behaviors that can damage the reputation of the individual in the eyes of others and harm the social relations within the organization. The social courage behaviors of individuals whose socialization environments are organizations threaten their friendships with other individuals. This situation creates the risk of loneliness of individuals. This study emerged on questions "Does the social courage behaviors shown in the organization affect the loneliness of individuals?", "What is the direction of a possible effect?" and constructed on the basis of social identity theory. In the study, it was aimed to determine the effect of social courage behaviors in the workplace on the loneliness of individuals. In this empirically designed research, the relational survey model, one of the quantitative research designs, was preferred. Data were collected from 403 employees by survey method and analyzed through SPSS 29 and AMOS 24. As a result, it was determined that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on emotional loneliness. Similarly, it has been determined that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on social loneliness. Within the framework of these two findings, it is possible to say that social courage behavior at work has a negative and statistically significant effect on employees' loneliness. In addition, it was concluded that employees' perceptions of social courage behavior at work were "high"; the perceptions of loneliness in work life and emotional and social loneliness were at a "low" level. The findings are compatible with the claims of the social identity theory underlying the research. Considering that the literature on social courage is quite limited and the need for more research on the antecedents and consequences of social courage, it is thought that the study will contribute to the literature with its solid theoretical basis and create a basis for discussion for further studies. The results will also guide practitioners.

Keywords: *Workplace Social Courage, Loneliness at Work, Social Identity Theory.*

JEL Codes: *D23, L20, M10.*

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

1. GİRİŞ

Rollo May (2009) "*İnsanların cesareten yoksun olmalarının nedeni, yalnız kalmak ya da sosyal tecride yani alaylara, kahkahalara veya dışlanmaya maruz bırakılmaktır.*" der. Gerçekten böyle midir? İnsanlar cesur davranışları nedeniyle yalnız mı bırakılmaktadırlar? Yoksa cesur olanlar diğerleri tarafından daha fazla mı

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

takdir görmekteyirler? Bu alışma ile birbiriyle çelişen bu iki sorunun cevabı aranmaktadır.

Çalışma yaşamı bireylerin rol aldıkları başlıca sahnelerden birisidir. Her zaman fark edilmese bile bireyler için önemli olaylar iş yaşamlarında meydana gelmektedir. Çünkü iş yaşamlarında bireyler değer ve inançları ile kararlar almakta bu katalizörler ile harekete geçmektedirler (Worline, 2010: 209). Bu değer ve inançlar birçok bireysel ve örgütsel davranış ile ilişkilendirilmektedir. Bunlardan bir tanesi de bireyin örgüt ortamında ast ya da üstlerine karşı göstereceği sosyal cesaret davranışıdır. Benitez ve Chung (2023: 3) iş yerinde sosyal cesaretin, bireyin değerlerini koruma cesaretini, iş yerinde açıkça konuşma cesaretini ve hayatını insanlığın ilerlemesine adama cesaretini içeren çok düzeyli bir çerçevede sergilenebildiğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda sosyal cesaret davranışı endişelerin paylaşılması, fikirlerin dile getirilmesi, olay ya da bireylere muhalefet edilmesi, görülen sorunların bildirilmesi ya da riskli durumlarda toplum önüne çıkılması şeklinde görülebilmekte ve bireyin sosyal itibarını zedeleyebilecek riskleri barındırmaktadır. Bu risklerden biri de bireyin örgüt içerisinde yalnız kalmasıdır.

Yar Kahn (2019) sosyal cesaretin, korku ile mertliğin dengesini temsil ettiğine dikkatleri çekmiştir. Koerner (2014: 65) ise bireyin sosyal yaşamında önemli yer edinen işi ve örgütünün psikolojik ve sosyal getirilerinin bulunduğunu, örgüt içerisinde sosyal cesaret davranışı göstermesi onun işi ve kimliğinin yanında itibarı ve arkadaşlıklarını da tehdit ettiğini savunmaktadır. Bu noktada “rgt içerisinde gösterdikleri sosyal cesaret davranışı bireylerin yalnızlıklarını etkilemekte midir?” sorusu ortaya çıkmış ve çalışma bu soru temelinde inşa edilmiştir. Literatürde sosyal cesarete ilişkin öncülleri irdeleyen birçok çalışmanın yanında, sosyal cesaretin ilişkili olduğu kavramlar ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak Howard ve Holmes (2020: 54) sosyal cesaretin örgütsel çıktılarına ilişkin daha fazla araştırma yapılmasına dikkati çekmişlerdir. Bununla birlikte ulusal literatürde kavramın henüz gelişiyor olduğu görülmektedir. Konuya dair literatür, rneklemi kamu ve özel sektör çalışanları, otel personelleri, akademisyenler ve öğretmenlerden oluşan sayılı çalışma ile sınırlıdır (Mert, 2021; Mert ve Köksal, 2022; Mert vd., 2022; Uysal, 2022; Uysal ve Bayramoğlu, 2022; Köksal ve Mert, 2023; Yaşar, 2023).

Bireylerin hem sağlıklı olabilmeleri hem de pozitif örgüt ortamında örgütün amaçları ve başarisına hizmet edebilmeleri için sosyalleşmeleri önem arz etmektedir. Yalnızlaşan bireyin kendisini mutsuz ve yetersiz hissetmesi örgütün performansı ile çıktılarına da yansiyacaktır. Bunun yanında örgüt içerisindeki olumsuz davranışların ortaya çıkarılarak yetkililere bildirilmesi bireyin örgütüne karşı sorumlulukları içerisinde görülmektedir. Howard ve Holmes'un (2020) nerileri ile ulusal literatürde fark edilen boşluk birlikte değerlendirildiğinde sosyal cesaretin kişisel bir özellikten ziyade bir davranış olarak ele alındığı bu çalışma ile bu davranışı sergileyen bireylerin örgüt ortamında yalnızlık yaşayıp yaşamadıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma temposunun hızlı, insan ilişkilerinin resmi ve yönetici kontrolünün yüksek olduğu özel sektör örgütleri, örgütsel cesaret davranışları ile karşılaşılabilecek önemli ortamlardan biri olarak düşünülmüş ve araştırma özel sektör çalışanları üzerine kurgulanmıştır.

Çalışma kapsamında sosyal cesaret ve yalnızlığa ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, kavramlar arası ilişkiler sosyal kimlik kuramı temelinde kurulmuş ve bu ilişkiyi belirlemeye yönelik görgül çalışmanın metodolojisi ile bulguları sunulmuştur. Özel sektör çalışanlarının sosyal cesaret davranışları ve yalnızlıkları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma ile ulusal literatürdeki boşluğa önemli katkılarda bulunulmakta ve gelecek çalışmalar için tartışma zemini oluşturulmaktadır. Bunun yanında uygulayıcıların ve bilhassa özel sektör yöneticilerinin araştırma sonuçlarından önemli çıkarımlar elde edecekleri düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Cesaret Davranışı

Cesaret hem bir özellik hem de bir davranış olarak kavramsallaştırılmıştır. İnsanlar cesur davranışlar sergileyebilmekte ve aynı zamanda cesur bireyler olarak kabul edilebilmektedirler (Howard, 2019: 735). Geçmişte asker, astronot vb. oldukça stresli ve zor meslekler için cesaretin önemi savunulmaktayken; günümüzde her türlü mesleğin cesaret gerektiren yönü üzerine tartışmalar bulunmaktadır (Howard vd., 2017: 673). Cesaret üzerine yapılan araştırmalar, son yıllarda, özellikle çalışanlar ve örgütler üzerine odaklanan alanlarda (yönetim, endüstri-örgüt psikolojisi vb.) popülaritesini artırmaktadır (Howard ve Holmes, 2020: 53).

En basit anlamıyla cesaret; tehlikeye, korkuya veya zorluğa göğüs germek, direnmek ve bunlara karşı koymak için zihinsel veya ahlaki güç olarak tanımlanmaktadır (Merriam-Webster Dictionaries, 2023). Rate vd. (2007: 95) cesaretin değerli bir son elde etmek amacıyla, dikkatli müzakerelerden sonra gerçekleştirilen, birey için önemli riskler barındıran, kasıtlı eylemler olmasına dikkati çekmişlerdir. Cesaretin üç türünden söz etmek mümkündür: Fiziksel, ahlaki ve sosyal. Ancak Mert (2021: 22), tüm cesaret türlerinin bir bütün olduğunu ve bir cesaret türünün diğer cesaret türleri ile yakın ilişki içerisinde bulunduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki, fiziksel cesaret, bireyin fiziksel sağlığını riske atan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Cesaret üzerine yapılan ilk araştırmalar çoğunlukla fiziksel cesareti işaret etmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56). Fiziksel cesaret bireyin hayatını diğer canlılar için riske atacak davranışlarda bulunması ile ilgilidir. Bu riskler fiziksel zarar ya da ölüm gibi sonuçları içermektedir (Uysal ve Bayramoğlu, 2022: 56). Cesarete ilişkin ilk çalışmalar fiziksel cesareti, zarar görme riski yüksek olan askerlik, itfaiye erliği veya polis memurluğu gibi mesleklere sahip bireyler ile ilgili görmektedirler. Ahlaki cesaret ise, bireyin kendine maliyetlerini düşünmeden toplumsal ve etik normları uygulamaya yönelik, öfke ve kızgınlığın eşlik ettiği cesur davranışlar olarak ele alınmaktadır (Greitemeyer vd., 2006: 90). Sosyal cesaret iş ortamında görülen ve nispeten göz ardı edilen, önemli ve gerekli bir cesaret biçimi olarak görülmektedir (Howard vd., 2017: 675).

Sosyal cesaret bilinçli ve toplum yanlısı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu davranış bireyin diğerlerinin gözündeki saygınlığına ilişkin riskleri de içermektedir (Howard ve Cogswell, 2019: 326). Howard vd. (2017) ise sosyal cesareti, bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek toplum yanlısı bilinçli eylemler olarak

görmektedirler. Bu tanımlardan yola çıkılarak sosyal cesaret, bir çeşit örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmekte ve ideal örgütsel işleyiş için oldukça gerekli görülmektedir (Howard, 2021: 1). Konuya dair birtakım örgütsel araştırmalar sosyal cesareti; olağanüstü durumlarda gösterilen özveri ya da kahramanlık olarak değil, sıradan bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıkları ve belirli durumlar karşısında gösterdikleri cesur davranışlar olarak ele almaktadır (Uysal ve Bayramoğlu, 2022: 55). Bunun yanında bireyin sosyal cesaretinin diğer bireyleri de bu tür davranışları sergilemeye sevk eden dolayısıyla daha fazla yararlı davranışı beraberinde getiren pozitif yönlü bir kavram olduğu yönünde görüş bulunmaktadır (Howard, 2021: 1).

Literatürde sosyal cesaretin öncülleri hakkında sınırlı bilgi bulunmaktadır. Kişilik, liderlik, kültür bu öncüller arasında gösterilmektedir (Howard ve Cogswell, 2019: 325). Ayrıca kavramın birtakım örgütsel çıktılar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı iş davranışı, etik karar alma, liderlik, performans, yaşam doyumu whistleblowing, stres, depresyon ve kaygı bunlar arasındadır (Howard vd., 2017: 673; Howard, 2019: 734). Sosyal cesarete ilişkin uluslararası literatür daha çok Howard vd. (2017), Howard (2019), Howard ve Cogswell (2019), Howard ve Holmes (2020), Howard (2021)'in çalışmaları temelinde oluşmuşken; ulusal literatür Mert (2021), Mert vd. (2022), Mert ve Köksal (2022), Uysal ve Bayramoğlu (2022)'nin çalışmaları ile şekillenmiştir.

2.2. İş Yaşamında Yalnızlık

Bireyler sosyal varlıklar olarak başkalarına aidiyet ve bağlılık duygusu hissetmektedirler. Bu duygular onların mutluluğu için esas teşkil etmektedir (Lam ve Lau, 2012: 4265). Bireylerin sosyalleştikleri her ortam buna zemin hazırlamaktadır. Bu ortamlardan biri de örgütlerdir. Bireyler arası sağlıklı ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan ortam, örgütlerin önemli bir özelliğidir. Örgüt ortamı arkadaşlığı dışarıda bulamayan ya da örgüt içerisinde arayan bireyler için bunu sağlamanın bir yoludur (Wright vd., 2006: 59).

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerindeki niteliksel veya niceliksel eksikliklerden kaynaklanan psikolojik bir durum olarak görülmektedir (Peplau ve Perlman, 1982: 4). Her ortamda deneyimlenebilecek bir durum olmakla birlikte bireyler yalnızlık ile iş yaşamlarında da karşılaşabileceklerdir. İş yaşamında görülen yalnızlık, bireyin örgütünde dâhil olduğu sosyal çevre ağındaki nitelik veya niceliksel eksikliklerin bulunduğu istenmeyen deneyim ve sıkıntılar şeklinde tanımlanmaktadır (Dussault vd., 1999: 5). Wright (2005: 63) ise yalnızlığı bireyin yalnız başına var olmasından çok, kendisini sosyal grubun içerisinde yalnız hissetmesi şeklinde betimlemiştir. Bu durum bireyler arası ilişkilerde eksikliğe ya da sorunların varlığına işaret etmektedir (Wright vd., 2006: 59). Görüldüğü üzere yalnızlığa ilişkin tanımlardaki asıl vurgu yalnızlığın niceliksel değil, niteliksel bir süreç olduğu üzerinedir (Doğan vd., 2009, 272).

Weiss (1973) yalnızlığın iki boyutundan söz etmektedir: Duygusal ve sosyal. Duygusal yalnızlık bireyin bağlanma ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir. Bireyin diğer bireylerle ilişkisinde bağlanma ile ilgili eksiklik ya da yetersizlikler duygusal yalnızlık

ile sonuçlanmaktadır (Weiss, 1973: 91). Duygusal yalnızlık, bireyin boşluk hissine kapılarak diğer bireyler ile samimi ilişkiler kurma yönündeki isteğini karşılamaktadır (Wright, 2005: 24). Sosyal yalnızlık ise sosyal ağların yetersiz algılanması olarak tanımlanmaktadır (Wright vd., 2006: 61). Sosyal yalnızlık yaşayan bireylerde sıkılganlık, kabul görmeme ve diğerlerinden farklı olma gibi duygu durumları görülmektedir. Bireyler ancak diğer bireylerle sosyal etkileşimde buldukları takdirde bu duygu durumundan kurtulabilmektedirler (Şişman ve Turan, 2004: 120).

Bireylerin diğer bireyler ile etkileşim ve iletişim içerisinde bulunması hayati önemdedir. Öyle ki sosyal ve biyolojik canlılar olarak bireyler sağlıklı ve doyurucu ilişkiler kuramadıkları takdirde duygusal anlamda çökecek, yüksek strese maruz kalacak ve fiziksel hastalıklarla karşılaşabileceklerdir (Doğan vd., 2009: 272). Bu noktada iş yaşamında görülen yalnızlığın öncüllerinin belirlenmesi, bu yalnızlığa çözüm sunmada önemli görülmektedir. Literatürde iş yaşamında yalnızlığın öncülleri ile ilgili birçok çalışma yer almakta iken, bu çalışmada sosyal cesaretin bu öncüllerden biri olup olmadığı sorgulanmaktadır.

2.3. Sosyal Cesaret Davranışı ile İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisinin Kuramsal Temeli ve Hipotezlerin Oluşturulması

Literatürde sosyal cesareti açıklamada yaklaşma/kaçınma yaklaşımı ve Lay Teorisi'nden yararlanan çalışmalar yer almaktadır (Howard, 2019; Mert vd., 2022). Howard ve Holmes (2020: 68), sosyal cesaretin dinamiklerini incelerken gelecek araştırmacıların yapıyı daha iyi gözler önüne sermelerinde yeni kuramlar üzerine yoğunlaşmalarının altını çizmişlerdir. Bunun yanında sosyal cesaret kavramına ilişkin literatürün büyük kısmına hâkim olan Howard vd. (2017: 673), sosyal cesaretin diğer birçok önemli örgütsel çıktı ile ilişkili olabileceğini savunmuş, araştırmacıları farklı kuramlar temelinde farklı kavramlar ile ilişkilendirecek çalışmalara yönlendirmişlerdir. Benzer şekilde Uysal ve Bayramoğlu (2022) da örgütsel ilişkilerde belirleyici bir nitelik taşıyan sosyal cesaretin ardılları ile ilişkisine yönelik çalışmaların yapılmasını önermişlerdir. Bu bağlamda çalışma kapsamında sosyal cesaret kavramı, sosyal kimlik kuramı temelinde ele alınmış ve kavramın yalnızlık ile ilişkisi bu temel üzerine kurulmuştur.

Sosyal Kimlik Kuramı bireyi iki yönüyle ele almaktadır. Bunlardan ilki bireyin sosyal kimliğidir. Bu kimlik bireyin başka bir birey veya varlıkla olan ilişkisinin ne kadarını kendi kimliğinin bir parçası olarak tanımladığını ifade etmektedir. Bunun yanında bireysel kimlik, bireye özgü, herhangi bir sosyal varlığa veya sınıflandırmaya bağlı olmayan özellikleri, inançları, tutumları veya özelliklerini tanımlamaktadır (Holmes, 2020: 41). Sosyal beklentiler, bireylerin davranış seçimlerini büyük ölçüde etkileyerek, onların temel değer ve inançlarına karşı hareket etmeleri yönünde psikolojik baskı uygulamaktadır. Bireyler, davranışlarını başkaları tarafından beğenilme ya da haklı görülme beklentilerine uydurma eğilimindedirler. Bu noktada Hannah vd. (2010: 140), sosyal kimlik kuramına atıfla, bireylerin bir grupla özdeşleşmelerine dikkati çekmişlerdir. Buna göre grupların hangi davranışları cesurca

kabul ettiklerine dair normlar, bireylerin bu normlara göre hareket etmeleri yönünde onları güdüleyebilmektedir.

Tajfel tarafından 1970'lerde ortaya atılan sosyal kimlik kuramına göre bireyler olumlu bir sosyal kimlik elde etmek ve bunu sürdürmek istemektedirler. Zaman zaman bireyselleşmeye, ayrılmaya ya da uzaklaşmaya ihtiyaç duysalar da bireylerin bir sosyal gruba ait olmaları bir gerekliliktir (Bilger ve Özdemir, 2021: 83, 87). Kuramın savunucularından Hogg ise bireylerin ulaşmayı arzu ettikleri pozitif sosyal kimliğe ulaşmalarının ve bu pozitif sosyal kimliği içerisinde buldukları gruptan elde edebilmelerinin gruptaki üstün niteliklerine sahip bireyler olmalarına bağlamaktadır (Tak Meydan, 2019: 57). Bir diğer deyişle, bireyler tek başlarına olmamak adına kendilerini sosyal bir grup içerisinde konumlandırmaktadırlar. Bunun için ise sosyal kimliklerine uygun sosyal normları benimsemiş gruplara dâhil olmaktadır. Dâhil oldukları grup içerisinde pozitif sosyal kimliğe ulaşmak isteyen bireyler diğerlerinden üstün niteliklerini sergilemek suretiyle sosyal cesaret davranışlarında bulunmaktadırlar.

Cesaretin üçüncü türü olan sosyal cesaret, bireyin saygınlığına yönelik riskleri içeren bir davranış olarak kabul görmektedir (Howard ve Holmes, 2020: 56). Bu doğrultuda sosyal cesaret davranışları endişelerin paylaşılması, fikirlerin dile getirilmesi, olay ya da bireylere muhalefet edilmesi, görülen sorunların bildirilmesi gibi muhalif algılanabilecek davranışları içermesi nedeniyle cesur bireylerin aşırı stres, uykusuz geceler, işsizlik gibi tek başlarına göğüsledikleri bir sürecin risklerini içermektedir (Koerner, 2014: 77). Faydalar ve riskler, cesaretin tanım ve teorik modellerinin birçoğunun merkezinde yer almaktadır (Howard ve Cogswell, 2019: 326). Ancak Howard (2021: 1) sosyal cesaretin, faydadan çok bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek bir eylem olduğuna dikkati çekmektedir. Sosyal cesaret, içerdiği riskler nedeniyle bireyin başkalarının gözünde itibarını zedeleyebilecek, cesur ancak örgüt içi sosyal ilişkilerine zarar verebilecek davranışlar olarak görülmektedir (Howard vd., 2017: 675).

Bu risklerden biri bireyin diğerleri tarafından yalnız bırakılması olabilecektir. Örneğin bireyin çalışma arkadaşının gerçekleştirdiği, örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilecek bir olayı yöneticilerine aktarması cesur bir davranış olarak nitelendirilebilir. Bu eylemde bulunup bulunmamaya karar verirken birey, eylemi gerçekleştirmenin algılanan riski (çalışma arkadaşı ile arasındaki ilişki zarar görebilir) ile potansiyel faydası (örgütü olası bir riskten korunabilir) arasında kalacaktır (Howard ve Cogswell, 2019: 327). Bunun yanında bir dinleyici kitlesi önünde, kötü sayılabilecek sunumlar yapmalarının ya da sürtüşmeye neden olabilecek görevleri (örneğin performans değerlendirmeleri) tamamlamalarının beklenmesi bireyin örgüt içerisindeki sosyal imajını riske atabilecek ve ilişkilerine zarar verebilecek riskleri barındırmaktadır (Howard ve Holmes, 2020: 56). Bireyin sosyal yaşamında önemli yer edinen işi ve örgütü onun birçok psikolojik ve sosyal gereksinimini karşılamaktadır. Bu noktada örgüt içerisinde sosyal cesaret davranışı göstermesi bireyin işi ve kimliğinin yanında itibarı ve arkadaşlıklarını da tehdit etmektedir

(Koerner, 2014: 65). Yukarıda yer verilen literatür ışığında çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi önerilmektedir:

“H₁: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

“H_{1a}: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının duygusal yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

“H_{1b}: Çalışanların sosyal cesaret davranışlarının sosyal yalnızlıkları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

3. METODOLOJİ

Sosyal cesaret davranışı insanların bulunduğu her ortamda gözlemlenebilecek önemli davranışlardır. Örgütler ise bunlardan sadece biridir. Özellikle çalışma temposunun oldukça hızlı, insan ilişkilerinin daha resmi ve yönetim ile yönetici kontrolünün oldukça yüksek olduğu özel sektör örgütleri, örgütsel cesaret davranışları ile karşılaşılabilir önemli konulardan görülmekte ve bu sektörde çalışan bireylerin bu tür davranışları göstermeleri daha olası kabul edilmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışanlar evren olarak kabul edilmiştir. Araştırma evreninin net olarak tespit edilemeyecek büyüklükte olması nedeniyle “%95 güven aralığında, %5 hata payı” ile 385 kişinin araştırmanın örneklemini temsil etmesi beklenmektedir (Altunışık vd., 2012: 137; Sekaran, 2003: 293-294).

Görgül olarak tasarlanan bu çalışmada, nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümü katılımcıların demografik bilgilerine dairdir. İkinci bölümde “İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeği (Workplace Social Courage Scale-WSCS)” (Howard vd., 2017; Mert ve Köksal, 2022); son bölümde “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (Loneliness at Work Scale - LAWS)” (Wright vd., 2006; Doğan vd., 2009) yer almaktadır. Ölçekler “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert ile ölçümlenen ifadeleri içermektedir. Analizler için SPSS 29 ve AMOS 24 kullanılmıştır.

“Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Kurulu’nun 07.03.2023 tarih ve 03/36 sayılı kararı” ile anket formunun bilimsel etik kurallarına uygunluğunun onayı alınmıştır. 403 anket formu örnekleme 10.3.2023-20.3.2023 tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Formlar, 32 işletme çalışanından elde edilmiştir. Çalışmanın her aşamasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına riayet edilmiştir.

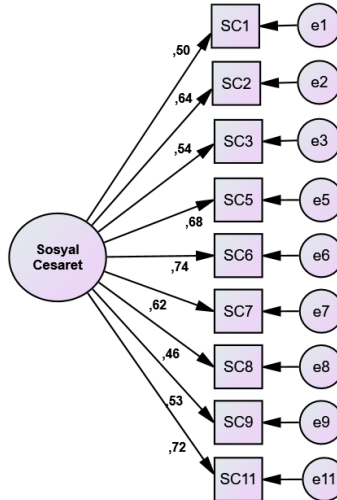
4. BULGULAR

4.1. Frekans Analizi

Demografik değişkenlere yönelik frekans analizi sonucunda katılımcıların %41,4'ünün kadın ve %58,6'sının erkek; %7,2'sinin 0-1 yıl, %14,9'unun 2-5 yıl, %20,8'inin 6-10 yıl, %18,9'unun 11-15 yıl ve %38,2'sinin 16 yıl ve üzeri toplam deneyime; %18,4'ünün 0-1 yıl, %29,8'inin 2-5 yıl, %21,3'ünün 6-10 yıl, %13,4'ünün 11-15 yıl ve %17,1'inin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip; %27,8'inin beyaz yakalı ve %72,2'sinin mavi yakalı olduğu; %25,6'sının üretim, %19,6'sının pazarlama, %8,4'ünün yönetim, yine %8,4'ünün halkla ilişkiler, %7,7'sinin muhasebe-finans, %5'inin insan kaynakları, %4,7'sinin tedarik ve %20,6'sının diğer departmanlarda çalıştığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle katılımcıların nispi çoğunluğunun; erkek, mavi yakalı, 16 yıl ve üzerinde çalışma deneyimine, 2-5 yıl arasında kıdeme sahip ve üretim departmanında görev yaptıkları belirlenmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İş yerinde sosyal cesaret ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde faktör yükleri 0,45'in altında olan ve güvenilirliği düşüren ifadeler analize dahil edilmemiştir. Faktör yükleri sınırın altında kalan; dördüncü (“Çalışma arkadaşlarım hakkında olumsuz düşünse dahi, başarısızlık ihtimali olan bir işi/projeyi yürütürüm.”; faktör yükü: 0,296) ve onuncu (“Dinleyicilerin gözünde yetersiz görüneceğimi bilsem dahi, iş yerinde bir sunum yapmak için gönüllü olurum.”; faktör yükü: 0,334) ifadeler tek tek modelden silindiğinde Şekil 1'deki model ortaya çıkmıştır.



Şekil 1. İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeğine İlişkin Ölçümlenen Birinci Düzey Faktör Yapısı Modeli

İş yerinde sosyal cesaret algısına ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,46 ile 0,74 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. “Faktör yükü; 0,71’in üzerinde olan değerler “mükemmel”, 0,63 ile 0,71 “çok iyi”, 0,55 ile 0,62 “iyi” ve 0,45 ile 0,54 arası “makul/kabul edilebilir” olarak değerlendirilmektedir” (Tabachnick ve Fidell, 2018: 509). Bu bilgi ışığında modeldeki faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Modele ilişkin uyum değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

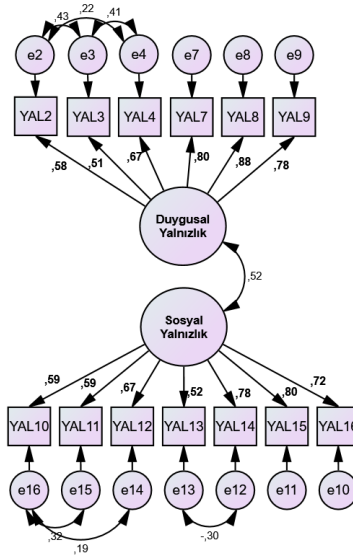
Tablo 1. İş Yerinde Sosyal Cesaret Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
X ² Uyum Testi	0,003	p < 0,05	p < 0,01	İyi Uyum
CMIN/df (X ² /sd)	1,924	≤3	≤5	İyi Uyum
RMSEA	0,048	≤0,05	≤0,08	İyi Uyum
RMR	0,031	≤0,05	≤0,08	İyi Uyum
GFI	0,973	≥0,90	≥0,80	İyi Uyum
CFI	0,975	≥0,95	≥0,85	İyi Uyum
NFI	0,950	≥0,95	≥0,80	İyi Uyum
TLI	0,966	≥0,95	≥0,80	İyi Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010.

Tablo 1 incelendiğinde değerlerin iyi uyum düzeyinde olduğu tespit edilmektedir. Söz konusu veriler iş yerinde sosyal cesaret ölçeğinin tek faktörlü orijinal yapısını doğrulamaktadır. Analizlerde tek faktörlü yapı kullanılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde faktör yükleri 0,45’in altında olan ve güvenilirliği düşüren ifadeler analizlere dâhil edilmemiştir. Buna göre sınırın altındaki faktör yüküne sahip; altıncı (“Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.”; faktör yükü: 0,375), birinci (“İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.”; faktör yükü: 0,415) ve beşinci (“İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.”; faktör yükü: 0,436) ifadeler tek tek çıkarılmış ve analizler tekrarlanmıştır. İdeal model uyumu için modifikasyon indeksleri doğrultusunda birtakım ifadeler arasında modifikasyon düzeltme yolları kurulmuş ve çizilen kovaryanslar sonucunda şekildeki modele ulaşılmıştır.



Şekil 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Ölçümlenen Birinci Düzey Faktör Yapısı Modeli

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yalnızlık algısı boyutuna ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,51 ile 0,88 ve sosyal yalnızlık algısı boyutuna ilişkin ifadelerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,80 arasında değiştiği söylenebilir. Buna göre faktör yüklerinin istatistikî anlamda yeterli olduğu görülmektedir. Modelin uyum değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Elde Edilen Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
X ² Uyum Testi	0,000	p < 0,05	p < 0,01	İyi Uyum
CMIN/df (X ² /sd)	3,777	≤3	≤5	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,08	≤0,05	≤0,08	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0,08	≤0,05	≤0,08	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,929	≥0,90	≥0,80	İyi Uyum
CFI	0,935	≥0,95	≥0,85	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,914	≥0,95	≥0,80	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	0,913	≥0,95	≥0,80	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010.

Tabloda görülen değerlerin tamamı “kabul edilebilir” ya da “iyi uyum” düzeyindedir. Bu durum iş yaşamında yalnızlık ölçeğine dair iki faktörlü orijinal yapının doğrulandığı göstermektedir. Verilerin analizinde iki faktörlü yapı kullanılmıştır.

Diğer yandan yapısal geçerlilik ile birlikte birleşim geçerliliğinin de değerlendirilmesinde fayda görülmektedir. Bu doğrultuda “CR (Birleşik/Yapı Güvenilirliği) ve AVE (Ortalama Açıklanan Varyans)” ile verilerin güvenilirliğini tespit edebilmek niyetiyle “Cronbach’s Alpha katsayısı” hesaplanmıştır.

Tablo 3. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik ile CR ve AVE Değerleri

Ölçekler ve Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha	CR	AVE
İş Yerinde Sosyal Cesaret	9	0,833	0,839	0,373
İş Yaşamında Yalnızlık	13	0,878	0,921	0,480
-Duygusal Yalnızlık	6	0,873	0,858	0,511
-Sosyal Yalnızlık	7	0,847	0,850	0,453

“Cronbach’s Alpha değeri, 0,70 ve üzerinde olduğunda ilgili ölçüm aracının güvenilirliği kabul görmektedir” (Durmuş vd., 2022: 89). Bu bilgi ve Tablo 3’teki Cronbach’s Alpha değerleri birlikte ele alındığında tüm ölçek ve alt boyutların istatistiksel olarak güvenilir olduğu kanıtlanmaktadır. Bununla birlikte Fornell ve Larcker (1981), “CR değerinin 0,60’ın; AVE değerinin ise 0,50’nin üzerinde olması gerektiğini” belirtmişlerdir. Değerler incelendiğinde, genel anlamda tüm değişkenlere ilişkin CR ile AVE değerlerinin istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmekte iken; iş yerinde sosyal cesaret, yalnızlık ve sosyal yalnızlık değişkenlerinin AVE değerlerinin 0,50’den düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak Fornell ve Lacker (1981) ile Hair vd. (2019) “CR değerlerinin 0,7’den ve AVE değerlerinden büyük olması durumunda birleşim geçerliliğinin sağlandığını” belirtmişlerdir. Ayrıca değişkenlerin güvenilirlik katsayıları ve faktör yüklerinin yeterli görülmesi sebebiyle analizlerden çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Sonuç olarak değişkenlerin güvenilir ve yapısal olarak geçerli olduğuna bunun yanında birleşim geçerliliğine de sahip olduğunda karar kılınmıştır.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu aşamada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve çarpıklık ile basıklık değerlerine bakılmıştır. Bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Çarpıklık Basıklık Değerleri

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İş Yerinde Sosyal Cesaret	3,83	0,65	1,11	5,00	-1,071	2,708
İş Yaşamında Yalnızlık	2,10	0,64	1,00	4,31	,354	,121
-Duygusal Yalnızlık	2,22	0,85	1,00	5,00	,783	,901
-Sosyal Yalnızlık	2,00	0,67	1,00	5,00	,867	1,827

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, aritmetik ortalaması en yüksek olanın “iş yerinde sosyal cesaret davranışı” ($X=3,83\pm 0,65$) olduğu görülürken, aritmetik ortalaması en düşük olanın “sosyal yalnızlık” ($X=2,00\pm 0,67$) olduğu tespit

edilmiştir. Bununla birlikte 5’li Likert ölçeğindeki değerlerin, “1,00-2,33” düşük düzey, “2,34-3,66” orta düzey ve “3,67-5,00” yüksek düzey olarak kabul görmesi; çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı algılarının “yüksek”; iş yaşamında yalnızlık ile duygusal ve sosyal yalnızlık algılarının ise “düşük” düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ile basıklık değerleri incelendiğinde değerlerin -3 ve +3 aralığında olduğu; bununla birlikte aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin benzer aralıklarda bulunduğu; değişkenlere ilişkin histogram ve grafiklerin normal dağılıma yakın görüldüğü tespit edilmiş, dolayısıyla değişkenlerin tek değişkenli normal dağılım gösterdiğine karar kılınmıştır (Huck, 2012; Moors, 1986; Seçer, 2017). Çok değişkenli normal dağılımının incelenmesinde ise AMOS programı aracılığıyla Mardia katsayısı hesaplatılmış (Mardia=310,4) ve söz konusu katsayı, “ $p*(p+2)$ formülü (p =gözlenen değişken sayısı)” ile bulunan sonuç ($22*24=528$) ile karşılaştırılmış ve Mardia katsayısı, söz konusu değerden küçük olduğu için verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Teo vd., 2023).

4.4. Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile iş yeri yalnızlığı arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişkinin tespiti doğrultusunda korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımı Pearson korelasyon analizini gerektirmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
İş Yerinde Sosyal Cesaret (1)	r 1			
İş Yaşamında Yalnızlık (2)	r -,346**	1		
-Duygusal Yalnızlık (3)	r -,176**	,895**	1	
-Sosyal Yalnızlık (4)	r -,455**	,815**	,471**	1

* ‘Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (one-tailed).’ $p<0,05$
** ‘Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).’ $p<0,01$
*** $n=403$; ‘ r =korelasyon katsayısı; p =anlamlılık’

“Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değişmektedir. Bu değer; 0,10 ile 0,29 aralığında tespit edildiğinde düşük düzeyde, 0,30 ile 0,70 aralığında tespit edildiğinde orta düzeyde ve 0,71 ile 1,00 aralığında tespit edildiğinde yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir” (Büyüköztürk, 2023). Tablo 5’te görülen analiz sonuçlarına göre; çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile iş yeri yalnızlığı ($r=-,346$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde, negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışları ile duygusal yalnızlık algıları arasında ($r=-,176$; $p<0,01$) düşük düzeyde, sosyal yalnızlık algıları arasında ($r=-,455$; $p<0,01$) ise orta düzeyde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, araştırmaya katılan çalışanların iş yerindeki sosyal cesaret davranışları arttıkça yalnızlık algılarının azaldığı; iş

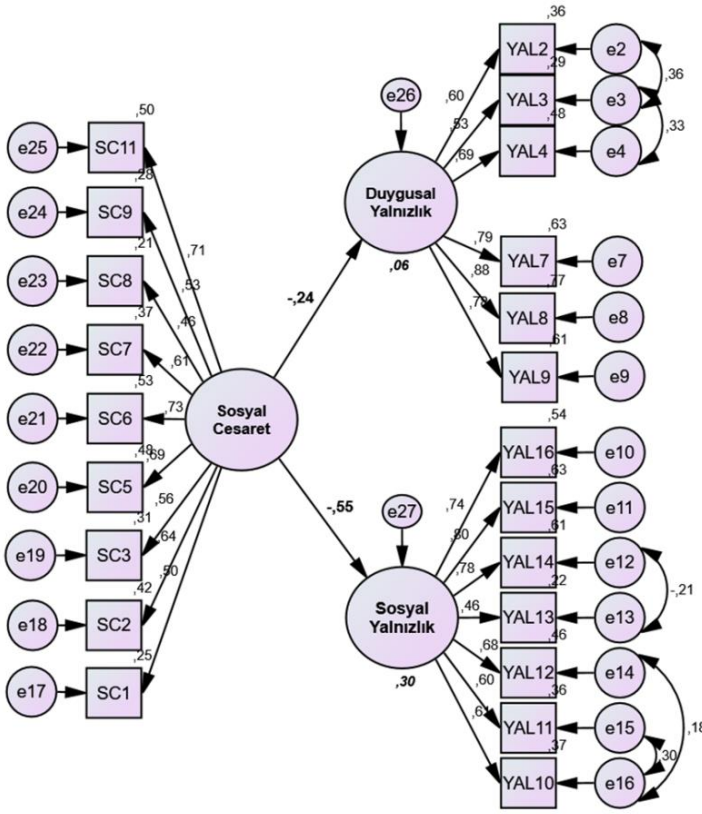
yerindeki sosyal cesaret davranışları azaldıkça ise yalnızlık algılarının arttığı söylenebilir.

4.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Bağımsız değişken iş yerinde sosyal cesaret algısının, bağımlı değişken iş yaşamında yalnızlık algısı ile boyutları üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır.

İlk aşamada ölçüm modeli test edilmiş ve faktör yükleri ile modele dair uyum indeksleri incelenmiştir. Modelde yer alan faktör yüklerinin 0,46 ile 0,88 arasında anlamlı şekilde dağıldığı tespit edilmiş ve ilgili değerlerin istatistiki bakımdan yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Modele dair uyum indeksleri incelendiğinde ise değerlerin (X^2 Uyum Testi=0,00; $X^2/sd=2,430$; RMSEA=0,060; RMR=0,064; GFI=0,906; CFI=0,922; NFI=0,875; TLI=0,910) kabul edilebilir düzeyde olduğu (Schumacker ve Lomax, 2010; Simon vd., 2010) belirlenmiş, böylelikle ölçüm modeli doğrulanmıştır.

İkinci aşamada yapısal eşitlik modelinin testine geçilmiştir. Kuramsal bağlantılar ve modifikasyonlar aracılığı ile modelde en iyi uyum gösteren sonuçlar elde edilmiş ve revizyonlar tamamlanmıştır. Modifikasyonların kurulması; ifadelere dair hata terimleri, aynı boyutta yer alma, birbiri yerine kullanılma ve benzer şekilde anlamlandırılma (Meydan ve Şeşen, 2015) dâhilinde gerçekleştirilmiştir. Modelin son hali Şekil 3'te görülmektedir.



Şekil 3: İş Yerinde Sosyal Cesaretin Yalnızlık Üzerindeki Etkisine İlişkin YEM

Yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen değerler, Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. YEM Analizine İlişkin Parametre Tahmin Değerleri

Parametre Tahminleri							
Bağımlı Değişken	←	Bağımsız Değişken	R ²	β	S.E.	C.R.	p
Duygusal Yalnızlık	←	İş Yerinde Sosyal Cesaret	,056	-,238	,070	-3,798	***
Sosyal Yalnızlık	←	İş Yerinde Sosyal Cesaret	,303	-,550	,081	-7,193	***

* β = Standardize edilmiş beta katsayısı, doğrudan etki; S.E.= Standart hata; C.R.= Kritik oran; p= Anlamlılık; n=403

** X² Uyum Testi=0,00; X²/sd=2,791; RMSEA=0,067; GFI=0,896; CFI=0,902; NFI=0,856; TLI=0,887;

*** 0,001 düzeyinde anlamlı etki (p<0,001).

Tablo 6’da yer alan bulgular değerlendirildiğinde; duygusal yalnızlığa ilişkin değişimin %6’sının (R²=0,056), sosyal yalnızlığa ilişkin değişimin ise %30’unun (R²=0,303) iş yerinde sosyal cesaret davranışı ile açıklanabileceği; iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu (β= -0,238; p<0,001); iş yerinde sosyal cesaret davranışının

sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu ($\beta = -0,550$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Bulgular sonucunda H_1 , H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmemektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sosyal cesaret, bireyin başkalarının beklentilerine uymama, sosyal olarak onaylanmama veya cezalandırılma risklerini göze alarak gerçek benliğini gösterme davranışı olarak görülmektedir (Mert vd., 2022: 2218). Faydalar ve riskler, cesaretin tüm türleri için mümkün olmakla birlikte (Howard ve Cogswell, 2019: 326); sosyal cesaretin bireyin sosyal itibarına zarar verebilecek bir eylem olduğu bilgisi literatürde yer almaktadır (Howard, 2021: 1). Bireyin sosyal cesaret davranışı göstermesi işi ve kimliğinin yanında arkadaşlıklarını da tehdit etmektedir (Koerner, 2014: 65). Bu noktada örgütlerde sosyal cesaret davranışlarının bireylerin yalnız kalmasına neden olabileceği düşünülerek bu iki kavram söz konusu çalışmaya konu edinilmiş, çalışmada iş yerinde sosyal cesaret davranışının bireylerin yalnızlıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki 403 çalışan ile yapılan araştırmaya göre iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş yerinde sosyal cesaret davranışının sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki bulgu çerçevesinde iş yerinde sosyal cesaret davranışının çalışanların yalnızlıkları üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal kimlik kuramı temelinde inşa edilen bu çalışmada, bireylerin sosyal bir gruba dâhil olmayı arzuladıkları ve bu sosyal grup içerisinde olumlu sosyal kimlikler edinmek istedikleri düşüncesi benimsenmiştir. Bu düşünceden hareketle bireylerin yalnız kalmamak adına kendilerini sosyal gruplar içerisinde konumlandıkları ve bu gruplar içerisinde olumlu sosyal kimlik edinmek adına üstün yeteneklerini sergilemeyi arzuladıkları düşünülmektedir. Howard ve Holmes (2020), Howard ve Cogswell (2019), Koerner (2014), May (2009) gibi bilim insanlarının sosyal cesaretin sosyal ilişkilere ve itibara zarar verebilecek riskli davranışlar içerdiği, yalnızlığa ya da sosyal tecride neden olduğu görüşlerinin yanında; ülkemiz bağlamında bireylerin “bananecilik”, “neme lazımcılık” gibi davranışları daha çok benimsediği gerçeğinden hareketle sosyal cesaretin bireyleri yalnızlaştırabileceği düşünülmüş, ancak araştırma bulguları bunun tersini göstermiştir. Elde edilen bulgular, araştırmanın kuramsal temelindeki sosyal kimlik kuramının iddiaları ile bağdaşmaktadır. Zira kuramdan hareketle bireylerin sosyal kimliklerine uygun normlara sahip gruplara kabul edilme ve benimsenme amacıyla niteliklerini sergileme ve kendini ispat etmeye çalıştıkları, bu doğrultuda birtakım endişeleri ve sorunları paylaştıkları, fikirlerini açıkça ve cesurca dile getirdikleri, gerektiğinde olaylara veya bireylere muhalefet ettikleri bilinmektedir. Bir diğer ifadeyle sosyal kimliği inşa etme, bir gruba dâhil olma,

sevme-sevilme-saygı görme, yalnız kalmama gibi amaçlarla bireyler, “Don Kişot’un yel değirmenlerine saldırması” gibi bir “kahramanlık” örneği gösterebilmektedir⁴.

Bunun yanında elde edilen bulgular Hofstede’in kültürel boyutlar sınıflandırması açısından değerlendirildiğinde, sosyal cesaret davranışı gösterenlere sahip çıkılarak yalnız bırakılmaması Türk toplumunun kolektivist niteliklerinin yüksek oluşu ile açıklanabilir. Ancak bu kolektivizm düzeyinin Türkiye’nin diğer bölgelerinde çeşitli farklılıklar gösterebileceğinden bulguların bu açıdan da değerlendirilmesi önemlidir. Araştırma verilerinin elde edildiği Konya bölgesi Anadolu’nun önemli şehirlerinden olup, kültürel olarak kolektivist nitelikleri karakterize eden niteliklere sahiptir.

Elde edilen bulgular araştırmanın örnekleme açısından da değerlendirilmelidir. Nitekim özel sektör çalışanlarının istihdam garantilerinin olmaması, sivrilene olmamak ve göze batmamak adına sessizliği tercih etmeleri ama diğer yandan da birilerinin çıkıp haksızlıkları haykırmasını, sessizlerin sesi olmasını istemeleri bilinen bir durumdur. Bu noktada da cesur davranışlara sahip çıkmak, destek olmak adına onların sosyal gruplara dâhil edilmesi yoluyla yalnızlıklarının önüne geçildiği düşünülmektedir.

Sosyal cesaret davranışı uygulayıcılar açısından da önemle üzerinde durulması gereken konulardandır. Öyle ki bu tür davranışlar haksız ya da yanlış eylemlerin önüne geçerek örgütü hedeflerine giden yolda destekleyecek, bunun yanında şeffaf bir örgüt ortamı yaratılmasına destek olacaktır. Woodard ve Pury (2007: 135) örgütteki bir soruna veya adaletsizliğe karşı gösterilen cesur davranışların, korku iklimine maruz kalmadan uzun vadeli özgür düşünmeye katkıda bulunacağını savunmaktadırlar. Bu doğrultuda Benitez ve Chung (2023: 4) cesur davranışlar sergilenen örgütlerin, ekip üyelerinin görüşlerini paylaşma yetkisine sahip örgütler olduklarını belirtmişlerdir. Astin ve Astin (1996) ise örgüt liderlerinin 3C yöntemi ile “açıkça konuşma”yı destekleyen bir ortam yaratmaları gerektiğine vurguda bulunmuşlardır: Ortak amaç geliştirmek (common purpose), nezaketle tartışmak (controversy with civility) ve işbirliği (collaboration). Günümüz yöneticileri sosyal cesaret davranışının bu öncüllerini göz önüne alarak huzur, mutluluk ve başarı ortamını örgüt geneline yayabileceklerdir.

Literatürde sosyal cesaret davranışı ve yalnızlık ilişkisini ele alan ulusal ya da uluslararası bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada çalışmanın henüz gelişmekte olan sosyal cesaret davranışı literatürüne önemli katkılar sunduğu ve gelecek çalışmalar için tartışma zemini yarattığı düşünülmektedir. Bunun yanında çalışma uygulayıcılara yol gösterici sonuçlar sunmaktadır. Ancak tüm çalışmalarda olabileceği gibi söz konusu çalışmada da bazı kısıtlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle Konya 4. Organize Sanayi Bölgesi’nin evren olarak kabul edilmesi ve evren kapsamındaki 403 çalışandan toplanan veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlar, genellenebilirlik noktasında yeterli görülmemektedir. Örgüt içerisinde gösterilen

⁴ “Don Kişot’u okuyanlar bilir. Kitabın sonunda “akıllanır” Don Kişot. Akıllanarak ölür. Ancak Don Kişot yel değirmenleriyle savaşını kaybetse de onlarla savaşabileceğini herkese gösterir ve cesaretini kanıtlar. Yeni Don Kişotlara esin kaynağı olur.” (Taşkın, 2019).

sosyal cesaret davranışlarının çalışanların yalnızlıkları üzerindeki etkisinin kamu kuruluşları, eğitim sektörü, sözleşmeli çalışanlar gibi farklı örneklerde irdelenmesi gereklidir. Bunun yanında nicel veri analizleri sonucu elde edilen sonuçların karanlıkta kalan kısımlarının derinlemesine mülakatlar ile ortaya çıkarılması mümkün olabilecektir. Bu noktada sonraki araştırmacılara nitel tarama desenlerine başvurmaları önerilebilir.

Son söz olarak; *“Yalnızlığı saf dışı bıraktığından olsa gerek, kabul görmek büyük bir gücü beraberinde getirmektedir. Sosyal grup içerisinde yer almış birey rahat ve güvendedir”* (May, 2009). Bu güç, rahatlık ve güvenin daha fazla sosyal cesaret davranışını beraberinde getirmesi olası görülmektedir.

A STUDY TO DETERMINE THE EFFECT OF SOCIAL COURAGE BEHAVIOR AT WORKPLACE ON LONELINESS

1. INTRODUCTION

Social courage behavior can be seen as sharing concerns, voicing ideas, opposing events or individuals, reporting problems or appearing in public in risky situations, and it carries risks that may damage the social reputation of the individual. One of these risks is that the individual remains alone within the organization. At this point, the question "Does the social courage behavior they show within the organization affect the loneliness of individuals?" arose and it was aimed to determine the effect of social courage behaviors in the workplace on the loneliness of individuals. The relationship between the concepts was constructed on the basis of social identity theory.

According to the social identity theory put forward by Tajfel, individuals want to obtain and maintain a positive social identity. It is a necessity for individuals to belong to a social group, even if they need to individuate, separate or move away from time to time (Bilger and Özdemir, 2021: 83, 87). Hogg, one of the proponents of the theory, attributes the ability of individuals to reach the positive social identity they desire and obtain this positive social identity from the group they are in, to being individuals with superior qualities of the group (Tak Meydan, 2019: 57). In other words, individuals position themselves in a social group in order not to be alone. For this reason, they join groups that have adopted social norms appropriate to their social identities. Individuals who want to achieve a positive social identity within the group they belong to engage in social courage behaviors by displaying their superior qualities to others.

2. METHODS

In this empirically designed research, the relational survey model, one of the quantitative research designs, was preferred. The data was obtained by survey method. The first part of the three-part survey form is about the demographic information of the participants. The second part includes “Workplace Social Courage Scale (WSCS)” (Howard et al., 2017; Mert and Köksal, 2022). And the last section includes “Loneliness at Work Scale (LAWS)” (Wright et al., 2006; Doğan et al., 2009). Within

the scope of the research, employees in Konya 4th Organized Industrial Zone were accepted as the population. Data were collected from 403 employees analyzed through SPSS 29 and AMOS 24.

3. RESULTS

First of all, the averages indicate that employees' perception of social courage behavior at work is "high" and the perception of loneliness in work life and emotional and social loneliness is at a "low" level. According to the results of the correlation analysis, a moderate, negative and statistically significant relationship was found between employees' social courage behaviors at work and workplace loneliness. In addition, low-level negative and statistically significant relationships were observed between employees' social courage behaviors at work and their perceptions of emotional loneliness and moderate negative and statistically significant relationships between their perceptions of social loneliness. As a result of regression analysis, it was determined that social courage behavior in the workplace has negative and statistically significant effects on emotional and social loneliness.

4. DISCUSSION

In this study, built on the basis of social identity theory, the idea that individuals desire to be included in a social group and acquire positive social identities within this social group is adopted. The findings are compatible with the claims of social identity theory, which is the theoretical basis of the research. In addition, when the findings are evaluated in terms of Hofstede's classification of cultural dimensions, the fact that those who show social courage behavior are taken care of and not left alone can be explained by the high collectivist qualities of the Turkish society. The findings should also be evaluated in terms of the research sample. As a matter of fact, it is a known fact that private sector employees do not have employment guarantees and prefer silence in order to remain unobtrusive, but on the other hand, they want someone to come out and shout out injustices and be the voice of the voiceless. At this point, it is thought that loneliness is prevented by including those who act bravely in social groups in order to protect and support them.

CONCLUSION

Social courage behavior is one of the issues that should be emphasized by practitioners. Such behavior will prevent unfair or wrong actions and support the organization on its way to its goals, as well as support the creation of a transparent organizational environment. No national or international study has been found in the literature addressing the relationship between social courage behavior and loneliness. At this point, it is thought that the study makes significant contributions to the developing social courage behavior literature and creates a basis for discussion for future studies. In addition, the study provides guiding results for practitioners.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Astin, H.S. ve Astin A.W. (1996). *A Social Change Model of Leadership Development Guidebook*. Washington: The National Clearinghouse of Leadership Programs.
- Benitez, T.M. ve Chung, K.C. (2023). On Courage. *Plastic and Reconstructive Surgery*, 152 (1), 1-9.
- Bilger, D. ve Özdemir, F. (2021). Sosyal Kimlik Kuramı. (Ed). Bulut, M.B. *Sosyal Psikoloji Kuramları II* içinde (s. 83-120). Nobel Yayıncılık, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal Bilimler için Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2022). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. ve Loiselle, J. (1999). Professional Isolation and Stress in Teachers. *Psychological Reports*, 84, 943-946.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Greitemeyer, T., Fischer, P., Kastenmüller, A. ve Frey, D. (2006). Civil Courage and Helping Behavior: Differences and Similarities. *European Psychologist*, 11, 90-98.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hannah, S.T., Sweeny, P.J. ve Lester, P.B. (2010). A Dynamic Personality System Approach to Courage. (Ed). Puty, C. ve Lopez, S. *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue*, American Psychological Association içinde (s. 125-148). Washington, ABD.
- Holmes, P.E. (2020). *The Duplicitous Effects of Fostering Workplace Social Courage: How Personal Moral Identity Mitigates Desire to Perform Unethical "Courageous" Actions*. Doctoral Thesis, Graduate Faculty of the University of South Alabama.
- Howard, M.C. (2019). Applying the Approach/Avoidance Framework to Understand the Relationships Between Social Courage, Workplace Outcomes, and Well-Being Outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 14 (6), 734-748.
- Howard, M.C. (2021). Identifying Social Courage Antecedents and Mediating Effects: Applying the HEXACO and Approach/Avoidance Frameworks. *Personality and Individual Differences*, 173, 1-8.
- Howard, M.C. ve Cogswell, J.E. (2019). The Left Side of Courage: Three Exploratory Studies on the Antecedents of Social Courage. *The Journal of Positive Psychology*, 14 (3), 324-340.

- Howard, M.C. ve Holmes, P.E. (2020). Social Courage Fosters Both Voice and Silence in The Workplace: A Study on Multidimensional Voice and Silence With Boundary Conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7 (1), 53-73.
- Howard, M.C., Farr, J.L., Grandey, A.A. ve Gutworth, M.B. (2017). The Creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An Investigation of Internal Consistency, Psychometric Properties, Validity, and Utility. *Journal of Business and Psychology*, 32 (6), 673-690.
- Huck, S.W. (2012). *Reading Statistics and Research*. Boston: Pearson.
- Koerner, M.M. (2014). Courage as Identity Work: Accounts of Workplace Courage. *Academy of Management Journal*, 57 (1), 63-93.
- Köksal, K. ve Mert, İ.S. (2023) The Role of Courage and Interactional Justice in Emotional Exhaustion of Emergency Nurses: A Cross-Sectional Study in Turkey. *International Nursing Review*, (Early View), 1-8.
- Lam, L.W. ve Lau, D.C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resources Management*, 23 (20), 4265-4282.
- May, R. (2009). *Man's Search for Himself*. W.W. Norton & Company, New York, ABD.
- Merriam - Webster Dictionaries (2023). "Courage" Erişim: 2.2.2023. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/courage>
- Mert, İ.S. (2021). Cesaret ve Bileşenlerinin Keşfine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Eski Bir Erdemin Yeniden Keşfi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8 (1), 19-32.
- Mert, İ.S. ve Köksal, K. (2022). The Effect of Workplace Social Courage on Life Satisfaction: A Scale Adaptation. *Ege Akademik Bakış*, 22 (3), 241-252.
- Mert, İ.S., Sen, C. ve Alzghoul, A. (2022). Organizational Justice, Life Satisfaction, and Happiness: The Mediating Role of Workplace Social Courage. *Kybernetes*, 51 (7), 2215-2232.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moors, J.J.A. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40 (4), 283-284.
- Peplau, L.A. ve Perlman, D. (1982). *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. ABD: Wiley.
- Rate, C.R, Clarke, J.A, Lindsay, D.R. ve Sternberg, R.J. (2007). Implicit Theories of Courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2 (2), 80-98.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Taylor and Francis.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. ve Härter, M. (2010). Confirmatory Factor Analysis and Recommendations for Improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13 (3), 234-243.

- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doymumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2018). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- Tak Meydan, B. (2019). Sosyal Kimlik Kuramı. (Ed). Yürür, S. *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde (s. 45-108). Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Taşkın, Z. (2019). Akademinin Yel Değirmenleriyle Savaşında Don Kışot Olmak. Erişim: 30.3.2023, <https://sarkac.org/2019/01/akademinin-yel-degirmenleriyle-savasinda-don-kisot-olmak/>
- Teo, T., Tsai, L.T. & Yang, C.C. (2023). Applying SEM in Educational Research. (Ed). Khine, M.S. *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice* içinde (s. 3-21). Rotterdam: Sense Publishers.
- Uysal, E. (2022). *Kişilik Özelliklerinin İş Yerinde Sosyal Cesaret Davranışına Etkisinde Kararlara Katılmaya Yönelik Tutum ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışının Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Uysal, E. ve Bayramoğlu, G. (2022). İşyerinde Sosyal Cesaret Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 54-71.
- Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. ABD: The MIT Press.
- Woodard, C.R. ve Pury, C.L. (2007). The Construct of Courage: Categorization and Measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59 (2), 135-147.
- Worline, M.C. (2010). Understanding the Role of Courage in Social Life. (Ed). Puty, C. ve Lopez, S. *The Psychology of Courage: Modern Research on an Ancient Virtue*, içinde (s. 209-226). Washington, ABD: American Psychological Association.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Doctoral Dissertation, University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S.L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Yar Khan, C.E. (2019). The Beautiful Balance Between Courage and Fear. Erişim: 25.09.2023, https://www.ted.com/talks/cara_e_yar_khan_the_beautiful_balance_between_courage_and_fear?language=en
- Yaşar, E. (2023). The Relationship Between Personality Traits of Employees and Workplace Social Courage Behavior. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 76, 52-64.

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>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Hande ULUKAPI YILMAZ / Abdullah YILMAZ

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**FİNANSAL KRİZ DÖNEMLERİNDE TÜRKİYE’DE NET YATIRIM
POZİSYONU AÇIKLARI VE DÖVİZ KURU BASKI ENDEKSİ
ARASINDAKİ ETKİLEŞİMİN İNCELENMESİ***

Mehmet KUZU¹ ve Esra Nur ÖZKAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı; Türkiye ekonomisi 2008-2023 dönemi aylık frekansta net yatırım pozisyonu açığının döviz kuru baskı endeksine neden olan etkisini finansal krizler açısından incelemektir. Araştırmada Türkiye döviz kuru baskı endeksini hesaplamak için Kaminsky ve Reinhart (1999) modeli seçilmiştir. Seçilen değişkenler; net yatırım pozisyonu, döviz kuru baskı endeksi, CDS olarak sıralanabilir. Araştırmanın yöntemleri koentegrasyon testleri, VAR modelleri ve Granger nedensellik testleridir. Bulgular; net yatırım pozisyonu, CDS primi ve döviz kurları arasında uzun ve kısa dönemde bir denge olduğunu işaret etmektedir. CDS Risk primi ve net yatırım pozisyonu açığının artması, döviz kurları üzerinde finansal para krizlerine neden olabilecek ölçüde bir baskı oluşturmaktadır. Oluşan bu baskı tekrar CDS primini tetikleyip, net yatırım pozisyonu açığını yükselttiği için finansal kırılganlık ve para krizi sarmalı-döngüsü ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Net Yatırım Pozisyonu, Döviz Kuru Baskı Endeksi, Finansal Krizler.

JEL Kodları: G01, F31.

Başvuru: 21.11.2023 **Kabul:** 28.02.2024

* Bu çalışma 16.11.2022-16.11.2023 tarihleri arasında Doktor Öğretim Üyesi Mehmet KUZU danışmanlığında Esranur ÖZKAN tarafından yürütülen “Uluslararası Net Yatırım Pozisyonu ve Döviz Kuru Piyasaları Baskı Endeksi Arasındaki Etkileşimlerin Finansal Kriz Dinamikleri Açısından Analizi: Gelişmekte Olan Piyasa Ekonomisi Olarak Türkiye Örneği” isimli Tubitak-2209 A projesinden türetilmiştir.

¹ Doktor Öğretim Üyesi, Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, ORCID: 0000-0001-5354-4368

² Ön lisans mezunu, ORCID: 0009-0009-5468-6013

EXAMINATION OF INTERACTION BETWEEN TÜRKİYE'S NET INVESTMENT POSITION AND EXCHANGE RATE MARKET PRESSURE DURING FINANCIAL CRISES ³

Abstract

The objective of this study is to analyse the impact of the net investment position deficit on the exchange rate repression index of the Turkish economy during the period 2008-2023, with a focus on financial crises. To calculate the exchange rate pressure index for Turkey, we have chosen Kaminsky and Reinhart's (1999) model. The variables selected for this study include net investment position, exchange rate pressure index, and CDS. The research methods employed include cointegration tests, VAR models, and Granger causality tests. The findings suggest a long-run and short-run equilibrium between the net investment position, CDS premium, and exchange rates. An increase in the CDS risk premium and the net investment position deficit can put pressure on exchange rates, potentially leading to financial currency crises. This pressure can trigger a spiral of financial fragility and currency crises as it increases the CDS premium and net investment position deficit.

Keywords: *International Net Investment Position, Exchange Rate Pressure Index, Financial Crises.*

JEL Codes: *Code1, Code2.*

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

1. GİRİŞ

Ülkeler için dış ödeme açık ve fazlaları uluslararası mal, hizmet, emek, sermaye ve faktör hareketlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açık ve fazlalar akım veri formatında dış ödemeler bilançosu cari işlemler hesabı yardımıyla raporlanmaktadır. Cari işlemler hesabı; bir ülkede belirli bir dönemde mal, hizmet, emek, sermaye ve faktör hareketlerinin döviz cinsinden net değerini ifade etmektedir. Belirli bir dönemde toplam döviz veya dış finansman açığı; cari açık ve dış borç ödeme taksit tutarı toplamından oluşmaktadır. Ödemeler bilançosunda akım veri olarak raporlanan döviz açık ve fazlaları; kur ve değerlendirme farklarının elimine edilmesiyle stok veri formunda “Uluslararası Net Yatırım Pozisyonu” cetveli ile raporlanmaktadır. Ayrıca bu açık ve fazlaların izlenmesi; bir ülkenin toplam finansal varlık ve yükümlülükleri üzerinden gerçekleşeceği için, cari denge gelir dengesi hesabı kümülatif değeri de net yatırım pozisyonunu ifade edecektir. Net yatırım pozisyonu; bir ülkenin Dünya’ya karşı net borçlu mu yoksa alacaklı mı? olduğu gösterir (Bulut vd.2018). Net yatırım pozisyonu ve dış finansman açıkları; dalgalı kur rejimlerinin uygulandığı gelişmekte olan piyasa ekonomilerinde döviz kurları üzerinde baskı oluşturarak finansal şok dalgalarına neden olmaktadır. Buna göre döviz

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

kurları üzerinde oluşan baskının doğru bir şekilde ölçülmesi finansal kriz dönemlerinin tespitinde de önemlidir (Akkaya, 2021).

Bu önem doğrultusunda dış finansman ihtiyacının neden olduğu net yatırım pozisyonu açıklarından finansal krizlere uzanan sürecin doğru bir şekilde tahlil edilmesi gerekir. Bir bakıma dış finansman ihtiyacının neden olduğu net yatırım pozisyonu açığı hangi mekanizmalar aracılığıyla finansal krizlere neden olmaktadır sorusu cevaplanmalıdır? Bu mekanizmalar; ani duruş problemi, sermaye kaçışları, devalüasyon baskısı, artan borçlanma maliyetleri, spekülasyon etkilere karşı kırılganlık, finansal risklerin bulaşıcılık etkileri olarak sıralanabilir (Krugman vd; 2012), (Schmitt-Grohé vd;2022).

Ayrıca bu mekanizmaların etkisi net yatırım pozisyonu ve dış finansman açıkları kanalları açısından spesifik olarak da sınıflanabilir. Net yatırım pozisyonu kanalı üzerinden gerçekleşen finansal kriz mekanizmaları; değerlendirme farkları, yatırımcı güveninin bozulması ve faiz oranları üzerinde artan baskılar olarak ifade edilebilir. Dış finansman açıkları kanalı üzerinden gerçekleşen finansal kriz mekanizmaları; cari açık, sermaye girişleri volatilitesi ve dış finansmana artan bağımlılıklar olarak sınıflandırılabilir (Kindleberger ve Aliber, 2011), (Reinhart ve Rogoff, 2009), (Obstfeld ve Taylor, 2005), (Kenen, 1980), Copeland, 1992).

Finansal krizler konulu akademik çalışmalar incelendiğinde; bu çalışmalarda temel makro-ekonomik değişkenler kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca dış ödeme açıkları açısından akım verileri temsil eden cari işlemler hesabı verilerinin kullanıldığı; stok veri olarak net yatırım pozisyonu verilerinin oldukça sınırlı düzeyde kullanıldığı dikkat çekmektedir. Kümülatif (birikimli) anlamda döviz açıklarının incelenmesi; finansal kriz dinamiklerinin belirleyicilerinin saptanmasını daha spesifik kılacaktır. Bu kavramsal düzlem doğrultusunda araştırmada; döviz kuru baskı endeksi, net yatırım pozisyonu ve CDS (Kredi Temerrüt Takası) arasındaki ilişkiler sırasıyla uzun ve kısa dönem denge analizini ifade eden eş bütünleşme ve vektör hata düzeltme modelleri vasıtasıyla incelenecektir. Değişkenler arası nedensellik yapısı; net yatırım pozisyonu açıklarının finansal krizlere neden olup olmadığı sorusuna cevap verecektir. VAR modelinden türetilen tarihsel ayrıştırma analizi; finansal krizlerine uzanan iktisadi süreçler hakkında dinamik bir bakış açısı ortaya koyacaktır.

Çizilen kavramsal ve yöntemsel çerçeve ışığında bu çalışmanın temel problemi:

- ✓ “Türkiye için en uygun döviz kuru baskı endeksi modeli hangisidir ve Türkiye için kriz eşik değerleri kaç olmalıdır?
- ✓ “Stok veri olarak net yatırım pozisyonu açıkları döviz kurları üzerinden ne ölçüde finansal krizlere neden olmaktadır ?”
- ✓ “Döviz açıklarının finansal krizlere etki mekanizması üzerinde cari işlemler hesabı ve net yatırım pozisyonu arasındaki farklar nelerdir? Sorularına cevap aramaktır.

Sayılan hedefler doğrultusunda bu araştırmanın amacı; uluslararası net yatırım pozisyonu açığının döviz kurları üzerinde oluşturduğu baskının finansal krizleri ne ölçüde tetiklediğini saptamaktır. Çalışma amaçlarına ulaşmada niteliksel ve niceliksel

adımları ifade eden araştırma hedeflerinin açık ve anlaşılabilir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir.

Buna göre araştırmanın hedefleri:

- ✓ Uluslararası net yatırım pozisyonu verilerinin elde edilmesi,
- ✓ Türkiye için en uygun döviz kuru baskı endeksi yönteminin literatürden yararlanılarak seçilmesi,
- ✓ Seçilen yönteme göre gözlem aralığında Türkiye için döviz kuru baskı endeksi zaman serisinin hesaplanması,
- ✓ Hesaplanan döviz kuru baskı endeksinde finansal krizler açısından eşik değerlerin belirlenmesi,
- ✓ Eşik değerler ile döviz açıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek için istatistiki ve ekonometrik testlerin yapılması,

olarak sıralanabilir.

Araştırma problemi, yöntemi ve hedef-amaçları doğrultusunda ilgili literatür araştırılmıştır. Araştırmanın literatüre sağlayacağı en büyük katkı; akım veri olarak hesaplanan dış finansman açıkları (Cari açık+ dış borç ödeme taksit tutarları) yerine, kümülatif (birikimli) geçmişe dönük tüm döviz açığını ifade eden stok verileri sunan net yatırım pozisyonu üzerinden döviz kurları üzerindeki baskıyı analiz etmesidir. Cari işlemler dengesi her raporlama dönemi akım veri olarak döviz ihtiyacını gösterse de etse de, döviz kurları üzerinde asıl etkili olan ülkenin toplam döviz varlıkları ve yükümlülükleri dengesidir. Araştırma; stok veriler üzerinden döviz kuru baskı endeksini inceleyen özgün bir çalışma olarak literatür de önemli bir teorik ve pratik boşluğu giderecektir.

2.LİTERATÜR TARAMASI

Döviz kuru piyasası baskı endeksine göre yurtdışı ve Türkiye için seçilmiş literatür özeti oluşturulmuştur. Eserlerin seçiminde güncellik kriteri dikkate alınmıştır. Yabancı literatür genel olarak gelişmekte olan ülkeler kapsamındadır. Çalışmalardan genel olarak elde edilen sonuçları özetlememiz gerekirse; sıkı para politikası süreçlerinde makroekonomik değişkenlerin döviz kuru piyasalarındaki baskıyı azalttığı yorumlanabilir.

Türkiye için yapılan araştırmalarda genel olarak VAR (Vektör Oto Regresyon), Granger nedensellik modelleri ve endeks hesaplamaları yöntemleri kullanılmıştır. Türkiye açısından ekonomik büyüme hedefine ulaşmada döviz kuru temelli para krizlerinin önlenmesinin; döviz kuru piyasası baskı endeksi çerçevesinde sıkı para politikası ile desteklenen makroekonomik değişkenlerin politika aracı olarak kullanılabilmesiyle mümkün olabileceği ileri sürülebilir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1: Literatür Taraması

Uluslararası Çalışmalar İçin Seçilmiş Literatür						
Çalışma	Konu	Yöntem	Gözlem Aralığı	Frekans	Kapsam	Sonuç
Tanner, 2002	Para politikası ve döviz kuru baskı endeksi arasındaki ilişki.	VAR	1994-1999	Aylık	Gelişmekte olan ekonomiler	Sıkı ve daraltıcı para politikaları döviz kuru baskı endeksinin seviyesini azaltır.
Aizenman ve Birinci	Döviz kuru baskı endeksi ve OECD-Gelişmekte olan ekonomiler	Dinamik Panel Veri	2000-2014	Çeyreklik	OECD-Gelişmekte olan ekonomiler	Dışsal faktörler döviz kuru baskı endeksi açısından hem OECD hem de gelişmekte olan ekonomiler açısından önemli rol oynamaktadır. Kısa vadeli portföy akımları ve uzun vadeli doğrudan yabancı yatırımlar gelişmekte olan ülkeler için döviz kuru baskı endeksinde anlamlı etkisi var iken; OECD için anlamlı bir etki söz konusu değildir.
Patnaik, vd.; 2017	Döviz kuru baskı endeksinin ölçülmesi	Endeks hesaplama	1994-2010	Aylık	Gelişmekte olan ekonomiler	Döviz kuru piyasası baskı endeksi sınırlayıcı varsayımları ifade eden makroekonomik değişkenler ve döviz kuru piyasalarının büyüklüğü ile hesaplanmıştır.
Desai vd.;2017	Döviz kuru baskı endeksinin ölçülmesi	Patnaik vd, 2017 verilerinin incelenmesi	1994-2011	Aylık	Gelişmekte olan ekonomiler	Döviz kuru piyasası baskı endeksi sınırlayıcı varsayımları ifade eden makroekonomik değişkenler ve döviz kuru piyasalarının büyüklüğü ile hesaplanmıştır.
Khalaf, 2019	Para politikası ve döviz kuru baskı endeksi arasındaki ilişki.	ARDL	2013-2017	Aylık	Irak	Irak örneğinde Irak'ın enerji ihracatçısı olması sebebiyle yurtdışı kredi hacmi ve para çarpanı gibi geleneksel para politikası araçları döviz kurlarına müdahale etmede efektif değildir.
Türkiye için Seçilmiş Literatür						
Çalışma	Konu	Yöntem	Gözlem Aralığı	Frekans	Kapsam	Sonuç
Akçoraoğlu,2000	Döviz kuru baskısı ve Para politikası	VAR	1990-1998	Aylık	Türkiye	Merkez bankası kontrolünde yurt içi kredi büyümesi döviz kuru baskı endeksi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.
Parlakatuna, 2005	Döviz Kuru baskısı ve girton-roper parasal modeli	OLS	1993-2004	Yıllık	Türkiye	Sonuçlar, yurtdışı kredi ile döviz piyasası baskısı (EMP) arasındaki negatif ilişkiye dair güçlü kanıtlar sunmakta ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın (TCMB) döviz rezervlerini ayarlayarak döviz piyasası baskısının çoğunu absorbe ettiğini göstermektedir.
Örücü, 2019	Weymark Modeli	Regresyon	1990:01-2017:02	Çeyreklik	Türkiye	Esnek dalgalı kur döviz kurları üzerindeki baskıyı azaltmaktadır.
Yokuş ve AY, 2020	Döviz kuru krizleri ve Türkiye	Endeks hesaplama	2006-2018	Çeyreklik	Türkiye	Türkiye için 2006Q1-2018Q4 arasındaki 54 çeyreklik dönemde 10 farklı kur krizi tanımlandıktan en az birine giren 4 döviz krizi saptanmıştır. Tüm tanımlardan tespit edilen ara krizi dönemi 2018 üçüncü çeyrektir.

Akkaya, 2020	Para piyasalarındaki dalgalanma ve öncü göstergeler	VAR, Granger Nedensellik	1999-2019	Aylık	Türkiye	Vektör Otoregresif analizi, İşsizlik Oranı, İhracat / İthalat oranı ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyünün dışsal olduğunu ve diğer değişkenlerin olmadığını ifade etmektedir. Granger Nedensellik testi sonuçları ise, İşsizlik Oranı, Net Uluslararası Rezervler, ABD Doları / TRL Döviz Kuru ve Yurt Dışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyünün öncü göstergeler olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.
Sıklar ve Akça, 2020	Para politikası ve döviz kuru baskı endeksi arasındaki ilişki.	VAR, Granger Nedensellik	2002-2018	Aylık	Türkiye	Test sonuçlarına göre yurt içi kredi genişlemesinden döviz piyasası baskısına ve yurt içi kredi genişlemesinden faiz oranı farklılığına doğru tek yönlü bir nedensellik, döviz piyasası baskısı ile faiz oranı farkı arasında ise çift yönlü bir nedensellik vardır.
Akkaya, 2021	Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Kriz Göstergelerinin Tahmini	Logit Model ve Granger Nedensellik	1999-2019	Aylık	Türkiye	Model 7 istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır ve de açıklama gücü istendiği gibi yüksek olmuştur. Modelde yer alan değişkenlerden Borsa İstanbul 100 Getiri Endeksi (BIST), İç Borç Stoku (İBS) ve Yurtdışı Yerleşiklerin Hisse Senedi Portföyü (YYHSP) ile Döviz Piyasası Baskı Endeksi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
Poyraz ve İncekara, 2021	Belirsizlik modeli altında döviz kuru baskı endeksinin belirleyicileri	Bayesian liner regresyon	2010-2020	Aylık	Türkiye	Türkiye için döviz kuru baskı endeksinin belirleyicileri, getiri eğrisi, yurt içi kredi büyümesi, kısa vadeli portföy akımları ve uzun dönem faiz oranları getiri farklarıdır.
Özek ve Ergür, 2022	Döviz Piyasası Baskısının Çıktı Üzerindeki Nedenselliği	Hatemi J-Roca (2014) Asimetrik nedensellik testi	2005:01-2021:10	Aylık	Türkiye	Uzun dönemde döviz piyasaları baskısı ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir.
Konat vd.; 2022	Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Dolarizasyon Arasındaki İlişki	Kesirli Frekanslı Esnek Fourier Formunda Toda-Yamamoto (FFFF-TY) Nedensellik Testi	2005:12-2021:5	Aylık	Türkiye	Ampirik analizler neticesinde döviz piyasası baskı endeksi ile dolarizasyon arasında çift yönlü ileri geri bir bağıntı vardır.
Eryüzlü ve Aşkar, 2023	Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Ticari	ARDL	2005-2021	Çeyreklik	Türkiye	Döviz piyasası baskısı; ticari kredi kullanım oranı üzerinde etkilidir.

Krediler
İlişkisi

3. VERİ SETİ VE YÖNTEM

3.1. Veri Seti

Araştırma veri setinde Türkiye için 3 adet değişken belirlenmiştir. Bu değişkenler; döviz kuru baskı endeksi, uluslararası net yatırım pozisyonu ve 5 yıl vadeli CDS primidir. Türkiye için döviz kuru baskı endeksinin açıklanan metodolojiye göre belirlenebilmesi için Dolar/TL verileri investing veri tabanından elde edilmiştir. CDS verileri de yine investing'den çekilmiştir. Uluslararası rezervler ve uluslararası net yatırım pozisyonu verileri TCMB (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası) veri tabanından elde edilmiştir. Çalışma aylık frekanstadır ve gözlem aralığı 2008/02-2023/08 dönemidir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

	DOVİZ_KURU_BASKI_EN DEKSI	CDS	NET_YATIRIM_POZISYONU
Ortalama	0.013690	30743.57	-334032.3
Medyan	0.010000	26163.00	-342864.7
Maximum	0.400000	83823.00	-167054.3
Minimum	-1.000000	11966.00	-443300.8
Standart Sapma	0.094162	15031.13	68719.18
Çarpıklık	-5.982423	1.216808	0.316355
Basıklık	75.31095	4.078106	2.152666
Jarque-Bera	41857.08	55.20238	8.713393
Olasılık	0.000000	0.000000	0.012821
Toplam	2.560000	5749048.	-62464032
Toplam Kare	1.649154	4.20E+10	8.78E+11
Gözlem Sayısı	187	187	187

3.2. Yöntem

Kaminsky ve Reinhart (1999), tarafından geliştirilen döviz kuru baskı endeksi döviz kurları ve rezervlerdeki ağırlıklı ortalama değişikliklere göre hesaplanmaktadır. Hesaplama kullanılan değişkenler, ABD Doları/Türk Lirası (TRL) nominal döviz alış kuru (K) ve uluslararası rezervlerdeki (R) değişimleridir (Bkz. Denklem 1). Bu yöntemin seçilmesinin nedeni hesaplama yapısının daha anlaşılır olması ve uluslararası rezerv sorunu yaşayan Türkiye ekonomisi için döviz kurları ve uluslararası rezervler arasında direkt ilişki kurmasıdır.

$$DPBE = \Delta K/K - \left[(\sigma K \sigma R) x \left(\frac{\Delta R}{R} \right) \right] \quad (1):$$

- $\Delta K/K$: ABD Doları/TRL Kuru (K) değişimleri
- $\Delta R/R$: Uluslararası Rezervlerin (R) değişimleri
- σ : Standart Sapma

Tablo 3: Döviz Kuru Baskı Endeksi Modelleri

Çalışmalar	DPBE (EMPI) Formülü	Kriz Eşik Değeri
Eichengreen, Rose ve Wyplosz (1996)	$EMPI = \frac{\Delta e}{\sigma_e e} - \frac{1}{\sigma_R} \left(\frac{\Delta R}{R} - \frac{\Delta R_{US}}{R_{US}} \right) + \frac{1}{\sigma_i} \Delta(1 - t_{US})$	1,5 σ DPBE
Milesi-Ferretti ve Razin (2000)	$EMPI = \frac{e^s}{e} = \frac{1 - \Omega \left(\frac{eR}{M2} \right)}{1 - \eta\pi}$	%3, %5, %7
Edison (2003)	$EMPI = \% \Delta e - \frac{\sigma_e \% \Delta R}{\sigma_R}$	2,5 σ DPBE
Bussiere ve Fratzscher (2002)	$EMPI = \frac{\Delta \% RER}{\sigma_{RER}} + \frac{\Delta i}{\sigma_i} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R}$	2 σ DPBE
Kumar, Moorth ve Perraudin (2003)	$EMPI = \left[\frac{e_{t+v} - e_t}{e_t} \right] \left[\frac{1 + i_t^f}{1 + I_t} \right]$ $EMPI = \frac{\Delta e}{e} - \frac{\sigma_e \Delta R}{\sigma_R R}$	% 5, %10, %15
Licchetta (2009)		2,5 σ DPBE
Candelon, Dumitrescu ve Hurlin (2014)	$EMPI = \frac{\Delta e}{e} - \frac{\sigma_e \Delta R}{\sigma_R R} + \frac{\sigma_e \Delta i}{\sigma_i}$	2 σ DPBE
Bucevska (2015)	$EMPI = \Delta e - \frac{\Delta R}{\sigma_R} + \frac{(i - i^f)}{\sigma_{(i-i^f)}}$	1,5 σ DPBE
Arı ve Cergibozan (2016)	$EMPI = \frac{\Delta \% RER}{\sigma_{RER}} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R}$	2 σ DPBE
Kaminsky vd. (1998), Kaminsky ve Reinhart (1999:1998), Nakatani (2018)	$EMPI = \frac{\Delta e}{e} - \frac{\sigma_e \Delta R}{\sigma_R R}$	2 ve 3 σ DPBE
Almahmood, Munyif ve Willett (2018)	$EMPI = \frac{\Delta \% e}{\sigma_e} - \frac{\Delta \% R}{\sigma_R} + \frac{\Delta \% i}{\sigma_i}$	1,5, 2 ve 3 σ DPBE

Kaynak: Yokuş ve Ay, 2020:11

Döviz kuru baskı endeksi hesaplamalarının anlamlı olabilmesi için eşik değerlerin belirlenmesi de önemlidir. Literatürde genellikle 2 veya 3 standart sapmalı eşik değerlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada Türkiye için 1 ve 2 standart sapma eşik değerler olarak belirlenmiştir. Glick ve Hutchison (2005) ve Glick vd. (2006) 2 standart sapma eşliğini kullanırken Kaminsky ve Reinhart (1999b) ve Kaminsky vd. (1998) 2.5 ve 3 standart sapma eşliğini kullanmışlardır.

Türkiye için 1 ve 2 standart sapmalı eşik değerlerin kullanılma nedeni Türkiye'nin 2013 yılı Mayıs ayı ile birlikte finansal kırılganlıklar anlamında gelişmekte olan piyasa ekonomileri içerisinde negatif ayrışmasıdır. Çünkü 2013 Mayıs ile birlikte FED (Amerika Merkez Bankası) niceliksel gevşemeyi kademeli olarak sonlandıracağını ilan ettikten sonra ABD gösterge tahvil faizlerinin yükselmeye başlaması, gelişmekte olan ekonomilerde döviz kurları üzerinde baskı oluşturmuştur. 2013 Mayıs'tan günümüze uzanan süreçte Türkiye'nin enflasyonun altında kısa vadeli faiz politikası ile uyguladığı negatif reel faiz Türkiye için dolarizasyonu daha da artırmıştır. Artan dolarizasyonla büyüyen cari açık ve net yatırım pozisyonu açıkları, döviz kurları üzerinde finansal kırılganlığı diğer gelişen ülkelere kıyasla oldukça yüksek derecelere taşımıştır. Bu finansal kırılganlıklar 2018 yılı itibarıyla dış borç ve döviz krizine evrilmiştir. Pandemi dönemi ile artan maliyet baskısının ve negatif faizle artan döviz kurlarının birlikte neden olduğu enflasyonist süreç; Türkiye için kırılganlıkları daha da baskın hale getirmiştir. Bu nedenle kriz dinamiklerini doğru saptayabilmek için eşik değerler 1 ve 2 standart sapma olarak belirlenmiştir. Çünkü 2 üzeri eşik değerler Türkiye ekonomisinin son 10 yılda para krizleri üreten ekonomipolitik yapısını doğru tanımlamayacaktır. Bu nedenle Türkiye için 2'nin üzeri eşik değerler kriz dönemlerini saptamada yanıltıcı olabilecektir. Literatürde Türkiye için 1,5 ve 2 eşik değerleri kullanan çalışmalar da mevcuttur. (Ari ve Cergibozan, 2016), (Kaya ve Yılmaz, 2006). (Bozkurt ve Dursun, 2006).

İlk olarak değişkenlerin durağanlığını inceleyen Augmented-Dickey Fuller testi uygulanmıştır. Zaman serilerinde durağanlık koşulu; gözlem döneminde serinin herhangi bir trend, mevsimsel ve ortalama etkiye sahip olmamasını ifade eder. Bu etkilerden ayrıştırılmış zaman serileri ile kurulan istatistikî ve ekonometrik modeller daha anlamlı sonuçlar verebilmektedir (Dickey ve Fuller, 1979).

Diğer yöntemler; Johansen eş bütünleşme ve VAR yöntemleridir. Johansen yöntemi; değişkenler arasında uzun dönem denge analizi yapmamıza olanak sağlayan uzun dönem katsayıları tahmin edebilmektedir. VAR yönteminden türetilen hata düzeltme modeli; kısa dönemde dengeden sapmaların yeniden dengeye dönme hızını tahmin eden kısa dönem katsayıları hesaplayabilmektedir. VAR yönteminden türetilen bir diğer yöntem tarihsel ayrıştırma metodu ile değişkenler arası geçmişe dönük dinamik etkileşimler saptanabilir.

Araştırmanın birincil yöntemi Vektör Oto-Regresif (VAR) modelidir. VAR modelleri, özellikle makro değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimleri ve geriye dönük ileri-geri bağıntıları araştırmak için önemli bir ekonometrik yöntem olarak kullanılmaktadır (Sims, 1980). VAR modelinin gösterimi (Bkz. Denklem 2):

$$Y(t) = c + A(1) * Y(t - 1) + A(2) * Y(t - 2) + \dots + A(p) * Y(t - p) + \varepsilon(t) \quad (2)$$

Burada:

- Y(t), t zamanındaki endojen değişkenlerin bir vektördür.

- c, sabitlerin veya kesme değerleri n vektördür.

- $A(i)$ ($i = 1$ 'den p 'ye) Y 'nin her bir gecikmiş terimi ile ilişkilendirilmiş katsayı matrisleridir.

- $\varepsilon(t)$, hata terimlerinin bir vektördür.

Tarihsel ayrıştırma yöntemi; her bir tahminci bileşenin hedef değişkendeki genel değişime katkısını anlamayı sağlayan bir yöntemdir (Hyndman ve Athanasopoulos, 2018), (Cleveland vd.,1990). Tarihsel ayrıştırma (Bkz. Denklem 3):

$$Y(t) = T(t) + S(t) + I(t) \quad (3)$$

- ✓ $Y(t)$, değişkenin t zamanında gözlemlenen değerini temsil eder.
- ✓ $T(t)$, değişkenin uzun vadeli hareketini veya temel eğilimini temsil eden trend bileşenidir.
- ✓ $S(t)$, değişkendeki düzenli düzeni veya mevsimsel etkileri yakalayan mevsimsel bileşendir.
- ✓ $I(t)$, değişkendeki rastgele veya öngörülemeyen dalgalanmaları açıklayan düzensiz bileşeni ifade eder.

Zaman serileri analizinde en çok kullanılan eş bütünleşme yöntemi; Johansen testidir. Bu teste göre değişkenler arasında uzun dönem dengesini sağlayan ve bu dengeyi bozan katsayılar tahmin edilir. Çünkü test katsayıları hesaplarken tüm değişkenleri eşitliğin bir tarafında topladığı için, eşitliğin karşı tarafına toplanmadan önce elde edilen katsayılar, uzun dönem dengeyi bozan katsayıları temsil etmektedir. Değişkenler eşitliğin karşısından toplandığında, Johansen katsayıları uzun dönem dengeyi yorumlamaya hazır hale gelmektedir. Bir Johansen denklemi klasik VAR modelinden türetilir. Ayrıca test; aynı düzeyde durağan olan ve farkı alınmamış serilerle gerçekleştirilir. Uzun dönem ilişkiyi saptamak için iki farklı istatistik kullanılarak denklemler elde edilir. Bu testler iz ve maksimum öz değer testleridir (Bkz. Denklem 4, 5), (Engle ve Granger, 1987), (Johansen,1991), (Hamilton, 1994):

$$\lambda_{iz} = -T * \Sigma \log(1 - \lambda_i) \quad (4)$$

$$\lambda_{max} \text{ öz değer} = -T * \log(1 - \lambda_1) \quad (5)$$

- ✓ $\lambda_i = \text{matrisin öz değeri}$
- ✓ $\lambda^1 = \text{matrisin en büyük öz değeri}$
- ✓ $T = \text{Veri Seti Büyüklüğü}$

Granger nedensellik testi; seçilen gecikme uzunluklarında değişkenler arasında nedensellik ilişkisini hesaplar. İlk olarak durağan Granger nedensellik testi incelenmelidir. Granger testi de VAR modelinden türetilir. En fazla iki değişken arasındaki nedenselliği "F" testi yardımıyla tahmin eder. F testini yorumlamak için iki hipotez oluşturulur. Daha sonra F testi uygulanır. Hesaplanan F istatistiği kritik değerden büyükse, y_1 Granger'ın y_2 'ye neden olduğunu belirten sıfır hipotezi red edilir. Eğer F istatistiği anlamlı değilse sıfır hipotezi kabul edilir (Bkz. Denklem 6), (Granger, 1969), (Hamilton, 1994).

- ✓ Boş hipotez (H_0): y_1 'nin gecikmeli değerleri y_2 tahminini iyileştirmez
- ✓ Alternatif hipotez (H_1): y_1 'nin gecikmeli değerleri y_2 tahminini iyileştirir

$$F = ((RSSr - RSSu) / ql) / (RSSu / (T - q_1 - q_2 - 1)) \quad (6)$$

- ✓ RSSr; kısıtlı modelden kalan karelerin toplamıdır (gecikmeli y_1 olmadan),
- ✓ RSSu; kısıtlanmamış modelden (gecikmeli y_1 ile) kalan karelerin toplamıdır,
- ✓ ql; kısıtlama sayısını temsil eder (y_1 'nin gecikme sayısına eşittir),
- ✓ q_1 ve q_2 , sırasıyla y_1 ve y_2 için VAR modelinin dereceleridir.

Bir sonraki aşamada zamana göre değişen Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Shi vd. (2020), nedensel ilişkilerdeki değişim noktalarının veriye dayalı olarak keşfedilmesi için üç yöntem önermiştir. Yöntemler verilerin önceden eğilimini kaldırmadan da uygulanabilir. Bu yöntemler; ileri öz-yinelemeli bir algoritma, kayan pencere algoritması ve yinelemeli gelişen bir algoritmadır. (recursive algorithm, a rolling window algorithm, and a recursive evolving algorithm). Yöntemler gecikmesi artırılmış bir vektör otoregresif çerçevesi içinde Granger nedenselliğinin alt örnek testlerini kullanır. Özyinelemeli test algoritmalarının uygulanmasında örneklem bazında boyutu kontrol etmek için önyükleme yöntemleri geliştirilmiştir. Literatürde bir dizi simülasyon deneyinden elde edilen sonuçlar, yinelemeli gelişen pencere algoritmasının en güvenilir sonuçları sağladığını ve ardından kayan pencere yönteminin geldiğini göstermektedir (Shi vd; 2020).

4. BULGULAR

4.1. Birim Kök Testi Sonuçları

İlk olarak zaman serilerinin analize uygun olup olmadığını saptamak için Augmented-Dickey Fuller testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre değişkenlerin birinci farklarında durağan olduğu tespit edilmiştir. Seçilen model parametresi trend ve sabit terim içeren model olup gecikme düzeyini seçen bilgi kriteri olarak t istatistiği kullanılmıştır. Değişkenler aynı düzeyde durağan olduğu için uzun dönem ve kısa dönem denge analizi için Johansen eş bütünleşme testine geçilmiştir (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4: Augmented Dickey Fuller Birim Kök Testi Sonuçları

Boş Hipotez: Değişken		Trend ve Sabit Terim İçeren Model		
Birim Köke Sahiptir				
Düzye Değerler				
Seriler	Olasılık	Gecikme	Maksimum Gecikme	Gözlem
DOVIZ_KURU_BAS KI_ENDEKSI	0.1805	13	14	173
CDS	0.1196	0	14	186
NET_YATIRIM_POZ ISYONU	0.1803	13	14	173
Boş Hipotez: Değişken		Trend ve Sabit Terim İçeren Model		
Birim Köke Sahiptir				
Birinci Fark Değerler				
Seriler	Olasılık	Gecikme	Maksimum Gecikme	Gözlem

D(DOVIZ_KURU_B ASKI_ENDEKSI)	0.0000	6	14	179
D(CDS)	0.0027	12	14	173
D(NET_YATIRIM_POZISYONU)	0.0007	14	14	171

Eş bütünleşme testinin uygulanabilmesi için ilk olarak uygun gecikme uzunluğu araştırılmıştır. Bilgi kriterlerine göre gecikme uzunlukları belirlenmiştir. Eş bütünleşme ve vektör hata düzeltme modellerinin anlamlılığını sağlayabilmek için 15.gecikme uygun gecikme uzunluğu olarak seçilmiştir (Bkz. Tablo 5, 6).

Uzun dönemde sağlanan dengenin kısa dönemde sağlanması ve kısa dönemde dengeden sapmaların yeniden uzun dönemde dengeye gelmesi için hata düzeltme modeli ekonometrik varsayımları karşılamalıdır. Bunlar otokorelasyon ve değişen varyans varsayımlarıdır. Normallik varsayımları ise modern yaklaşımlarla incelenen finansal zaman serilerinde ihmal edilebildiği gibi tersine; zaman serilerinin normal dağılmamasının gerektiği de ifade edilmektedir (Brandt ve Kang, 2004).

15.gecikmenin seçilmesinin temel nedeni vektör hata düzeltme modeli varsayımlarını sağlamaktır. Schwarz ve Hannan Quinn kriterine göre uygun gecikme uzunluğu 5. gecikmedir. 5., 8. ve 15.gecikmeler için testler yapıldığından hata düzeltme modeli varsayımlarının 15. gecikmede sağlandığı gözlemlenmektedir (Bkz. Tablo 5, 6).

Tablo 5: Gecikme Sayılarına Göre Varsayımsal Testler

Gecikme Sayısı	Bilgi Kriteri	Otokorelasyon (Ters Hipotez*	Değişen Varyans (Ters Hipotez)*
5. gecikme	SC ve HQ	0,0018	0
8.Gecikme	FPE	0,0	0,0
15.gecikme	AIC ve LR	0,43	0,1072

*Ters hipotez olduğu için, 0,05'ten büyük ise varsayım sağlanmıştır

Tablo 6: Gecikme Uzunluğu Seçimi

Gecikme	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-3825.579	NA	4.33e+15	44.51836	44.57326	44.54063
1	-3410.228	811.3841	3.84e+13	39.79334	40.01294	39.88244
2	-3378.603	60.67496	2.95e+13	39.53027	39.91455	39.68618
3	-3357.077	40.54942	2.55e+13	39.38461	39.93360	39.60735
4	-3331.203	47.83731	2.10e+13	39.18840	39.90208	39.47796
5	-3303.775	49.75219	1.70e+13	38.97413	39.85250*	39.33051*
6	-3294.329	16.80532	1.69e+13	38.96894	40.01201	39.39214

7	-3288.415	10.31478	1.75e+13	39.00483	40.21259	39.49485
8	-3265.480	39.20216	1.49e+13*	38.84280	40.21525	39.39964
9	-3261.590	6.514729	1.59e+13	38.90221	40.43935	39.52587
10	-3251.517	16.51502	1.58e+13	38.88973	40.59157	39.58021
11	-3243.111	13.48764	1.59e+13	38.89664	40.76318	39.65395
12	-3235.075	12.61515	1.62e+13	38.90785	40.93908	39.73197
13	-3225.215	15.13465	1.61e+13	38.89784	41.09377	39.78879
14	-3216.163	13.57741	1.62e+13	38.89724	41.25787	39.85501
15	-3202.035	20.69905*	1.54e+13	38.83762*	41.36293	39.86220

* Kriter tarafından seçilen gecikme uzunluğu

LR: LR test istatistiği

FPE: Final tahmin hatası

AIC: Akaike bilgi kriteri

SC: Schwarz bilgi kriteri

HQ: Hannan-Quinn bilgi kriteri

15. Gecikmede Johansen eş bütünleşme testi uygulanmıştır. Trend ve sabit terim içeren model yapısında iz ve öz değer testleri; birer adet eş bütünleşme vektörü tespit etmiştir (Bkz. Tablo 7). Bir sonraki adımda elde edilen sonuçlara göre eş bütünleşme denklemi elde edilmiştir.

Tablo 7: Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

Sınırsız Eşbütünleşme Sıralama Testi (İz)				
Hipotezlenmiş	İz	0.05		
Denklem sayısı	Öz değer	İstatistik	Critical Value	Olasılık.**
Hiçbiri *	0.152334	50.93715	42.91525	0.0065
En Fazla 1	0.071529	22.67630	25.87211	0.1188
En Fazla 2	0.056722	9.985402	12.51798	0.1278
İz testi, 0,05 düzeyinde 1 eşbütünleşme denklemini (eşdeğerlerini) gösterir * hipotezin 0,05 seviyesinde reddedildiğini ifade eder **MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p değerleri				
Sınırsız Eşbütünleşme Sıralama Testi (Maximum Öz değer)				
Hipotezlenmiş	İstatistik	0.05		
Denklem sayısı	Öz değer	Statistic	Kritik Değer	Olasılık.**
Hiçbiri *	0.152334	28.26085	25.82321	0.0234
En fazla 1	0.071529	12.69089	19.38704	0.3536
En Fazla 2	0.056722	9.985402	12.51798	0.1278
Öz değer testi, 0,05 düzeyinde 1 eşbütünleşme denklemini (eşdeğerlerini) gösterir * hipotezin 0,05 seviyesinde reddedildiğini ifade eder **MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p değerleri				

Eş bütünleşme denkleminde göre (Bkz. Tablo 8);

- ✓ CDS değişkeni döviz kuru baskı endeksini +%5,43 etkilemektedir.
- ✓ Net yatırım pozisyonu döviz kuru baskı endeksini -%5,93 etkilemektedir.

Elde edilen eş bütünleşme katsayılarına göre risk priminin artması ve net yatırım pozisyonunun azalması döviz kuru baskı endeksini artırmaktadır. Elde edilen katsayılar t istatistiğine göre anlamlıdır. Eş bütünleşme denkleminde değişkenlerin hepsi eşitliğin aynı tarafında toplandığı için, katsayılar ters işaretli yorumlanmalıdır. Katsayılar ilk denklemdaki formunda yorumlanırsa; CDS değişkeni-%5,43 ve Net yatırım pozisyonu değişkeni +%5,93 olarak baskı endeksini etkilemesi durumunda döviz kuru baskı endeksi ile bu değişkenler arasında uzun dönem denge dinamiği bozulacaktır. Hata düzeltme modeli, kısa dönemde dengeden sapmaların uzun dönemde yeniden dengeye gelip gelmediğini ölçer. Katsayı negatif işaretli ve 1'den küçüktür. Ayrıca %20 düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuç kısa dönemde dengeden sapmaların yaklaşık 0,49 ay, yani 14 günde yeniden dengeye geleceğini ifade etmektedir. Hata Düzeltme modeli için değişen varyans testi istatistiği 0,1, otokorelasyon testi 0,43 tür. Ters hipotezler geçerli olduğu için hata düzeltme modeli her iki varsayımı karşılamaktadır (Bkz. Tablo 5). Bir sonraki aşamada nedensellik analizine geçilmiştir

Tablo 8: Eş Bütünleşme Denklemi

Eş bütünleşme Denklemi	Katsayı	Katsayı Yorum	Standart Hata	T İstatistiği
DOVIZ_KURU _BASKI_END EKSI(-1)	1	1		
CDS(-1)	-5.43	5.43	(1.3E-06)	*[-4.23860]
NET_YATIRI M_POZISYON U(-1)	5.93	-5.93E	(1.7E-07)	*[3.49701]
@TREND(08M 02)	0.000731	-0.000731	(0.00023)	*[3.21021]
C	0.27	-0.27		
Hata Düzeltme Katsayısı	-0.49	-0.49	(0.45229)	**[-1.08804]

*2 Serbestlik derecesinde t tablosuna göre %5 düzeyinde anlamlı olabilmesi için $T > 2,92$ olmalıdır.

**2 Serbestlik derecesinde t tablosuna göre %20 düzeyinde anlamlı olabilmesi için $T > 1,061$ olmalıdır.

İlk olarak farklı gecikme uzunluklarında statik Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Veri setinin yapısı ve VAR modelinde uzun çıkan gecikmeler dikkate alınarak 20.gecikmeye kadar nedensellik testleri yapılmıştır. Buna göre 8-14. Gecikme arası dönemde hem CDS, hem de net yatırım pozisyonu döviz kuru baskı endeksinin nedeni olarak saptanmıştır. Bu sonuç araştırma amaç ve hedeflerine ilişkin teorik beklentiler ile örtüşmektedir (Bkz. Tablo 9).

Tablo 9: Gecikme Uzunluklarına Göre Granger Nedensellik Testi Sonuçları

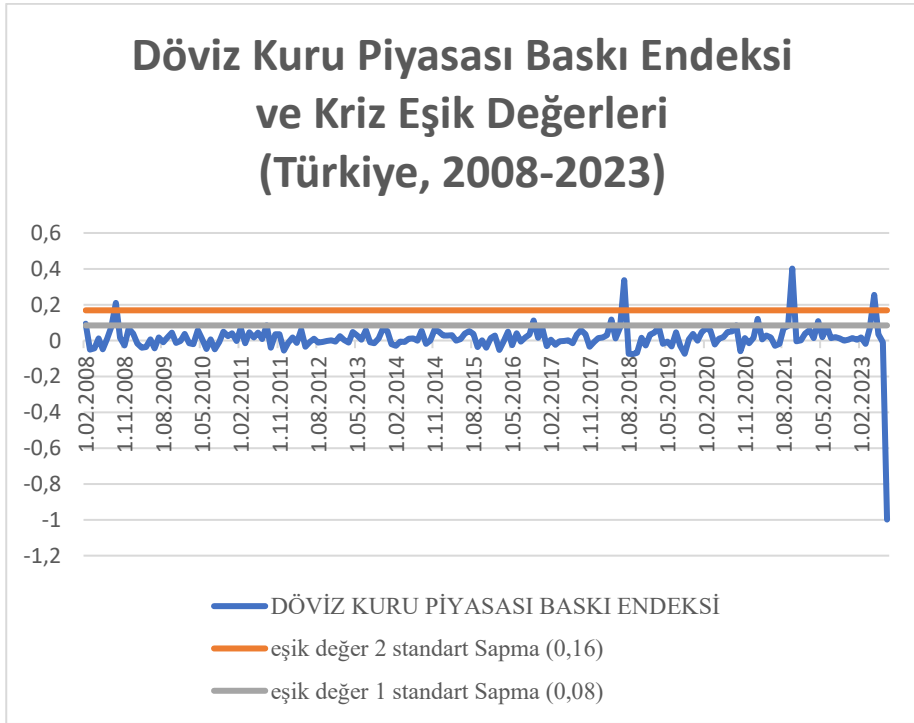
DEĞİŞKENLER	DÖVİZ KURU BASKI ENDEKSİ	CDS	NET YATIRIM POZİSYONU
GEÇİKME	A	B	C
1	C'NİN NEDENİ		B'NİN NEDENİ
2		A'NİN NEDENİ	
3		A'NİN NEDENİ	
4		A'NİN NEDENİ	
5		A'NİN NEDENİ	
6		A'NİN NEDENİ	
7		A'NİN NEDENİ	
8		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
9		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
10		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
11		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
12		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
13		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
14		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
15			A'NİN NEDENİ
16		A'NİN NEDENİ	A'NİN NEDENİ
17			B VE A'NİN NEDENİ
18			B VE A'NİN NEDENİ
19			B'NİN NEDENİ
20			B'NİN NEDENİ

Bir sonraki adımda değişkenler arasında zamana göre değişen nedensellik analizi testi uygulanmıştır. Nedensellik analizinde temel araştırma problemi; tahminci

değişkenlerin döviz kuru piyasası baskı endeksi üzerinde dönemsel nedensellik etkisi gösterip göstermediğidir. Zamana göre değişen Granger nedensellik analizi sonuçlarının anlamlı olabilmesi için ilk olarak seçilen eşik değerlere göre döviz kuru piyasası baskı endeksi grafiği 1 ve 2 standart sapmaya göre çizilmelidir. Türkiye için 2013 sonrası döviz kuru volatilitesi çok yüksek olduğu için 1 ve 2 standart sapma düzeyleri kriz eşik değerleri olarak seçilmiştir. Seçilen eşik değerlere ilişkin teorik açıklamalar yöntem kısmında detaylı olarak yapılmıştır (Bkz. Başlık 3.1)

Hesaplanan grafiğe göre Türkiye için 1 standart sapma eşikte para krizi ayları; 2008/02, 2008/09, 2011/08, 2016/10, 2018/04, 2018/07, 2021/2, 2021/10, 2022/04, 2023/05 aylarıdır. 2 Standart sapma eşik değere göre para krizi ayları; 2008/09, 2011/09, 2017/02, 2018/07, 2011/10, 2022/07, 2023/05 olarak sıralanabilir (Bkz. Şekil 1).

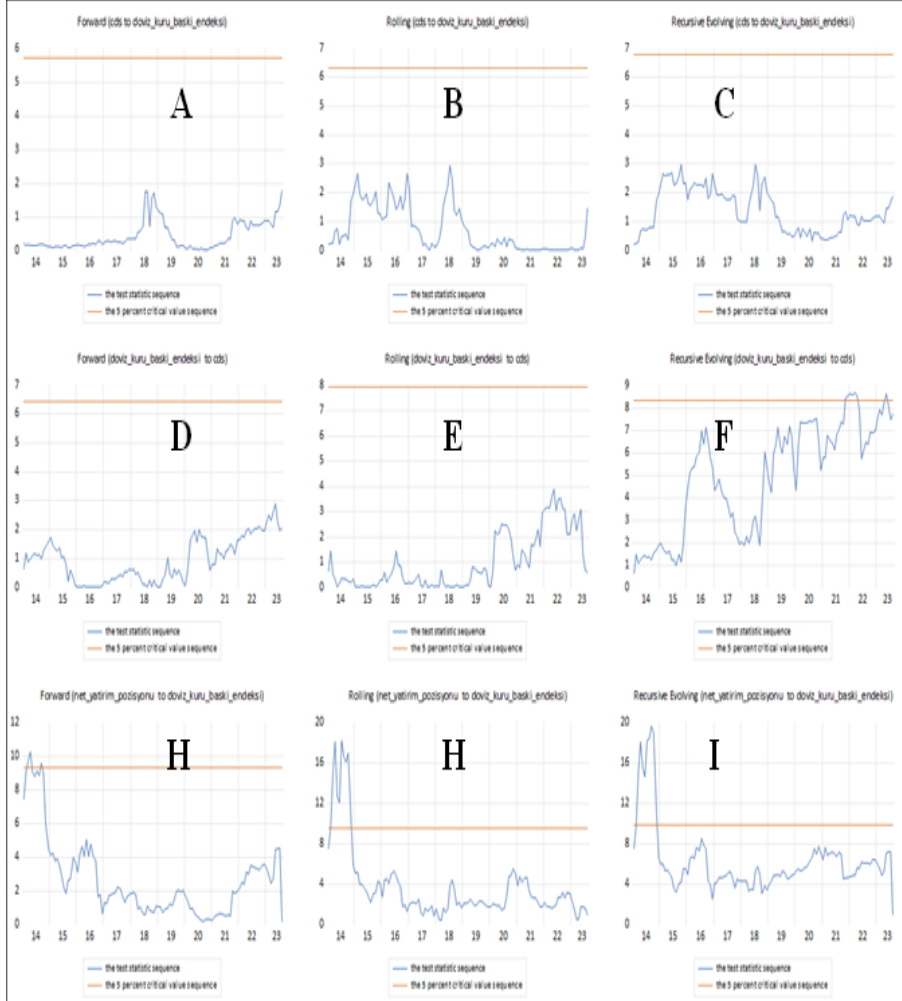
Şekil 1: Döviz Kuru Baskı Endeksi Grafiği, Türkiye (2008-2023)



Zamana göre nedensellik testinde test istatistik eğrisinin kritik değer çizgisinin üzerinde olması, hedef ve tahminci değişken arasında nedensellik ilişkisi olduğunu göstermektedir. Zamana göre değişen Granger nedensellik testlerinden en güvenilir sonuçları veren recursive evolving sonuçları, 2013 yılında FED'in gelişmekte olan piyasalardan çıkış sinyali sonrası artan finansal kırılganlık döneminde net yatırım pozisyonu açığının Türkiye'de döviz kuru baskı endeksi üzerinde nedensellik etkisi

göstererek döviz kuru krizi dinamiğini tetiklediğini işaret etmektedir (Bkz. Şekil 2-I). Döviz kuru baskı endeksi genel olarak kur krizi dönemlerinde Türkiye'nin CDS risk primini artırmıştır (Bkz. Şekil 2-E). Risk priminin döviz kuru baskı endeksi üzerinde dinamik bir nedensellik etkisi saptanamamıştır (Bkz. Şekil 2-C).

Şekil 2: Zamana Göre Değişen Granger Nedensellik Testi



Nedensellik analizinde hem artan CDS'lerin hem de net yatırım pozisyonu açıklarının Türkiye'de döviz krizlerine neden olduğu saptanmıştır. Bu nedensellik etkileri zaman serileri üzerindeki gecikme etkileri açısından anlamlıdır, ancak risk priminin döviz kurları üzerinde dönemsel bir nedensellik etkisi yoktur. Türkiye için bu

makroekonomik değişkenleri daha iyi anlamak için tarihsel ayrıştırma analizi yapılacaktır.

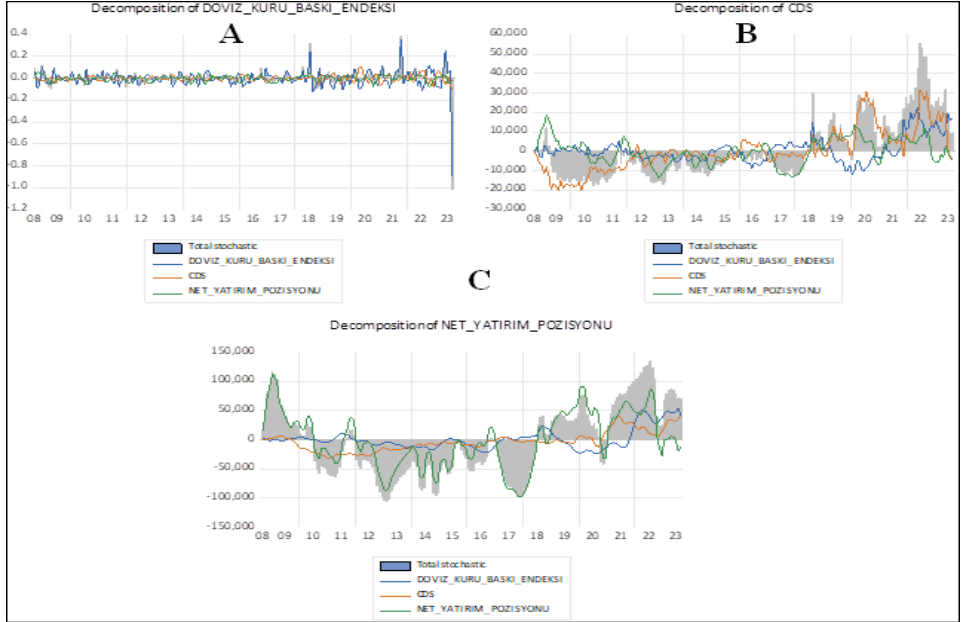
Tarihsel ayrıştırma tahmin sonuçlarının anlamlı olabilmesi için kurulan VAR modeli istikrarlı olmalıdır. 1. Gecikme düzeyinde model istikrarı sağlansa da, veri setinin yapısı ve diğer analizler dikkate alınarak oto-korelasyon sorununun olmadığı en düşük gecikme düzeyi araştırılmıştır. Buna göre 7.gecikmede model istikrarlı ve oto-korelasyon sorunu yoktur. Tarihsel ayrıştırma sonuçlarının yorumlanabilmesi için bu model yapısı yeterlidir (Bkz. Tablo 10), (Balcılar, 2018).

Tablo 10: Tarihsel Ayrıştırma Modeli Varsayımsal Testler

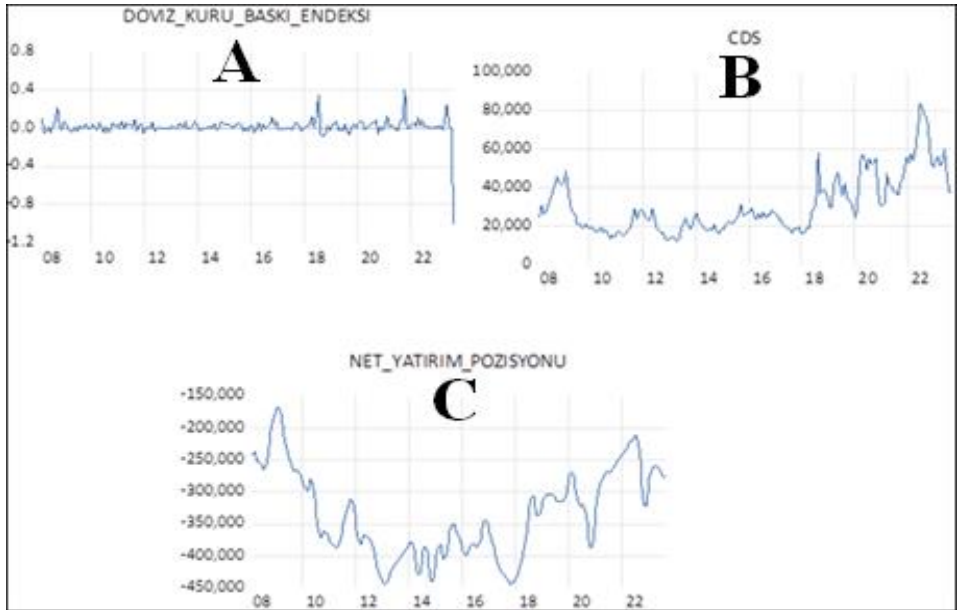
GEÇİKME	1	7
MODEL İSTİKRARI	0,96-0,14	0,93-0,02 (Modül değerleri 1'den küçük olduğu için model istikrarlıdır)
OTO-KORELASYON (TERS HİPOTEZ)	0,0	0,5 (0,05'ten büyük olduğu için oto-korelasyon sorunu gözlemlenmemiştir)

Elde edilen sonuçlar değişkenlerin zaman serisi grafikleri ile birlikte değerlendirilmelidir. CDS priminin ve net yatırım pozisyonu açığının arttığı dönemlerde genel olarak döviz kurları üzerindeki baskı artmaktadır (Bkz. Şekil 3,4.A) Döviz kurları baskı endeksinin de artması tekrar CDS primlerini artırmaktadır. Ayrıca net yatırım pozisyonunu açığının artması, CDS primlerini de artırmaktadır (Bkz. Şekil 3,4.B) Net yatırım pozisyonu açığının azaldığı dönemlerde CDS net yatırım pozisyonunu olumlu etkilerken, artış dönemlerinde CDS net yatırım pozisyonu açığını artırmaktadır. Döviz kuru baskı endeksinin azaldığı dönemlerde ise net yatırım pozisyonu üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır. Kısaca; CDS Risk primi ve net yatırım pozisyonu açığının artması döviz kurları üzerinde finansal para krizlerine neden olabilecek ölçüde bir baskı oluşturmaktadır. Oluşan bu baskı da tekrar CDS primini tetikleyip, net yatırım pozisyonu açığını yükselttiği için finansal kırılganlık ve para krizi sarmalı veya döngüsü ortaya çıkmaktadır. (Bkz. Şekil 3, 4.C)

Şekil 3: Tarihsel Ayırıştırma Sonuçları



Şekil 4: Değişkenlerin Grafikselsel Gösterimi



4. TARTIŞMA

Finans ve iktisat literatüründe döviz kuru dalgalanmalarının para krizleri dinamiği ortaya çıkarabilme kapasitesi, çoğunlukla ödemeler bilançosu cari işlemler hesabı yardımıyla izlenen akım veriler üzerinden analiz edilmektedir. Cari işlemler hesabı dış ticaret dengesi, hizmetler dengesi ve gelir-gider dengesi olarak üç ana hesaba ayrılmaktadır. Gelir dengesi belirli bir dönemde ülkenin tüm finansal alacak ve yükümlülüklerini gösteren bir hesaptır. Akım veri formatında gelir dengesinde raporlanan net finansal varlık ve yükümlülükler birikimli bir şekilde kur ve değerlendirme farkları arındırılıp stok veri olarak uluslararası net yatırım pozisyonu cetveli yardımıyla raporlanmaktadır. Bir ülkenin diğer tüm ekonomilere net alacaklı mı yoksa borçlu mu olduğu bu cetvel yardımıyla ölçülmektedir. Bu nedenle bir ülkenin net borçluluk derecesi; döviz açıklarının finansal kriz ortaya çıkarabilme dinamiğinde en az cari işlemler hesabı kadar önemlidir. Araştırmanın ampirik sonuçları da değişkenlerden beklenen etkileri destekleyip literatürle aynı yönde gerçekleşmiştir. Çalışmanın literatüre en önemli katkısı akım verilerden ziyade stok veriler üzerinden gerçekleşen döviz açıklarının kur krizine neden olma dinamiğini incelemesidir. Sonuçlara göre açıkça görülmektedir ki; döviz kuru krizlerinde bir ülkenin dünyaya net borçlu veya net alacaklı olması da etkilidir. Net yatırım pozisyonunda stok veri olarak raporlanan döviz ihtiyacı azaldıkça; akım verilerin döviz kurları üzerindeki baskının da azalması muhtemeldir.

Yapılan ekonometrik test sonuçları; net yatırım pozisyonu ve CDS primi uzun ve kısa dönemde döviz kurları baskı endeksi arasında uzun ve kısa dönem dengeye işaret etmektedir. CDS priminin artması döviz kurları üzerindeki baskıyı artırırken, net yatırım pozisyonu açık verdikçe yine döviz kurları üzerindeki baskı artmaktadır. Döviz kurları üzerinde artan baskı yeniden CDS primlerini artırmaktadır. Bir ülkenin kümülatif döviz açığı büyüdükçe; risk priminin artmasından dolayı döviz kurları üzerindeki baskı artmaktadır. Yükselen döviz kuru da CDS'i tekrar tetikleyerek bir finansal kırılganlık ve para krizi sarmalı ortaya çıkarmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlar literatür taramasında incelenen birçok çalışma ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmaların ortak noktası; makroekonomik risk faktörlerinin döviz kuru baskı endeksini artırarak ekonomik büyümeyi olumsuz etkiledikleri şeklinde özetlenebilir (Tanner, 2002), (Patnaik, vd; 2017), (Desai vd.;2017), (Akçoraoglu,2000), (Parlaktuna, 2005), (Yokuş ve Ay, 2020) (Akkaya, 2020), (Sıklar ve Akça, 2020), (Özek ve Ergür, 2022), (Akkaya, 2021), (Konat vd.; 2022). Araştırma literatürde bazı çalışmalar ile zıt yönde de sonuçlar elde etmiştir. Bu çalışmalara göre esnek dalgalı kur rejimleri baskı endeksini dengelerken, para politikası araçları baskı endeksini kontrol etme de yetersizdir (Khalaf, 2019), (Öruç, 2019). Ancak literatürde ayrışan bu çalışmaların aksine döviz kurlarının serbest bir şekilde dalgalanmaya başlaması genellikle baskı endeksini yukarı yönlü bir şekilde etkilemektedir. Örneğin Türkiye'de dalgalı kura geçildiği 2001 yılında hem bankacılık hem de döviz kuru-para krizleri gerçekleşmiştir.

SONUÇ

Akım döviz açıkları gibi, kümülatif döviz açıkları da döviz kuru krizlerine neden olabilmektedir. Bu nedenle ilk olarak Kaminsky ve Reinhart (1999) tarafından geliştirilen formülle 2008-2023 arası döviz kuru piyasası baskı endeksi hesaplanmıştır. Kriz eşik değerleri için 1 standart ve 2 standart sapma kullanılmıştır. Çünkü 2013 yılından itibaren Türkiye için döviz kurlarında yüksek volatilité ve dalgalanma oldukça güçlü bir şekilde gözlemlenmiştir. Buna göre Türkiye için 1 standart sapma eşikte para krizi ayları; 2008/02, 2008/09, 2011/08, 2016/10, 2018/04, 2018/07, 2021/2, 2021/10, 2022/04, 2023/05 ifade edilebilir. 2 Standart sapma eşik değere göre para krizi ayları; 2008/09, 2011/09, 2017/02, 2018/07, 2011/10, 2022/07, 2023/05 olarak sıralanabilir (Bkz. Şekil 1). Ardından araştırmada elde edilen tüm sonuçlar tabloda özetlenmiştir (Bkz. Tablo 11).

Araştırmada değişkenlerin uzun dönemde denge noktasına ulaştığı saptanmıştır. Uzun dönemde CDS (Kredi Temerrüt Takası) döviz kurlarını olumsuz etkileyerek döviz kurları üzerinde baskı yaratmaktadır. Bir bakıma, CDS'in etkisi döviz açığını artırmaktadır. Ancak net yatırım pozisyonu açığı arttıkça döviz kurları üzerindeki baskı da artmaktadır. Bu sonuçlar literatür ve teorik çerçevedeki öngörülerle uyumludur. Ayrıca kısa dönemde de denge sağlanmıştır. Bununla birlikte; net yatırım pozisyonu açıklarının döviz kurları üzerindeki baskısı daha çok uzun dönemde ortaya çıkmaktadır.

Statik Granger testi sonuçlarına göre CDS ve net yatırım pozisyonu, 8-14. dönemlik gecikmelerde döviz kuru baskı endeksinin nedeni olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar araştırma amaç ve hedefleriyle paralellik göstermektedir. CDS priminin ve net yatırım pozisyonu açığının arttığı dönemlerde genel olarak döviz kurları üzerindeki baskının da arttığı görülmektedir. Döviz kuru baskı endeksinin artması da CDS primlerini yeniden artırmaktadır.

Tarihsel ayrıştırma sonuçlarına göre; CDS priminin ve net yatırım pozisyonu açığının arttığı dönemlerde genel olarak döviz kurları üzerindeki baskının arttığı görülmektedir. Döviz kuru baskı endeksinin artması da CDS primlerini yeniden artırmaktadır. Net yatırım pozisyonu açığının artması da CDS primlerini artırmaktadır. Ayrıca, net yatırım pozisyonunun açığının azaldığı dönemlerde CDS primleri azalırken, artış dönemlerinde CDS primleri artmaktadır. Döviz kuru baskı endeksinin azaldığı dönemlerde net yatırım pozisyonu üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır.

Sonuçlar açısından Türkiye için politika önerileri de belirlenmelidir. Politika önerilerinin merkezinde döviz ihtiyacının neden olacağı olası riskleri saptamada stok verileri ifade eden uluslararası net yatırım pozisyonu cetvelinin de kullanılması gerektiği hususu yer almaktadır. Ayrıca dış finansman ihtiyacının saptanması bağlamında yalnızca ilgili dönemde cari açık + dış borç ödeme taksitleri değil, net yatırım pozisyonu cetveli toplam döviz varlık ve yükümlülükleri farkı da gözetilmelidir.

Maliye politikaları Mundell-Fleming modeline göre para politikaları ile senkronize bir şekilde yapılandırılmalı ve uygulanmalıdır (Boughton, 2002). Net yatırım pozisyonu bir ülkenin diğer ekonomilere net borçlu mu yoksa alacaklı mı olduğunu gösterdiği için, borçlanma ve gelirler politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında da bu husus gözetilmelidir.

Tablo 11: Araştırma Sonuçları Özet Gösterimi

Değişkenler TESTLER	DÖVİZ KURU BASKI ENDEKSİ	CDS	NET YATIRIM POZİSYONU	SABİT TERİM	TREND
UZUN DÖNEM DENGE	1	5,43	-5,93	0,27	-
Standart Hata		(1,3)	(1,7)		0,00007 (0,00023)
T İstatistiği		[-4,23]	[3,49]		[3,2]
Anlamlılık Düzeyi (%)		5	5		5
Gecikme	15 (Model Gecikmesi)	1	1	1	1
KISA DÖNEM DENGE	-0,55	6,49	1,56	0,0034	
Standart Hata	(0,45)	(2,5)	(9,6)	(0,007)	
T İstatistiği	[-1,2]	[0,25]	[1,6]	[0,47]	
Anlamlılık Düzeyi (%)	20	50	15	50	
Gecikme	1	1	1	1	1
HATA DÜZELTME KATSAYILARI	-0,49	89789,09	8.673.733		
Standart Hata	(0,45)	(19553,8)	(46473,6)		
T İstatistiği	[-1,08]	[4,59]	[0,018]		
Anlamlılık Düzeyi (%)	20	2,5	50		
Gecikme	15 (Model Gecikmesi)	15 (Model Gecikmesi)	15 (Model Gecikmesi)		
GRANGER NEDESELLİK (DURAGAN)	NET YATIRIM POZİSYONUNUN NEDİ	DÖVİZ KURU BASKI ENDEKSİNİN NEDENİ	CDS'NİN NEDENİ, DÖVİZ KURU BASKI ENDESİNİN NEDENİ		
Gecikme	1	2-14, 16	1,19-20,8-16, 17-18 (CDS,DÖVİZ BİRLİKTE)		
GRANGER NEDESELLİK (DİNAMİK)	CDS priminin ve net yatırım pozisyonu açığının arttığı dönemlerde genel olarak döviz kurları üzerindeki baskı artmaktadır. Döviz kuru baskı endeksinin de artması tekrardan CDS primlerini artırmaktadır.				
TARİHSEL AYRIŞTIRMA	CDS priminin ve net yatırım pozisyonu açığının arttığı dönemlerde genel olarak döviz kurları üzerindeki baskı artmaktadır. Döviz kuru baskı endeksinin de artması tekrardan CDS primlerini artırmaktadır. Net yatırım pozisyonunu açığının				

artması CDS primlerini de artırmaktadır. Ayrıca net yatırım pozisyonu açığının azaldığı dönemlerde CDS net yatırım pozisyonunu olumlu etkilerken, artış dönemlerinde CDS net yatırım pozisyonu açığını artırmaktadır. Döviz kuru baskı endeksinin azaldığı dönemlerde ise net yatırım pozisyonu üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır.

Gecikme

7.Gecikme Model istikrarlı ve oto korelasyon sorunu yok

EXAMINATION OF INTERACTION BETWEEN TURKİYE'S NET INVESTMENT POSITION AND EXCHANGE RATE MARKET PRESSURE DURING FINANCIAL CRISES

1. INTRODUCTION

This research explores the impact of the international net investment position on exchange rates during financial crises. To achieve this goal, the study outlines several research objectives. These include collecting data on the international net investment position, selecting an appropriate exchange rate pressure index method for Turkey based on existing literature, calculating the exchange rate pressure index for Turkey over a given observation period using the chosen method, determining threshold values that are crucial for predicting financial crises based on the exchange rate pressure index, and finally, identifying statistical and econometric relationships between these threshold values and foreign exchange deficits. Completing these objectives will contribute to a better understanding of the relationship between the international net investment position, exchange rates, and financial crises, particularly in the context of Turkey.

2. METHODS

-The Exchange Rate Depression Index developed by Kaminsky ve Reinhart (1999) is calculated based on weighted average exchange rate and reserve changes. The variables in the calculation are the US Dollar/Turkish Lira (TRL) nominal exchange rate (K) and changes in international reserves (R) (See Equation 1).

$$DPBE = \Delta K/K - \left[(\sigma_K \sigma_R) x \left(\frac{\Delta R}{R} \right) \right]$$

: **Equation 1**

- ✓ $\Delta K/K$: US Dollar/TRL exchange (K) changes
- ✓ $\Delta R/R$: Changes in International Reserves (R)
- ✓ σ : Standard Deviation

After calculating the exchange rate pressure index, the interactions between the index, CDS premium and net investment position are investigated by cointegration, vector

error correction, static and dynamic Granger causality tests and historical decomposition methods.

3. RESULTS

In this study, it is found that CDS increases exchange rate pressure in the long run, while a decrease in the net investment position decreases this pressure. In the short run, an increase in the net investment position leads to increased exchange rate pressure. CDS and net investment position have a causal relationship with the exchange rate pressure index. Additionally, an increase in CDS premiums is associated with an increase in exchange rate pressure, and a decrease in the net investment position leads to a decrease in the negative impact on the net investment position.

4. DISCUSSION

The capacity of exchange rate fluctuations to cause currency crises is often analysed through the flow data monitored by the current account of the balance of payments. However, the income balance, which includes financial receivables and liabilities, is also essential. The income balance is adjusted for exchange rate and valuation differences and reported as stock data through the international net investment position table. This table helps measure whether a country is a net creditor or debtor to foreign economies. The degree of net indebtedness of a country is crucial in understanding the dynamics of foreign exchange deficits that can lead to financial crises. This study focuses on analysing the dynamics of foreign exchange deficits using stock data rather than flow data. The results indicate that whether a country is a net debtor or a net creditor to the world also influences exchange rate crises. As the need for foreign exchange as stock data decreases, the pressure of flow data on exchange rates may also decrease.

CONCLUSION

According to the theoretical framework, exchange rate deficits can lead to exchange rate crises. To determine the exchange rate market repression level, the exchange rate market repression index for 2008-2023 is calculated using a formula developed by Kaminsky ve Reinhart (1999). Threshold values for crisis detection are based on one standard and two standard deviations. Substantial fluctuations in exchange rates have been observed in Turkey since 2013. Using the one standard deviation threshold, currency crisis months in Turkey include 2008/02, 2008/09, 2011/08, 2016/10, 2018/04, 2018/07, 2021/2, 2021/10, 2022/04, and 2023/05. At the two standard deviation threshold, the currency crisis months are 2008/09, 2011/09, 2017/02, 2018/07, 2018/07, 2011/10, 2022/07, and 2023/05. These results are summarised in Table 7. Econometric tests show a long- and short-term equilibrium between the net investment position, the CDS premium, and the exchange rate pressure index. An increase in the CDS premium or a deficit in the net investment position increases

pressure on exchange rates. This, in turn, leads to a spiral of financial fragility as it triggers the CDS and increases the risk premium.

KAYNAKÇA

- Aizenman, J., ve Binici, M. (2016). Exchange Market Pressure in OECD and Emerging Economies: Domestic Vs. External Factors And Capital Flows in The Old And New Normal. *Journal Of International Money And Finance*, 66, 65-87. <https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2015.12.008>
- Akçoraoğlu, A. (2000). An Analysis Of Exchange Market Pressure And Monetary Policy Evidence From Turkey. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 61-74.
- Akkaya, M. (2020). Index Of Currency Market Turbulence and Estimation Of Leading Indicators: The Case Of Turkey. *Beykoz Akademi Dergisi*, 8 (2) , 199-216 . DOI: 10.14514/Byk.M.26515393.2020.8/2.199-216
- Akkaya, M. (2021). Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Kriz Göstergelerinin Tahmini: Türkiye Uygulaması . *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 23 (1) , 67-92 .
- Ari, A., ve Cergibozan, R. (2016). The Twin Crises: Determinants Of Banking And Currency Crises in The Turkish Economy. *Emerging Markets, Finance And Trade*, 123-135. Doi:10.1080/1540496X.2016.1105683
- Balcılar, M., Ozdemir, Z. A., Ozdemir, H., ve Shahbaz, M. (2018). The Renewable Energy Consumption And Growth in The G-7 Countries: Evidence From Historical Decomposition Method. *Renewable Energy*, 126, 594-604.
- Boughton, J. M. (2002), “On The Origins of The Fleming – Mundell Model”, *IMF Staff Papers*, Vol.50 No.1o 10:
- Bozkurt, H., ve Dursun, G. (2006). Türkiye'de Para Krizinin Öncü Göstergeleri: Erken Uyarı Sistemi. *Marmara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, Arşiv, 259-284.
- Brandt, M. W. AND Kang, Q. (2004). “On The Relationship Between The Conditional Mean and Volatility Of Stock Returns: A Latent VAR Approach.” *Journal Of Financial Economics*, 72(2), 217-257.
- Bulut, E. , Dikmen, F. H. ve Çermikli, A. H. (2018). Türkiye'nin Uluslararası Yatırım Pozisyonu ve Yatırım Gelir-Gider Dengesi: 2000-2016 . *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1) , 49-77
- Cleveland, R.B., Cleveland, W.S., Mcrae, J.E., ve Terpenning, I.J. (1990). STL: A Seasonal-Trend Decomposition Procedure Based on Loess. *Journal Of Official Statistics*, 6(3), 3-73.

- Copeland L. S. (1992). *Exchange Rates and International Finance* (Repr). Addison-Wesley.
- Desai, M., Patnaik, I., Felman, J., v Dataset. *Data in Brief*, 12, 652–655. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2017.04.059>
- Dickey, D. A., ve Fuller, W. A. (1979). Distribution of The Estimators For Autoregressive Time Series With A Unit Root. *Journal Of The American Statistical Association*, 74(366a), 427–431.
- Engle, R. F., ve Granger, C. W. (1987). Co-Integration And Error Correction: Representation, Estimation, and Testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.
- Eryüzlü, H. ve Aşkar, Ş. (2023). Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Ticari Krediler İlişkisi: Türkiye Örneği. *Anadolu İktisat Ve İşletme Dergisi*, 7 (1) , 1-13 . DOI: 10.59293/Anadoluiid.1272691
- Glick, R. Ve Hutchison, M. (2005). Capital Controls and Exchange Rate Instability in Developing Economies. *Journal Of International Money And Finance* 24(3), 387–412.
- Glick, R., Guo, X., ve Hutchison, M. (2006). Currency Crises, Capital-Account Liberalization, And Selection Bias. *The Review Of Economics And Statistics*, 88(4), 698-714.
- Granger, C. W. (1969). Investigating Causal Relations By Econometric Models and Cross-Spectral Methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.
- Hamilton, J. D. (1994). *Time Series Analysis*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hyndman, R.J., ve Athanasopoulos, G. (2018). *Forecasting: Principles and Practice*. <https://otexts.com/fpp2/>
- Johansen, S. (1991). Estimation And Hypothesis Testing Of Cointegration Vectors in Gaussian Vector Autoregressive Models. *Econometrica*, 59(6), 1551-1580.
- Kaminsky, G., Lizondo, S., Reinhart, C. (1998). Leading Indicators For Currency Crisis. IMF Staff Papers, *Palgrave Macmillan Journals*, 45(1).
- Kaminsky, G. L. ve Reinhart, C. M. (1999a). The Twin Crises: The Causes Of Banking And Balance-Of-Payments Problems. *American Economic Review*, 89(3), 473-500.
- Kaminsky, G. L. (1999b). *Currency and Banking Crises: The Early Warnings Of Distress*. Washington: George Washington University.
- Kaya, V., ve Yılmaz, Ö. (2006). Para Krizleri Öngörüsünde Sinyal Yaklaşımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 129-155.

- Kenen, P. B. (1980). *Essays in International Economics*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/J.Ctvbcd28k>
- Khalaf, A. (2018). Foreign Exchange Market Pressure Index And Monetary Policy İn Iraq. *Economic Annals*. 63. 61-82. 10.2298/EKA1819061K.
- Kindleberger C. P. & Aliber R. Z. (2011). *Manias Panics and Crashes : A History Of Financial Crises (6th Ed.)*. Palgrave Macmillan.
- Konat, G. , Taş, Ş. ve Bayat, T. (2022). Döviz Piyasası Baskı Endeksi ve Dolarizasyon Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*,23 (2) , 575-584 . DOI: 10.37880/Cumuiibf.1065378
- Krugman P. R. Obstfeld M. ve Melitz M. J. (2012). *International Economics : Theory & Policy (International Macroeconomics Custom)*. Pearson Addison-Wesley.
- Obstfeld M. ve Taylor A. M. (2005). *Global Capital Markets : Integration Crisis And Growth (1. Pbk.)*. Cambridge Univ. Press.
- Öruç, E. (2019). Weymark Modeli Döviz Piyasası Baskısı Endeksi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 261-284 . DOI: 10.18070/Erciyesiibd.445125
- Özek, Y. ve Ergür, H. O. (2022). The Causality Test on Exchange Market Pressure On Output İn Turkey. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 884-894. Doi: 10.25295/Fsecon.1073333
- Parlaktuna, İ. (2005). "Exchange Market Pressure in Turkey 1993-2004: An Application of The Girton-Roper Monetary Model," *International Economic Journal, Taylor & Francis Journals*, Vol. 19(1), Pages 51-62.
- Patnaik, I., Felman, J., ve Shah, A. (2017). An Exchange Market Pressure Measure For Cross Country Analysis. *Journal Of International Money And Finance*, 73, 62-77. <https://doi.org/10.1016/J.Jimonfin.2017.02.004>
- Poyraz, G., ve İncekara, A. (2021). On Determinants of Exchange Market Pressure in Turkey: The Role Of Model Uncertainty. *Journal Of Economy Culture And Society* (63), 199-211. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0110>
- Reinhart, C. M., ve Rogoff, K. S. (2009). *This Time Is Different: Eight Centuries Of Financial Folly*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/J.Ctvcm4gqx>
- Schmitt-Grohé, S., Uribe, M.,ve Woodford, M. (2022). *International Macroeconomics ([Edition Unavailable])*. Princeton University Press. Retrieved From

<https://www.perlego.com/book/3287883/international-macroeconomics-a-modern-approach-pdf> (Original Work Published 2022)

- Shi, S, Hurn, S, ve Phillips, P.C.B, (2020). Causal Change Detection in Possibly Integrated Systems: Revisiting The Money–Income Relationship, *Journal Of Financial Econometrics*, 18, (1) Winter 2020, Pages 158–180.
- Siklar, S Ve Akca A, (2020). Exchange Market Pressure And Monetary Policy: The Turkish Case. *Ekonomika (Economics)*, Sciendo, 99, (1), Pages 110-130, June.
- Sims, C.A. (1980). Macro Economics and Reality. *Econometrica*, 48, 1-48. [Http://dx.Doi.Org/10.2307/1912017](http://dx.doi.org/10.2307/1912017)
- Tanner, E., C, (2002). "Exchange Market Pressure, Currency Crises, and Monetary Policy: Additional Evidence From Emerging Markets," *IMF Working Papers*, 2002/014, International Monetary Fund.
- Weymark, D. N. (1998). A General Approach to Measuring Exchange Market Pressure. *Oxford Economic Papers*, 50(1), 106–121. [Http://www.Jstor.Org/Stable/3488703](http://www.jstor.org/stable/3488703)
- Weymark, D. N., Ahmed, S., ve Jeisman, S. (1998). A General Approach To Measuring Exchange Market Pressure. *Oxford Economic Papers*, 50(1), 106-121. [Https://Doi.Org/3488703](https://doi.org/3488703)
- Yokuş, T. Ve Ay, A. (2020). Kur Krizleri Tanımı ve Türkiye 2006-2018 Dönemi Kur Krizleri. *Journal Of Management And Economics Research*, 18 (1) , 295-316. DOI: 10.11611/Yead.608003

Veri Kaynakları

İnvesting veri tabanı, <https://tr.investing.com/> Erişim Tarihi, 15.09.2023

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Veri tabanı, <https://evds2.tcmb.gov.tr/>, Erişim Tarihi, 15.09.2023

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 researh hypothesis or idea</i>	*****
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	*****
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	*****
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	*****
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	*****

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**KAMU ÇALIŞANLARININ YENGEÇ SEPETİ SENDROMU HAKKINDAKİ
GÖRÜŞLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Mustafa ALTINTAŞ¹ & Tuğçe TOPÇU²

Öz

“Ben yapamıyorsam sen de yapamazsın” anlayışına hâkim bir ideoloji olan “yengeç sepeti” olgusu kendisinden daha iyisini yapanları devirmeye çalışan bireyin davranışlarını ifade etmektedir. Yengeç sepeti sendromu toplu olarak bir arada olan bireylerin ve özellikle çalışma yaşamında bir arada olan çalışanların arasında sıklıkla görülebilecek bir olgudur. Yengeç sepeti sendromunun derinlemesine incelenmesi için bu araştırma planlanmıştır. Bu araştırma, kamu kurumlarında çalışan bireylerin yengeç sepeti sendromu hakkındaki görüşlerini belirlemek, sendromun nedenleri, sonuçları ve bu süreci yönetebilmek için öneriler geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Nitel araştırma deseninin benimsendiği bu çalışmada olgu bilim deseni kullanılmış olup konuyla ilgili olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 17 kamu çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tek bir kamu kurumu seçilmemiş olup farklı kamu kurumlarından ölçüt ve kartopu amaçlı örnekleme yöntemi benimsenerek araştırmaya katılm gösterenlerin görüşleri açık kodlama yapılarak tümevarımsal yöntem doğrultusunda kategorilere ayrılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanları açısından yengeç sepeti sendromu nedenleri, ortaya çıkış türleri, sonuçları ve yengeç sepeti sendromundan korunmaya dair öneriler ortaya konulmuştur. Kamu çalışanlarının görüşlerine göre kıskançlık, dedikodu, bencillik, kapalı iletişim gibi sorunlar başta olmak üzere yengeç sepeti sendromunun genel olarak yaygın olduğu, bu nedenle çalışanların kurumlarda arkadaşlık ilişkilerinden uzaklaştığı, fakat devlet memuru olmaları sebebiyle mevcut işlerinden ayrılmak istemediklerini belirtmişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda özellikle terfi imkânı olan kuruluşlarda yengeç sepeti sendromunun sıklıkla görüldüğü görülmüştür. Yengeç sepeti sendromu çerçevesindeki davranışların azaltılması için kuruluşların çalışmalar yapması önerilebilir. Bunun yanı sıra çalışanları psikolojik olarak rahatlatma açısından çalışma yaşamının profesyonel bir ortam olduğu ve işbirliğinin önemi vurgulanmalıdır. Yengeç sepeti sendromunun öncülleri ve ardıllarının net bir şekilde ortaya konulabilmesi açısından uygulamalı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yengeç Sepeti Sendromu, Kamu Çalışanları, Nitel Araştırma, Örgütsel Davranış, Önyargı

JEL Kodları: M12, M19

Başvuru: 27.11.2023 **Kabul:** 04.03.2024

¹ Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-9846-5513

² Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, topcu@gelisim.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-9471-6744

VIEWS OF PUBLIC EMPLOYEES ON THE CRAB BARREL SYNDROME: A QUALITATIVE STUDY

Abstract

The phenomenon known as the “crab barrel” mentality, characterized by the ideology of “If I can't do it, neither can you,” reflects the behavior of individuals attempting to undermine those who excel beyond them. The crab barrel syndrome is a commonly observed phenomenon, especially among individuals working together, particularly in the context of professional life. This research is designed to delve into the depths of the crab barrel syndrome. The purpose of this study is to determine the views of individuals working in public institutions regarding the crab barrel syndrome, identify its causes and consequences, and develop recommendations for managing this process. A qualitative research design was adopted for this study, utilizing the case study method, and in-depth interviews were conducted through a semi-structured interview form with 17 public employees who volunteered to participate in the research. The research did not select a single public institution; instead, a criterion and snowball sampling method was adopted, and participants' views were categorized through open coding in line with the inductive method. According to the findings obtained from the research, the causes, types of emergence, consequences, and recommendations for preventing the crab barrel syndrome from the perspective of public employees were outlined. According to the opinions of public employees, issues such as jealousy, gossip, selfishness, and closed communication are prevalent in the crab barrel syndrome. As a result, employees tend to distance themselves from friendship relationships in organizations. However, they express reluctance to leave their current jobs due to being civil servants. The research findings suggest that the crab barrel syndrome is frequently observed in organizations with promotion opportunities, emphasizing the need for organizations to take action to reduce such behavior. In addition, it is recommended that organizations conduct efforts to alleviate the psychological burden on employees by emphasizing the professionalism of the work environment and the importance of collaboration. To clearly identify the precursors and consequences of the crab barrel syndrome, practical research studies are suggested.

Keywords: *Crab in Barrel Syndrome, Public Employees, Qualitative Research, Organizational Behavior, Prejudice*

JEL Codes: *M12, M19*

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

1. GİRİŞ

Örgütlerin başarılı olması ve kaynaklarını en rasyonel şekilde kullanabilmesi için insan davranışlarının nedenlerinin bilinmesi ve yönlendirilmesi son derece önemlidir.

Örgüt için bir mihenk taşı olan insan, çalışma hayatında zaman zaman olumsuz tutum, davranış veya düşünce gösterebilmektedir. Olumsuz olarak nitelendirilen tutum ve davranışlar performans ve verimlilik kaybına neden olabilmektedirler. Bu nedenle örgütler olumsuz davranışları kontrol altına alarak bu davranışların örgüte zarar vermesine engel olmaya çalışmaktadırlar. Buna bağlı olarak örgütsel davranış disiplini örgüt çalışanlarını olumlu davranışlar sergilemeye yönlendirerek örgütün başarısına katkı sağlamaya çalışmaktadır.

Zaman içerisinde insanların sosyokültürel açıdan da değişim göstermesi nedeniyle insan davranışlarını inceleyen bilimlerin araştırma olguları da değişiklik göstermiştir. Örgütsel davranış disiplini öncelikle çalışanların motivasyonu, bağlılık, personel güçlendirme gibi pozitif insan davranışlarına odaklanılırken, 1990'lı yıllardan itibaren sinizm, narsisizm, işte var olmama, psikolojik şiddet gibi negatif ve olumsuz insan davranışlarına odaklanılmaya başlanmıştır.

“Yengeç Sepeti Sendromu” örgütsel davranış alanında literatüre kazandırılan kavramlardan birisidir. “Crab in Barrel Syndrome” olarak adlandırılan ve Türkçeye “yengeç sepeti sendromu” olarak çevrilen, olumsuz olarak düşünülen bir kavramdır (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021).

Yengeç sepeti sendromu ile alan yazında var olan çalışmalar incelenmiş ve gerek ulusal gerekse uluslararası yazında yengeç sepeti sendromu ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışma çerçevesinde ilk olarak konu ile ilgili literatür bilgileri sunulmuştur. Daha sonra katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde toplanan veriler analiz edilerek açıklanmıştır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Yengeç Sepeti Sendromu

Yengeç sepeti kavramı ilk olarak Filipinli yazar Ninotchka Rosca tarafından “yengeç kişilikler” olarak kullanılmış ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu kavramın çıkış noktasının Filipinlerdeki balıkçılar tarafından anlatılan hikâyelerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Yılmaz, 2023).

Hikâyeye göre; deniz kenarında yürüyen bir adam, avlanan ve kovasında birkaç adet yengeç olan bir balıkçıyla karşılaşır ve kovada bulunan yengeçleri gözlemlemeye başlar. Kovadaki yengeçlerden bir tanesinin dışarı çıkmaya çalıştığına diğer yengeçlerin onu aşağı doğru çekerek dışarı çıkmasına engel olduğunu ve bu durumun da yengeçlerin her biri için geçerli olduğunu fark eder. Adam balıkçıya dönüp dikkat edin yengeçler kaçacak der, balıkçı ise adama “eğer sadece bir yengeç olsaydı kaçabilirdi belki ama bir sürü yengeç olduğundan bir tanesi kaçmak istediğinde diğerleri ona engel oluyor ve aşağı çekiliyor, ayrıca yengeçlerin sayısı arttıkça kaçma şansları daha da azalıyor” der (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021). Burada metaforun çıkış noktası yengeçlerin her birinin sadece kendisine odaklanıp diğerlerini aşağı çekmesi ve kaçış için birbirlerine destek olmamasıdır (Ağralı Ermiş ve Akyol, 2023).

“Ben yapamıyorsam sen de yapamazsın” anlayışına hâkim bir ideoloji olan “yengeç sepeti” olgusu kendisinden daha iyisini yapanları devirmeye çalışan bireyin davranışlarını ifade etmektedir (Yılmaz, 2023).

DeGruy (2005) eski bir deyim olan “varildeki yengeçler” ile bu sendromu açıklamaktadır. Bu deyime göre, varildeki yengeçler gibi herhangi bir siyahi kendini yukarı çekmeye çalıştığında, bir diğer siyahi tarafından geri çekilmektedir. Kendi ırkından olan bir insanın yükselmesi, yine kendi ırkından biri tarafından engellenmeye çalışılmaktadır (Altan ve Filizöz, 2023).

Perry’e (2009) göre yengeçler başta esaretten kurtulmak için kovadan çıkmaya çalışsalar da, zaman içerisinde karamsar düşüncelerine teslim olmaya başlarlar. Esaretlerinden memnun olmayı öğrenip, rahatça yaşamlarına devam edebilirler. Hatta rahatlığı ve sakinliği bozduğu düşüncesi ile endişe ya da huzursuzluk belirtisi gösterenlerin kişilerin üzerlerine gidebilirler.

Bulloch (2013), yengeç sepeti sendromunu herkesin eşit seviyede olmasını ve başarılı bireyleri aşağı çekmeyi anlatan olumsuz davranış kültürü olarak tanımlamaktadır.

Soubhari ve Kumar’a (2014) göre, insanlar diğerlerini küçük düşürücü davranışlarında veya aşağıladıklarında kendi hayallerine bir adım daha yaklaştıkları düşüncesine kapılmaktadırlar.

Yengeç sepeti sendromunu, bireyin iç dünyasının gün yüzüne çıkarak davranışlarına yön vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Üzüm ve Özdemir, 2020).

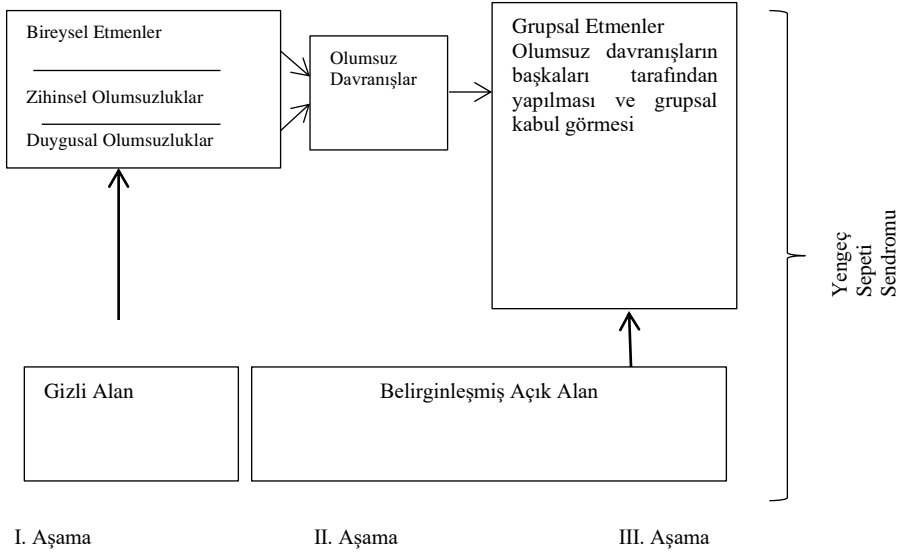
Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021) ise yengeç sepeti sendromunu, başarısızlıktan korkan insanların, diğer kişilerin başarılı olmalarını önlemeye çalışması ve bununla beraber sergilenen bu olumsuz eylemlerin de başkalarına kabul edilen bir davranış olarak görülmesi sonucu oluşan sosyal bir eğilim biçiminde tanımlamışlardır.

Yengeç sepeti zihniyetine sahip olan bireyler tipik olarak belirli özellikleri sergilemektedir. Yengeç sepeti sendromunun özelliklerini taşıyan kişilerde görülen davranışlar şu şekilde ifade edilebilir (Çavuş, 2021):

- “Ben yapamıyorsam sen de yapamazsın” hayat felsefeleridir.
- Birlik, beraberlik, ekip çalışması gibi değerlere önem vermezler.
- Yengeç sepeti zihniyetine sahip olduklarını asla kabul etmezler.
- Başkalarına astları gibi davranırlar.
- Zamanlarını diğer insanlar hakkında konuşarak geçirirler.
- Her konuda fikir sahibi gibi davranırlar.
- İş arkadaşları ile rekabet içerisindedirler.
- Arkadaşları başarı gösterdiğinde gurur duymak yerine paniğe kapılırlar.
- Diğerlerine yardımcı olmak yerine onların başarısızlıklarını suçlarlar.

Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021) yengeç sepeti sendromunun gerçekleşmesine yönelik süreci üç aşamada şematize etmektedir. Şekil 1’de bu şema sunulmuştur.

Şekil 1. Yengeç Sepeti Sendromu Süreci



Kaynak: (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021)

I. Aşama: Sendromun başlangıç noktasını oluşturan bu aşamada bireysel etmenler ön plandadır. Bireyin zihinsel ve duygusal özelliklerini içerdiğinden dolayı başkaları tarafından gözlemlenemez. Bu aşamada çoğu zaman birey bile hislerinin nedenini anlamlandıramayabilir. Bu aşamada meydana gelen olumsuz duygu ve düşünceler son derece insandır ve hayata geçirilmediği sürece başka insanlara zarar vermesi mümkün değildir.

II. Aşama: Olumsuz duygu ve davranışların ortaya çıkmaya başladığı ve davranışsal bir hal aldığı aşamadır.

III. Aşama: Birey tarafından sergilenen olumsuz duygu ve davranışların diğer insanlar tarafında normal olarak algılandığı aşamadır. Bu aşamada sergilenen davranışlar sosyal yaşamda ve grup içinde kabul edilebilir bir hal almaktadır.

Yengeç sepeti sendromu her ne kadar hoş olmayan duygulara neden olsa da insan olmanın bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014). Yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasının bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır.

Bireysel faktörler genel olarak; kıskançlık, korku, kaygı, düşük özgüven, değersizlik ve yetersizlik hissi, narsizm, stres, benlik saygısı eksikliği, bencillik, hakkaniyetten yoksun olma, adaletsizlik vb. şeklinde sıralanabilir (Özdemir ve Üzüm, 2019; Aydın ve Oğuzhan, 2019). Yengeç sepeti sendromunun oluşmasına neden olan bireyler faktörler değerlendirildiğinde, bu davranışların genel olarak zayıf kişilik özelliklerine

sahip bireyler tarafından sergilendiği ifade edilebilir (Ünalın, 2023). Örgütsel faktörler ise bireylerin yengeç davranışları sergilemesine olanak sağlayan örgüt kültürünün varlığı, kurum içindeki kaynakların kıtlığının getirdiği rekabet, kendini geliştirmeye çalışan bireylerin sadece meslektaşları için değil aynı zamanda pozisyonunu kaybetme riski oluşturduğu için yöneticisi için de tehdit unsuru olarak görülmesi ve bununla bağlantılı olarak yöneticinin olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesidir (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021).

Yengeç sepeti sendromunun genel olarak karşı tarafa duyulması gereken saygıyı ortadan kaldıran davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019). Yengeç sepeti sendromunun sonuçları olarak görülebilecek unsurlar aşağıda sıralanmıştır (Yılmaz, 2023; Altan ve Filizöz, 2023; Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu 2021):

Saldırganlık: Birisine veya bir şeye zarar vermek için yapılan çeşitli davranışlardır. Bu davranışlar hem açık olarak hem de pasif ve örtük olarak gerçekleştirilebilmektedir.

Zorbalık: Bilinçli bir şekilde başkalarına sözel saldırı, fiziksel taciz veya manipülasyon yoluyla zarar verme davranışdır.

Dışlanma: insanların buldukları ortamda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleridir.

Dedikodu ve Söylenti: Organizasyonlarda çalışanların moral ve motivasyonunu düşürerek, karışıklıklara neden olup örgütte çatışmalara neden olabilmektedir.

Mobbing: Süreklilik arz eden, düşmanca ve saldırganca fiillerin olduğu olumsuz bir süreçtir. Mobbing bireyin iş yerinde veriminin düşmesi, çalışanlar arasında çatışmaların ortaya çıkması, bireyin işten ayrılması veya çıkarılmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Psikolojik Sıkıntılar: korku, anksiyete bozukluğu, stres gibi psikolojik sıkıntılara neden olabilmektedir. Yengeç davranışları başlı başına bir stres faktörüdür.

İşyeri Nezaketsizliği: bireyler çıkarları için hedef kişileri sindirmek ya da içlerindeki öfkeyi bastıramadıkları için kaba davranışlar sergilemeye yönelebilirler. Bu durum karşı tarafta üzüntü ve işyerine bağlılıkta azalmalara neden olabilir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma bilimsel araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın etik kurallara uygunluğu için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 25.01.2023 tarihli 01/02 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Nitel araştırma, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasını amaçlayan bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Özellikle sosyal araştırmalarda kullanılan nitel araştırma yöntemi sözlü odaklı ve yoruma dayalı çalışmalar olarak bilinmektedir. Bu yöntem, tümevarım mantığı ile elde edilen verilerden yola çıkarak genelleme yapmayı içerir (Padem vd., 2012).

Bu çerçevede, bu araştırmada yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme tekniği kullanılmış olup olgu ve davranışların nasıl gerçekleştiğine odaklanan nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan fenomenolojik (olgu) deseni tercih edilmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla veri toplanacak kişilerin belirlenmesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme yolu tercih edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2018)'in ifade ettiğine göre özellikle nitel araştırmalarda var olan durum ile ilgili bilgi vermeyi hedefleyen örnekleme yöntemleri kullanılması gerekmektedir. Nitel araştırmada, genellikle veriler aşağıdaki dört temel aşamada analiz edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016):

1. Verilerin kodlanması,
2. Temaların belirlenmesi,
3. Kodların ve temaların düzenlenmesi,
4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması.

Bu araştırmada yukarıdaki dört temel aşama dikkate alınmış ve araştırmaya bu doğrultuda devam edilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın amacına uygun olarak olasılıklı olmayan amaçlı örnekleme modeli tercih edilmiştir. Olasılıklı olmayan amaçlı örneklemin amacı, nedeni belli durumların araştırma için seçildiğine dair şüpheleri azaltarak, inanılabilirliği sağlamaktır. Araştırmacı öncelikle rastgele yöntemleri kullanarak evrenden bir örneklem grubu belirlemekte ve daha sonra bu grup içinden araştırmaya en çok katkı yapacağını düşündüğü küçük bir alt grubu seçmektedir (Baltacı, 2018).

Araştırmanın örneklemini görüşmeyi kabul eden ve farklı kamu kurumlarında çalışan 17 kişi oluşturmuştur.

2.3. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Belirlenen katılımcılar ile derinlemesine mülakat/görüşme yapılarak ses kayıtları ile veriler toplanmıştır. Görüşmeler yüz yüze şeklinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yengeç sepeti sendromu hakkındaki tutumlarını belirleyebilmek amacıyla araştırmacı tarafından ilgili literatür taranmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik altı soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların yengeç sepeti sendromu tutumlarını ortaya koymaya yönelik araştırmacılar tarafından hazırlanan 12 maddeden oluşan görüşme soruları yer almaktadır. Bu kısımda katılımcılara yöneltilen sorular aşağıdaki gibidir;

1. Öncelikle yukarıda hem kendinizle hem de çalıştığımız alanla ilgili bilgiler verdiniz. Peki, çalıştığınız iş ile ilgili kendinizi yeterli görüyor musunuz? Sizi çalışırken neler motive etmektedir? İşinizi yaparken titiz mi davranırsınız yoksa gelişmiş mi hareket edersiniz? Yeteneklerinizi bu kurumda ortaya çıkarabildiğinizi düşünüyor musunuz? Bunlardan bize bahsedebilir misiniz?
2. Çalışma arkadaşlarınızdan kendinizi üstün gördüğünüz noktalar var mıdır? Veya çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz genel olarak nasıldır? Bunlardan bize bahsedebilir misiniz?

3. Çalıştığınız kurumda başarıya ulaşmak için nelere dikkat edersiniz? Başarıya ulaşmada ne gibi etkenleriniz vardır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
4. Çalıştığınız kurumdan bahsedecek olursak size nasıl davranışlar gösterilir? Size kendinizi değerli hissettirecek, birliktelik duygusuna önem verecek davranışlar olur mu? Bunlardan bize bahseder misiniz?
5. Çalıştığınız kurumda bencil şekilde bir rekabet var mıdır? Ya da adaletsiz davranışlar görülmekte midir? Mesela liyakate dikkat edilmeden işe alınmış kişiler var mıdır? Kötü niyetli çalışma arkadaşlarınız veya amirleriniz var mıdır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
6. Çalıştığınız kurumda kıskançlık, gelişmenin engellenmesi veya “ben yapamazsam sen de yapamazsın” şeklinde düşünen kişiler var mıdır? Bu saydıklarımızın dışında hangi olumsuzluklar yaşanmaktadır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
7. Çalıştığınız kurumda ekip çalışmasına önem verilir mi? Ya da sizlerin düşünceleri çalıştığınız kurumda ne derece önemlidir? Özellikle amirleriniz bu konuda hangi düşüncelere ve yaklaşımlara sahiptir? Bunlardan bize bahseder misiniz?
8. Çalıştığınız kurumda yardımlaşma davranışı mı çoktur yoksa birbirinin açığını arama gibi konular mı yaygındır? Bunlar nasıl açığa çıkmaktadır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
9. Çalıştığınız kurumda herkes görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirir mi? Yoksa çalışanlar arasında dedikodu çok mu yaygındır? Ya da çalışanlar arasında gerginlikle, nezaket dışı konuşmalar, saygısızlıklar yaşanır mı? Bunlardan bize bahseder misiniz?
10. Çalıştığınız kurumda çalışanlar arasında üst yönetime yaranmaya yönelik davranışlar bulunduğu konumu kaybetmemek için etik dışı davranışlar var mıdır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
11. Çalıştığınız kurumda bu sorduğumuz sorular dışında gözlemlediğiniz, size karşı yapılan olumsuz davranışlar var mıdır? Bunlardan bize bahseder misiniz?
12. Çalıştığınız kurumdan ayrılma imkânınız olsaydı ayrılır mıydınız? Ya da çalıştığınız kurumdaki olumsuzlukları düzeltmek için neler yapardınız? Bunlardan bize bahseder misiniz?

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler direk olarak yazıya dökülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formu etkileşimli bir şekilde katılımcıların görüşlerini bildirmelerine olanak tanımıştır.

Araştırma verilerinin analizinde MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak, yarı yapılandırılmış görüşme stratejisi vasıtasıyla katılımcı kişilerden alınan bilgilerin analizi yapılmıştır. Katılımcıların görüşlerinden oluşturulan metinler program üzerinden okunarak ‘cod’lar oluşturulmuş ve ortak temalar altında birleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular, görüşmelerde katılımcılara yöneltilen sorular ve katılımcıların bu sorulara verdikleri cevaplar ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın etik ilkeleri açısından katılımcılara isimleri yerine K1, K2... K17 şeklinde isimler verilmiştir. Alan araştırması açısından incelendiğinde toplam 17 katılımcının 3’ü kadın 14’ü erkektir. Katılımcıların medeni durumları açısından bakıldığında, 8’inin bekâr 9’unun ise evli olduğu görülmektedir. 17 katılımcının 4’ü lise, 3’ü ön lisans, 7’si lisans ve 3’ü lisansüstü mezundur. Araştırmaya sağlık, eğitim, maliye, güvenlik gibi birçok alandan katılım sağlanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik detaylı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

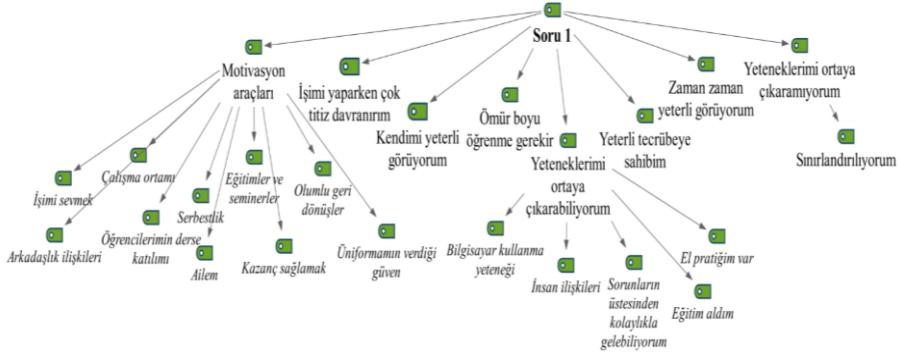
Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Öğrenim Durumu	Kurumdaki Deneyim (Yıl)	Çalıştığı Alan
K1	Kadın	27	Bekâr	Lisans	4	Sağlık
K2	Erkek	31	Bekâr	Lise	3	Özel Güvenlik
K3	Erkek	53	Evli	Lise	24	Müftülük
K4	Kadın	22	Bekâr	Lisans	2	Eğitim
K5	Erkek	49	Evli	Ön lisans	29	Polis
K6	Erkek	27	Bekâr	Lisans	1	Eğitim
K7	Erkek	34	Evli	Lisans	6	TEİAŞ
K8	Erkek	30	Evli	Ön lisans	4	İdari Birim
K9	Erkek	24	Bekâr	Ön lisans	2	Bekçilik
K10	Kadın	27	Bekâr	Lisans	2	Eğitim
K11	Erkek	28	Bekâr	Lisans	3	Eğitim
K12	Erkek	42	Evli	Lisansüstü	21	Eğitim
K13	Erkek	40	Evli	Lise	15	Sağlık
K14	Erkek	50	Bekâr	Lise	15	Orman İşletme
K15	Erkek	38	Evli	Lisansüstü	13	İdari Birim
K16	Erkek	42	Evli	Lisans	14	Maliye
K17	Erkek	27	Evli	Lisansüstü	3	Eğitim

3.2. Katılımcıların Görüşme Sorularına Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Soru 1: “Öncelikle yukarıda hem kendinizle hem de çalıştığınız alanla ilgili bilgiler verdiniz. Peki, çalıştığınız iş ile ilgili kendinizi yeterli görüyor musunuz? Sizi çalışırken neler motive etmektedir? İşinizi yaparken titiz mi davranırsınız yoksa geliştiği güzel mi hareket edersiniz? Yeteneklerinizi bu kurumda ortaya çıkarabildiğinizi düşünüyor musunuz? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 2. Soru 1’e Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yöneltilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; katılımcıların hepsinin işini yaparken çok titiz davrandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kendini yeterli görme konusunda kimisi yeterli gördüğünü kimisi ise sürekli öğrenme gerektiren bir iş olduğundan dolayı tam anlamıyla yeterli görmediğini ifade etmiştir. Katılımcılar çalışırken kendilerini motive eden araçlara işi sevmek, çalışma ortamı, ailem, kazanç sağlamak, arkadaşlık ilişkileri, olumlu geri dönüşler gibi cevaplar vermişlerdir.

“Devlet hastanesinde hemşireyim. Mesleğim açısından kendimi yeterli görüyorum. Lise de sağlık meslek lisesi hemşirelik bölümü okudum. Daha sonra hemşirelik fakültesini okudum ve bu alanda oldukça bilgili olduğumu yeterli tecrübeye sahip olduğumu düşünüyorum. Yeni doğan servisinde çalışıyorum. Hayata gözlerini yeni açmış, neler olduğunu anlamaya çalışan minik kalplerin sağlıklı atması beni motive ediyor. İşimi yaparken çok titiz davranırım. Çünkü mesleğim insan sağlığı ve hayatı üzerine kuruludur. Bu durum da titiz davranmak için en büyük sebeptir. Minik bedenleri en güzel dokunuşlarla tedavi etmek mesleğimizin görevidir. Yeteneklerimi çalıştığım bu kurumda ortaya çıkarabildiğimi düşünüyorum. Uzun yıllar bu mesleğin eğitimini almış olmam, el pratiğimin olması, eğitim alanında bu mesleğin bölümünden mezun olmam yeteneklerimi sergileme de oldukça iyi olarak görmekteyim.” (K1)

“Çalıştığım işte kendimi yeterli görüyorum. Üniversite de görev yaptığım için saygı, sevgi ve disiplini, benimle güzel ilişki kurmaları beni motive etmektedir. İşimi yaparken son derece titiz davranırım. Çünkü iş ahlakı titizlik gerektirir. Özel güvenlik olarak üstüme düşen tüm vazifeyi en güzel şekilde tamamlıyorum.” (K2)

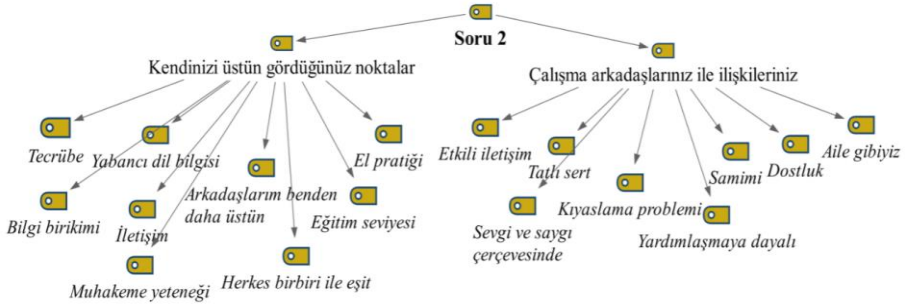
“Çalışma ortamı, arkadaşlık ilişkileri beni motive etmektedir. İşimi yaparken titiz davranırım. Yeteneklerim çalıştığım kurumda ortaya çıkıyor insan ilişkileri ve bilgisayar kullanma yeteneği gereken işler yapıyorum. Fakat çalıştığım işte kendimi daha üst seviye görmek isterim. Bu durum benim çalışmamda kendimi iyi hissetmemi sağlar.” (K8)

“Bu mesleği yapabilmek için birçok süreçten geçtik. Bizler diplomalarımızı alıp gerekli sınavları başarıyla tamamladıktan sonra bu işi yapmaya hak kazananlarız. Ama tabii ki bu iş bu aşamaları tamamladıktan sonra bitmemektedir. Bizim işimiz ömür boyu öğrenmeyi diğer işlere göre daha mecbur bırakıyor. Bizler her öğrenciyle, her nesilde kendimizi yenilemek zorundayız. Öğrencilerimize gerekli becerileri kazandırabildiğimizi görmek, onların ufuklarının açıldığını görmek, hayata karşı daha güçlü durabilmeleri görmek bizleri motive eden unsurlar olarak sayılabilir. Titiz davranmayı tercih etmekle beraber zaten bunu yapmak zorundayız. İhmale gelmeyecek konular daha ağır basıyor meslek hayatımızda. Yeteneklerimizin ortaya çıkması kurumdan daha ziyade kendimizde biten bir şey olarak görüyorum. Gerekli girişimlerde bulunduğunuz müddetçe yeteneklerinizi ortaya çıkarmakla beraber ilerletmek de mümkündür.” (K11)

“Çalıştığım alan ile ilgili bazen kendimi yeterli görmüyorum. Ama çoğu zaman yeterli olduğumu düşünüyorum. Yeterli olduğumu düşündüğüm zamanlar ise kendimi daha çok motive ediyorum. Ben genellikle çalışırken motive olmaktan ziyade işimi en iyi şekilde yapmaya çalışırım. Motive olacaksam eğer aldığım paranın karşılığını verebilmek, çalıştığım işi sevmek, görevlerimi sevmek beni motive etmektedir. İşimi yaparken yeteneklerimi en iyi şekilde kullanmaya çalışıp işimi titiz bir şekilde icra etmeye çalışırım. Eğer yeteneklerimi bu kurumda ortaya çıkarmasaydım 15 yıl aynı işi icra etmezdim ve terfiler alamazdım. Yani kısacası işimi severek yapıyor ve olabildiğince yeteneklerimi kullanmaya çalışıyorum.” (K14)

Soru 2: “Çalışma arkadaşlarınızdan kendinizi üstün gördüğünüz noktalar var mıdır? Veya çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz genel olarak nasıldır? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 3. Soru 2'ye Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yönetilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; katılımcıların bir kısmı arkadaşlarının kendisinden üstün olduğunu veya herkesin birbiri ile eşit olduğunu kimsenin üstünlüğü olmadığını ifade ederken, bir kısmı ise tecrübe, el pratiği, bilgi birikimi, eğitim seviyesi gibi özelliklerinden dolayı arkadaşlarından üstün olduğunu

düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu çalışma arkadaşları ile aile gibi olduklarını, etkili bir iletişime sahip olduklarını, samimiyet, sevgi, saygı ve yardımlaşmaya dayalı olduğunu ileri sürmektedir.

“Çalıştığım serviste benim gibi çokça tecrübeye sahip arkadaşlarım var. Bunun yanı sıra yeni mezun olmuş iş deneyimi olmayan ama öğrenmede becerikli ve istekli olan iş arkadaşlarım da bulunmaktadır. Tecrübeli arkadaşlarımla aynı statüde olduğumuzu, işe yeni başlayan arkadaşlarımdan üstün olduğumu düşünüyorum. Çünkü sağlık alanında el pratiği çok önemli olup neredeyse her şey tecrübe ve uygulama sayesinde öğrenilmektedir. Tecrübeli kişi de işe yeni başlayan kişiye göre daha üstün olarak görülmektedir. Çalışma arkadaşlarımla aramızdaki ilişki birbirimize karşı saygı ve sevgi dolu şeklindedir. Benden yaşça büyük ve küçük çalışma arkadaşlarım bulunmaktadır. Hepimiz serviste bir aile gibiyiz.” (K1)

“Tecrübe olarak yeni işe başlayanlara kıyasla daha üstün olduğumu ve daha fazla bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum. Mesailerimiz uzun süreli olduğu için mesai arkadaşlarımla bu süre içinde birlikte olduğumuz için ilişkilerimiz iyidir.” (K5)

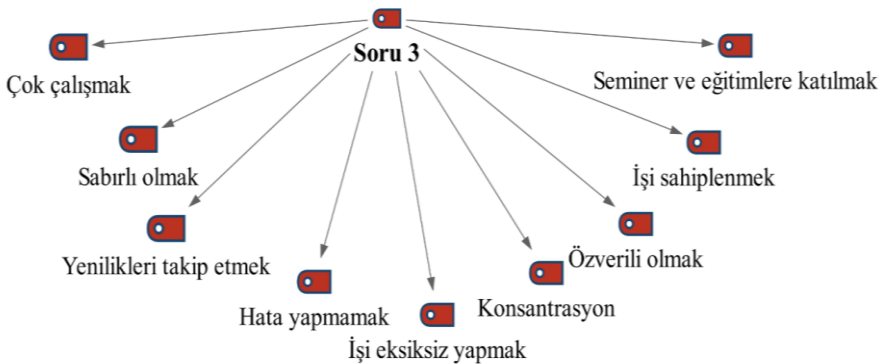
“Muhakeme konusunda kendimi üstün görüyorum. İlişkilerim genel anlamda iyi ama farklı olarak çalışma arkadaşlarımdan üç dil biliyorum. Bundan dolayı kendimi üstün görmekten ziyade kendimi birazcık farklı görüyorum. Yaptığım işte kazandığım tecrübeler beni onlardan farklı olmamı sağlıyor.” (K8)

“Kendimi üstün görmüyorum çünkü hepimiz aynı görevi yapıyoruz. Birbirimizle yardımlaşarak eksik olan yerlerimizi tamamlıyoruz. İş dışında veya iş esnasında da gayet saygı ve sevgi çerçevesinde görevimizi tamamlıyoruz.” (K9)

“Çalışma arkadaşlarımla kendini eşit düzeyde görüyorum. Herkesin kendi alanında uzman olduğunu ve herkesin kendi alanında daha başarılı olduğuna inanıyorum.” (K10)

Soru 3: “Çalıştığınız kurumda başarıya ulaşmak için nelere dikkat edersiniz? Başarıya ulaşmada ne gibi etkenleriniz vardır? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 4. Soru 3'e Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yönetilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; başarıya ulaşmak için sabırlı olmaya, çok çalışmaya, hata yapmamaya, yenilikleri sürekli takip etmeye,

özverili olmaya, işi sahiplenmeye, örgüt tarafından yapılan seminer ve eğitimlere katılım sağlamaya özen gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

“Çalıştığım kurumda başarıya ulaşmak için öncelikle istikrar ve azim önemlidir. Neden diye sorarsanız, yükselmek için belirli bir yıl ve bu yıl sonucunda yükselme sınavlarına girmeniz gerekmektedir. Bunlar da istikrarlı ve azimli olmaktan geçmektedir. Başarıya birden değil adım adım çıkacağımızı bilerek ve buna göre adımlar atmamızı unutmamamız şarttır. Başarıya ulaşmadaki ilk etkenim kendime hedef belirlemek ve bu hedef doğrultusunda yürümektir. Bunun yanı sıra hedefime ulaşmak için düzenli çalışmak, işimi ve hedefimi birbirine karıştırmadan yürütmektir.” (K3)

“Takım çalışması, iş dağılımı, görevini eksik yerine getirme, işinin sahiplenme başarıya ulaşmak için çok çalışmak gerekir. Yaptığın işin her noktasıyla öğrenip daha hızlı kolay ve de daha başarılı yapmak için her zaman çabalarım. Bu da benim başarıya ulaşmamı sağlar.” (K8)

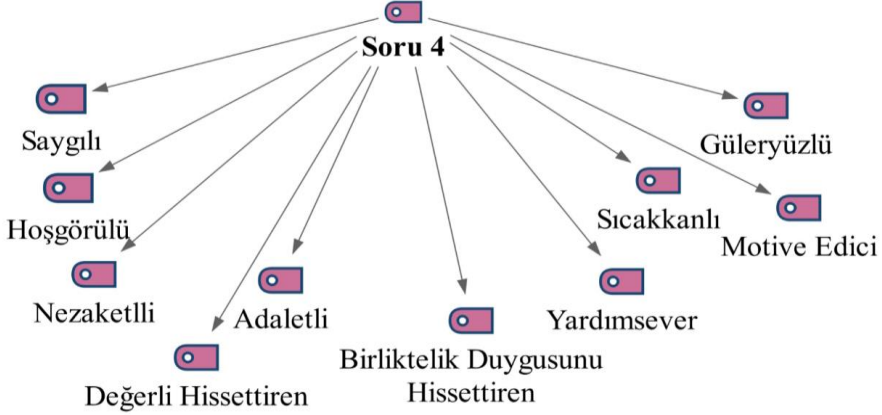
“Öncelikle işime çok saygı duyan biriyim. Çünkü geleceğim bu mesleğe ve işe bağlı olduğum için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum. Kurallara uyum sağlamaya özen gösterip ve bulunduğum ortama layık bir çalışan olmaya dikkat ediyorum. Başarıya ulaşmak için bu konuya değinmek istiyorum. Daha önce de dile getirdiğim gibi düzen, titizlik, çalıştığım ortama uyum sağlamak, çizgimi bozmadan istikrarlı bir şekilde yoluma devam ediyorum.” (K13)

“Çalıştığım kurumda başarıya ulaşmak için görev ve sorumluluklarımı en iyi şekilde yapmaya çalışırım. Bunun yanı sıra ast-üst ilişkilerini korumaya yönelik hamleler yaparım ve hep iyi bir iletişim halinde olurum. Düşüncelerimi özgürce söyleyebildiğim ortamlarda kendimi daha özgüvenli hissederim. Başarıya ulaşmak için bunları yaparım. Başarıya ulaşmada özverili çalışma, özgüvenli olma, işini en iyi şekilde icra etme, disiplinli olma, her işi zamanında yapma gibi unsurların başarıya ulaşmada etkili olduğunu düşünürüm.” (K14)

“Başarıya en kolay yakalama şansı öğrenme, çalışma, yeni bilgilere yönelme, disiplin, titizlik, işler baştan sağma olmayacak şekilde ve en önemlisi de konsantrasyondur. Bunların arkadaş ortamı arasında hep beraber bir bütünlük içinde yapılması daha çok zevk verir. Başarıyı insanlar bireysel veya grup çalışması ile yakalanabilir. Ama başarının bir de yöneticisi olduğunu düşünüyorum. Her şeyi koordine eden bir yönetici de başarıya daha hızlı ulaşmamızı ve daha az hata yapmamızı sağlar.” (K15)

Soru 4: “Çalıştığımız kurumdan bahsedecek olursak size nasıl davranışlar gösterilir? Size kendinizi değerli hissettirecek, birliktelik duygusuna önem verecek davranışlar olur mu? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 5. Soru 4'e Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yönetilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; katılımcılar genel olarak çalışma arkadaşlarının kendilerine saygılı, hoşgörülü, nezaketli, motive edici, sıcakkanlı, güler yüzlü, adaletli, yardımsever davranışlar sergilediklerinden bahsetmiştir.

“Hastane yönetiminiz bütün sağlık çalışanlarına hoşgörülü ve anlayışlı davranır. İşimin başındayken kendimi değerli hisseder, işimi çok severek yaparım. Mesleğimi sevdiğimden dolayı işime mutlu giderim. Ancak işe bu denli isteyerek gitmemin en büyük sebeplerinden bir tanesi de hastane yönetiminin bize karşı tutumudur. İş dışında da birlikte organizasyonlar düzenler, birlikte vakit geçiririz. Servis arkadaşlarımla da oldukça iyi bir muhabbetimiz var. Sevdiğimi bildiğimden kendimi değerli hissediyorum.” (K1)

“Çalıştığımız kurumda üst amirlerimiz tarafından motive edilip, saygı ve değer görürüz.” (K5)

“Genel anlamda olumlu davranışlar sergilerler. Bunun sebebi arkadaşlık ortamı ve işimi iyi yapmam denebilir. Farklı dil bilmem sebebiyle bana karşı daha muhtaç davrandıklarını ve daha çok değer verdiklerini düşünüyorum. Yaptığım işte genel anlamda işlerin kolay hallolması için birbirimizle yardımlaşırız. Bu durumlar işin daha hızlı bitmesini sağlıyor. Bu birliktelik duygusu da bizi birbirimize bağlıyor. Sonuç olarak davranışlarımı ona göre şekilleniyor.” (K8)

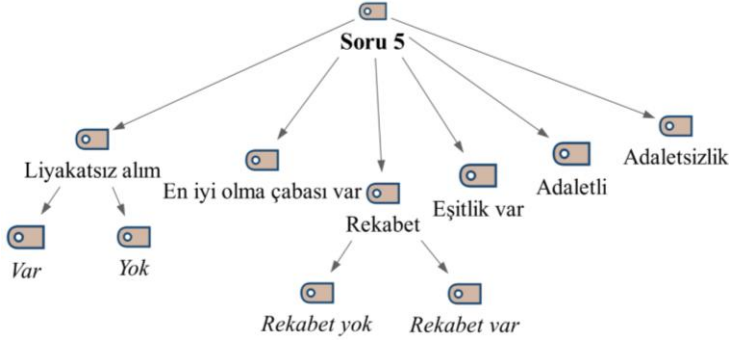
“İşçilere son derece eşit, saygı ve hoşgörülü davranışlar sergileniyor. İş arkadaşlarım ve amirlerim olsun iş esnasında güzel vakitler, beraberlik ve adalet olduğu için kendimi değerli hissedirim.” (K9)

“Çalıştığım kurum resmi bir kurumdur. Resmi kurum olmasından dolayı çoğu işler veya davranışlar resmi olmaktadır. Çalıştığım kurumda bana saygılı, nazik ve yeri geldikçe de emirler verilerek davranılıyor. Bana olumsuz bir yaklaşım veya davranışlar sergilenmiyor. Birbirimize saygılı olduğumuz sürece çalışma ortamı daha iyi bir hâle gelebilir. Bana kendimi değerli hissettirecek veya birliktelik duygusuna önem verecek davranışlar oluyor.” (K14)

Soru 5: “Çalıştığımız kurumdaencil şekilde bir rekabet var mıdır? Ya da adaletsiz davranışlar görülmekte midir? Mesela liyakate dikkat edilmeden işe alınmış kişiler

var mıdır? Kötü niyetli çalışma arkadaşlarınız veya amirleriniz var mıdır? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 6. Soru 5'e Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yöneltilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; çalıştıkları kurumda bencilce bir rekabet olduğunu düşünen çalışanlar olduğu kadar rekabet olmadığını düşünen çalışanlar da bulunmaktadır. Aynı şekilde liyakatsiz şekilde işe alımların olduğu kurumlar varken liyakate çok önem veren kurumlarında bulunduğunu söylemek mümkündür.

“Her işte bir rekabet vardır. Üstün olma ve en iyi olma çabası söz konusudur. Ama bu çabayı birbirimizi kırarak ya da etik olmayan davranışlar sergileyerek yapmıyoruz. Herkes işini elinden geldiğince iyi yapmaya çalışıyor bu durum o kişiyi yükseltme de bir sebep oluyor. Devlet kurumu olduğundan dolayı işe herhangi bir adaletsizlikle alınmış kişiler yoktur. Bizzat KPSS puanlarıyla atanmış hak ederek gelmiş insanlar vardır. Yönetim ile ya da çalışma arkadaşlarımız ile bazen bazı fikir anlaşmazlıklarına düşüyoruz. Farklı görüşler olmuş olsa da birbirimize hiçbir kötü niyet barındırmadan iletişimimizi sağlıyoruz.” (K1)

“Çalıştığım kurumda bencil şekilde çalışan yoktur, varsa da bilgim yoktur. Benim bulunduğum bölümde koordinasyon ile çalışmak gerektiği için bencillik yapılacak bir davranış olmuyor. Adaletsizlik kesinlikle oluyor olmuyor diyemem. Örnek olarak öğlen paydosuna dönüşümlü olarak çıkıyoruz. Herkesin belirli bir saati var ve bir kişinin saati aşması durumunda ondan sonraki paydosa çıkacak kişinin molası ister istemez kısalıyor. Bu durum bir adaletsizlik birinin yaptığı hatanın cezasını diğeri çekiyor. Torpil ile gelenler tabii ki oluyor. İmanların görevlendirilmesinde biz sorumlu olduğumuz için ister istemez tanıdıklarımızı istedikleri camilere yerleştiriyoruz. Kötü niyetli çalışma arkadaşım olduğunu düşünmüyorum. Amirlerimizin de hiçbir kötü davranışını görmedim.” (K3)

“Her çalışma ortamında olduğu gibi maalesef bulunmaktadır. Hakkaniyet olması için dayı kavramının olmaması lazım. Var olan kişiyi de bilmemiz bizi birbirimizden de soğutuyor hakkıyla girmediğini bildiğimiz için bizim ona karşı konuşmalarımızda tutum davranışlarımızla yansıtmamız da pek mümkün değil dayısı olduğu için bizde işimizden olma riskiyle karşı karşıyayız.” (K8)

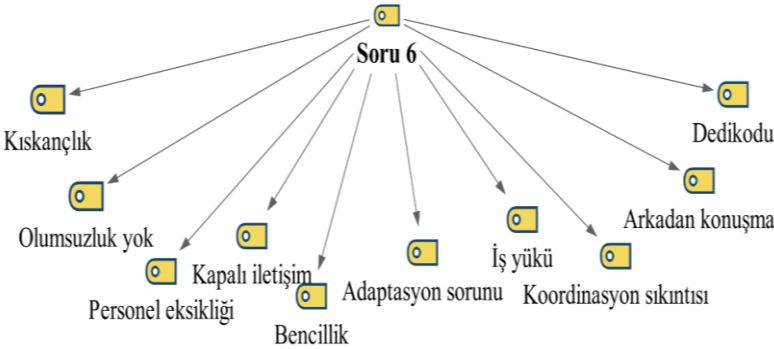
“Bencil bir şekilde rekabet durumuna rastlamadım ama illaki oluyordur. Yani rekabet neredeyse bütün kurumlarda vardır. Adaletsizlikler oluyor. Bazen şefler kendi

yapması gereken görevleri bizlere yükleyebiliyorlar ya da başka bir arkadaşın görevini üstlenmek zorunda kalabiliyoruz. Liyakate dikkat edilmeden işe alınmış kişiler oluyor. Kötü niyetli çalışma arkadaşım yok ama bazen şeflerimiz buldukları makamı kötü niyetli kullanabiliyorlar.” (K14)

“Kesinlikle yoktur. Herkes işinin başında gerekli olan görevlerini yapmaktadır. Adaletsiz davranışlar şu ana kadar yaşamadım. Kötü niyetli arkadaşlarım yoktur bu iş konusunda birlik olmalıyız. Bana kötü niyetle yaklaşırsa kendine de zararı olacaktır. Çünkü bu idari birim işi bir bütün birbirine bağlı bana yapılan hata onu da etkileyecektir. Bir ağacın dalları gibi düşünebiliriz. Amirlerim gayet iyi onlar da işin yürümesini ve aksamamasını isterler.” (K15)

Soru 6: “Çalıştığımız kurumda kıskançlık, gelişmenin engellenmesi veya “ben yapamazsam sen de yapamazsın” şeklinde düşünen kişiler var mıdır? Bu saydıklarımızın dışında hangi olumsuzluklar yaşanmaktadır? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 7. Soru 6'ya Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yönetilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; kurumda iş yükü fazlalığı, personel eksikliği, koordinasyon sıkıntısı, dedikodu, kıskançlık, iletişim problemleri gibi olumsuzlukların olduğunu ileri süren katılımcıların olduğu görülmektedir. Bunun yanısıra kurumda hiçbir olumsuzluk olmadığını belirten katılımcılarda bulunmaktadır.

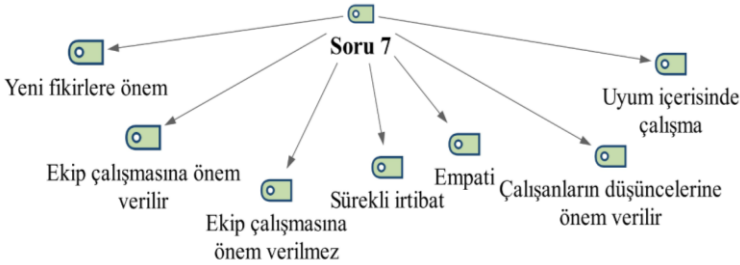
“Kıskançlık veya gelişmenin engellenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Ancak bazı üstten bakmalar, kendini üstün görmeler ve en iyisini bilirim tavırları olabiliyor. Bu anlamda serviste birkaç arkadaşımız var. Ama genel anlamda herkesin arasında iyi ve hoş bir iletişim olması bu durumun görmezden gelinmesine, o kişilerin de kendi davranışlarını törpülemesine neden oluyor. Bunun dışında olumsuzluk dedikodu olabiliyor. Arabozucu şekilde değil fakat bazı arkadaşlarımız tarafından bu tarz arkadan konuşmalar yaparlar da var.” (K1)

“Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarım olsun veya başka işçiler olsun hiçbir şekilde birbirimizi kıskanma veya ben yapamazsam sende yapamazsın diye bir şey yoktur aksine iş arkadaşlarımızdan birileri güzel bir yere varınca çok mutlu oluyoruz. Kurumda hiç olumsuz bir şeye rastlamadım.” (K2)

“Kıskançlık ve bencillik fazla yoktur fakat elbette birbirini çekemeyen ve başkalarını kendinden küçük gören olur. Ben şimdilik böyle bir durumla karşılaşmadım.” (K9)
“Her sektörde olduğu gibi tabii ki de bizim sektörde de bu tür olaylarla karşı karşıya kalabiliyoruz. Bu konuya olduğum ortamdan yana bir örnek verecek olursam şunu dile getirebilirim ki işini eksiksiz yerine getiren arkadaşlarımızı tetikleyecek ya da amirlerin gözünden düşmesini sağlayacak olan maalesef ki kıskançlık söz durumu olabiliyor bazen. Ben pek bunlara aldırış etmemeye özen gösteriyorum.” (K13)
“Çalıştığım kurumda kıskançlıkta söz konusudur. Bunun nedeni de insanların karakterlerinden kaynaklandığını düşünüyorum. Örneğini işini bilmeyen birinin ben bilirim ben yaparım tavırlarına girmesi gibi.” (K17)

Soru 7: “Çalıştığınız kurumda ekip çalışmasına önem verilir mi? Ya da sizlerin düşünceleri çalıştığınız kurumda ne derece önemlidir? Özellikle amirleriniz bu konuda hangi düşüncelere ve yaklaşımlara sahiptir? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 8. Soru 7'ye Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yönetilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; bir katılımcı dışında herkes ekip çalışmasına önem verildiğini belirtmiştir. Aynı zamanda amirlerinin yeni fikirlere ve çalışanların düşüncelerine önem verdiklerini, empati yaptıklarını, uyum içerisinde çalışarak sürekli irtibat halinde olduklarını belirtmişlerdir.

“Mesleğimiz tamamen ekip çalışması dâhilinde olur. Herkes birbiriyle bir uyum içerisinde koordinasyon sağlar. Çünkü hemşirelik bir ekip işidir. Ekipçe çalışmak önem verdiğimiz durumdur. Düşüncelerimin kurumda önemli olduğunu düşünüyorum. Gerek iş tecrübem gerek ise iş arkadaşlarımla olan iletişimimin buna sebep olduğunu düşünüyorum. Servis sorumlu hemşiremiz ve hastane yönetimi çalışkan bir hemşire olduğum söyler.” (K1)

“Evet, ekip çalışmasına önem verilir. Kurumların rekabetçi dünyada başarılı olması için yeni, taze fikirlere ihtiyacı vardır. Eğer benzersiz bir bakış açımız var ise ve bunu başkalarının yetenekleriyle birleştirirseniz hedeflere çok daha kolay ulaşılır. Amirimiz, ortak bir amaç için çalıştığımızı gördüğü için hep bize destek olur. Güvenli bir alan oluşturur.” (K4)

“Ekip çalışması son derece önemlidir. Amirler bu konu üzerinde görev dağılımı yapıyorlar. Ekip çalışmasına her zaman önem veririz. Ekibimiz bizim için önemlidir sosyal ve iş olarak her konuda bir birbirimize yardımcı oluruz. Düşüncelerimiz her önemli önem arz eder. Bir iş yapmadan önce o iş ile ilgili toplantı ve beyin fırtınası

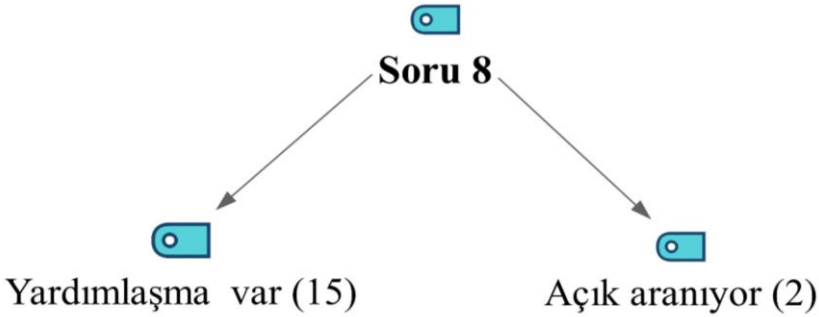
yaparız. Amirlerimiz de ekibimize güvendiği için iş hakkında ki düşüncelerimize her zaman önem verir.” (K8)

“Çalıştığım kurumda ekip çalışmasına çoğunlukla önem verilir. Amirlerimiz ile sahada çalışan arkadaşlar sürekli irtibat halinde olmak zorundadır. Bizim için ekip çalışması evrakların düzenli ve kuralına uygun bir şekilde amire iletilmesi için çok önemlidir. Çalıştığımız kurumda bizlerin düşünceleri şu açıdan önemli; işin çıkış yönü, çıkış noktası, bizler olduğumuz için ve insanlarla birebir iletişime geçtiğimiz için düşüncelerimiz önem kazanıyor. Amirlerimizde bu duruma karşı olumlu bir yaklaşım sergilerler.” (K14)

“Çalıştığım kurumda ekip çalışmasına önem verilmez. Benim düşüncelerime ise orta derece de önem verilir yani bazen değerlendirilir bazen değerlendirilmez.” (K17)

Soru 8: “Çalıştığınız kurumda yardımlaşma davranışı mı çoktur yoksa birbirinin açığını arama gibi konular mı yaygındır? Bunlar nasıl açığa çıkmaktadır? Bunlardan bize bahsedebilir misiniz?”

Şekil 9. Soru 8'e Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara “Çalıştığınız kurumda yardımlaşma davranışı mı çoktur yoksa birbirinin açığını arama gibi konular mı yaygındır?” sorusu sorulmuştur ve 17 katılımcının 15’i yardımlaşma davranışının hâkim olduğunu ileri sürmüştür.

“Yardımlaşma davranışı vardır. İşimiz zaten bir ekip işi olduğu için birbirimizle sürekli yardımlaşma halindeyiz. Herkes üstüne düşen görevi layıkıyla yerine getirir ve birbirine yardım eder. Açığa çıkacak bir durum yoktur. Çünkü birbirinin açığını arama gibi bir durum söz konusu değildir.” (K1)

“Çalıştığım kurumda yardımlaşma davranışı bir hayli çoktur. Herkes birbirini yardım ederek işlerini yapar. Açık arama konusuna gelecek olursak açık aramadan ziyade kapatmaya önem verilir. Çünkü bir açık oluşması durumunda bu olay sadece açık yapan kişiyi değil tüm grubu etkileyeceği için birbirimizin açığını kapatmak için seferber oluyoruz. Ve bunun sonucunda da hem işimiz hem de dostluğumuz pekişmiş oluyor.” (K3)

“Yardımlaşma ön plandadır. Birinin açığını yakala yapılan işin sistem üzerinde kayıtlı olması veya o işin olumsuz olarak dönmesi sonucunda ortaya çıkıyor. Bu durum çalışanların birbirine laf sokması gibi davranışlarla gündeme gelmektedir. Kurumumuzda yardımlaşma her zaman en üst seviyedir. Hep beraber güler hep

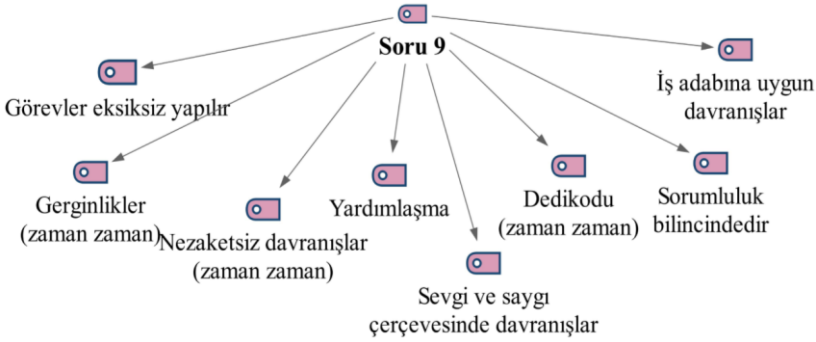
beraber ağlarız. Ekibimiz dışındaki diğer birimlerle de yardımlaşarak en zor işleri en iyi şekilde sonuçlandırırız. Birbirimizin başarısızlığını değil başarılarını sağlarız ve her başarı bizi ayrıca mutlu eder.” (K8)

“Çalıştığım kurumda hem birbirinin açığını yakalamaya çalışan insanlarla hem de yardım etmeye çalışan insanlarla karşılaşıyoruz. Bazı insanlar sürekli birbirinin açığını yakalamaya çalışarak sıkıntı çıkarıyor, kendisinin mükemmel çalıştığını her işini eksiksiz yaptığını düşünerek başkalarının en ufak açığını yakalayarak kavga çıkarmaya çalışıyor. Bunun yanı sıra anlayışlı insanlarla da karşılaşıyoruz.” (K10)

“Çalıştığım kurumda birbirinin açığını arama durumları söz konusudur ve bunlar genelde ikili konuşma sıralarında açığa çıkmaktadır.” (K17)

Soru 9: “Çalıştığımız kurumda herkes görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirir mi? Yoksa çalışanlar arasında dedikodu çok mu yaygındır? Ya da çalışanlar arasında gerginlikle, nezaket dışı konuşmalar, saygısızlıklar yaşanır mı? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 10. Soru 9'a Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yöneltilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; kurumlarda görevlerin eksiksiz bir şekilde yerine getirildiği, zaman zaman gerginlikler, dedikodu ve nezaketsiz davranışlarla karşılaşıldığı fakat çoğu zaman yardımlaşma, sorumluluk bilincinde, sevgi saygı çerçevesinde ve iş adabına uygun davranışların hâkim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Çalıştığım kurumda herkes görevlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirir. Sorumluluklarının bilincindedir. İş adabına uygun davranışlar söz konusudur. Dedikodunun olduğu anlar da oluyor. Mesela gün içinde mesai saatlerinde ya da gece nöbetlerinde kim yok ise onun arkasından birtakım konuşmalar oluyor. Şu işi ben daha iyi yapıyorum o bu alanda daha deneyimsiz gibi söylemler dolaşüyor arada. Ancak hiç kimsenin art niyet ya da saygısızlık anlamında konuştuğunu düşünmüyorum. Nezaket dışı konuşmalar ya da çalışanlar arasında birtakım gerginlik de yaşanmadı şu ana kadar.” (K1)

“Çalıştığım kurumda herkes üstüne düşen vazifeyi eksiksiz bir şekilde yapmaktadır. Çalışanlar arasında dedikoduya ben hiç rastlamadım lakin varsa da bilmiyorum. İş arkadaşlarımızla saygı, sevgi ve yardımlaşma içerisinde ilişkilerimizi yürütüyoruz.” (K2)

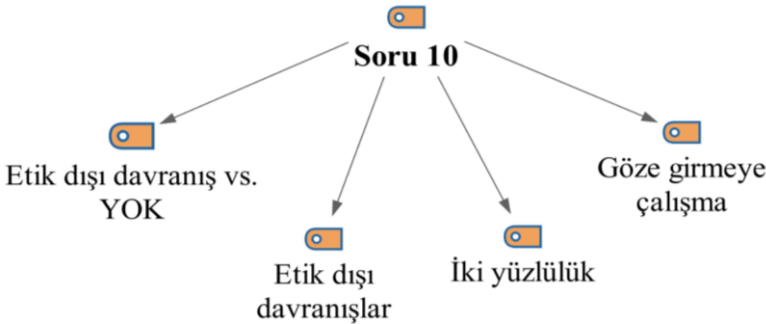
“Çalışma ortamı kadın erkek karışık olduğu için nezaket dışı konuşmalar olmuyor. Zaman zaman dedikodu olabiliyor. Genel anlamda herkes görevini eksiksiz şekilde yapıyor.” (K8)

“Bazen nezaketsiz durumlarla karşılaşılıyor. Görevlerini yerine getiren insanlar olduğu gibi görevlerini bazen yerine getirmeyen insanlarla da karşılaşılıyor.” (K10)

“Çalışanlar arasında dedikodu yaygındır ve her kurumda olabileceği gibi bu kurumda da gerginlikler olabiliyor fakat burası bir kamu kuruluşu olduğu için bu sorunlar saygı çerçevesi içerisinde düzeltilmeye çalışılıyor.” (K17)

Soru 10: “Çalıştığınız kurumda çalışanlar arasında üst yönetime yaranmaya yönelik davranışlar, bulunduğu konumu kaybetmemek için etik dışı davranışlar var mıdır? Bunlardan bize bahseder misiniz?”

Şekil 11. Soru 10’a Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yöneltilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; katılımcıların hemen hemen yarısı çalıştıkları kurumlarda herhangi bir etik dışı davranışlarla karşılaşmadıklarını ifade ederken, diğer yarısı ise ikiyüzlülük, göze girmeye çalışma vb. etik dışı davranışlarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir.

“Bulduğum servis de hastane yönetiminin gözüne girmek adına yapılan davranışların var olduğu, konumu korumak adına etik olmayan davranışlar sergileyen bir iş arkadaşım yoktur. Ama diğer servislerden duyduğumuz kadarıyla bu tarz yaklaşımlarda bulunan arkadaşlarımızın olduğu dile getirilmektedir. Başhemşireliğe yükselmek için ya da başhemşire statüsünden olup bulunduğu konumu kaybetmemek için ön planda olma çabası yönetimin gözüne girme sırf yönetime iyi gözükme adına yapılan hareketler de olabiliyor. Hastane yönetimi akraba ya da tanıdıklarına sırası gelmeden öne alma ya da giriş yapmadan muayene etme durumlarına girip hastane yönetimine yaranmaya yönelik davranışlar sergileyerek etik dışı davranışlarda bulunanlar da var.” (K1)

“Çalıştığım kurumda üstlere yaranmaya yönelik davranışlar ne yazık ki bulunmaktadır. İşe geç gelmek için veya yıllık iznini erken alabilmek için yapılan davranışlar var. Veya ayda bir kez görev değişikliği oluyor. Bunun olmaması için yapılan davranışlar mevcuttur.” (K3)

“Üst yönetime karşı bu tarz davranışlar söz konusu değildir. Hepimiz aynı haklara sahibiz.” (K6)

“Her çalışma ortamında olduğu gibi bizde de var. Bulunduğu konumu kaybetmemek veya daha iyi yerlere gelebilmek için yapanlar var ama yine de herkes iş ve sorumluluğu bildiği ve kimse kendi işinin patronu olmadığından herkes aldığı maaşı en iyi şekilde hak edecek şekilde işini yapmaktadır.” (K8)

“Çok fazla vardır bu günlük hayatta da karşılaştığımız bir durumdur. İnsanlar daha iyi bir yere gelmek karakterlerinden ödün verip işverenlerine davranması gerekenin dışında kalıp yaranmaya yönelik davranışlara başvurabiliyorlar. Bu durum ilgili insanların ikiyüzlü olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır. Bu durum fazlaca karşılaştığımız durumlardan biridir.” (K13)

Soru 11: “Çalıştığınız kurumda bu sorduğumuz sorular dışında gözlemlediğiniz, size karşı yapılan olumsuz davranışlar var mıdır? Bunlardan bize bahsedebilir misiniz?”

Katılımcılar çalıştıkları kurumlarda iş yükünün ve çalışma saatlerinin fazla olması, mesai dışı görevlendirmelerin olması, dedikodu, arkadan konuşma gibi olumsuz durum ve eylemlerle karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Bunun yanı sıra herhangi bir olumsuz davranışla karşı karşıya kalmadığını belirten katılımcılarda bulunmaktadır.

“Servisler arası dedikodu, o an mesaisi olmayan sağlık çalışanı arkasından konuşma ya da hastane yönetimine iyi görünme adı altında davranış sergileyenler dışında başka bir olumsuz davranış gözlemlemedim.” (K1)

“Bana karşı yapılan herhangi bir olumsuzluk sezmiyorum fakat bulunduğumuz kuruma yeni gelenlere kadronun bozulmaması için tekrar görev değişikliği yapması için yapılan bir baskı vardır. Bunu görüyorum ne kadar önüne geçmeye çalışsam da maalesef yapılıyor. Hatta bazen bizzat üstlerimiz tarafından yapılan baskı oluyor.” (K3)

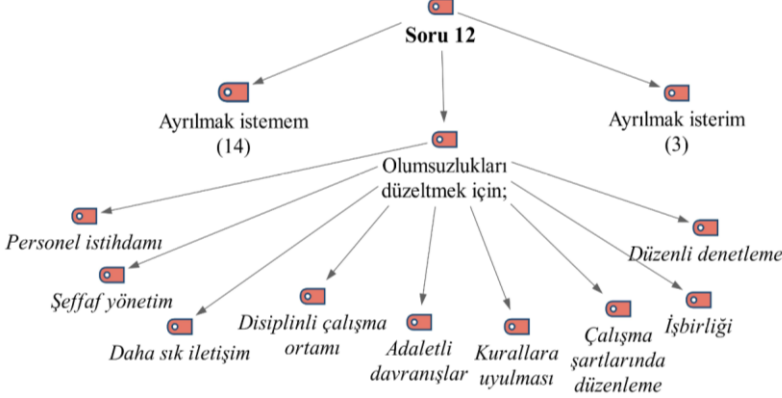
“Çalışma saatlerin fazla olması ve mesai saati dışında göreve çağrılmak bu olumsuz soruna örnek verilebilir.” (K5)

“Kurumun işleyişini ya da görevlerinin tam olarak neler olduğunu öğrenene kadar görevin olmayan işleri yüklemeye çalışıyorlar.” (K10)

“Bizzat bana karşı yapılan herhangi bir olumsuz davranışlar olmadı. Ama bazen makam değişikliği veya çalışma alanı değişikliği için bazı arkadaşlar birbirlerine olumsuz davranışlar sergileyebiliyorlar.” (K14)

Soru 12: “Çalıştığınız kurumdan ayrılma imkânınız olsaydı ayrılır mıydınız? Ya da çalıştığınız kurumdaki olumsuzlukları düzeltmek için neler yapardınız? Bunlardan bize bahsedebilir misiniz?”

Şekil 12. Soru 12'ye Yönelik Verilen Cevaplar



Katılımcılara yöneltilen soruya verilen cevaplara bakıldığında; katılımcıların 14'ü ayrılma imkânım olsa bile ayrılmak istemem işimi seviyorum şeklinde yanıt verirken, 3'ü ise ayrılma imkânım olsa ayrılmak isterim yanıtını vermiştir. Ek olarak katılımcılar çalıştıkları kurumlardaki olumsuzlukların düzeltilebilmesi için personel istihdamının sağlanması, daha şeffaf bir yönetim anlayışının ele alınması, üstler ve üstler arasında daha sık bir iletişim olması, disiplinli bir çalışma ortamı olması, adaletli davranışlar sergilenmesi, kurallara uyulması, çalışma şartlarında düzenlemelerin olması, işbirliği yapılması ve düzenli denetlemelerin yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Çalıştığım kurumdan ayrılma imkânım istesem var ama ben ayrılmayı düşünmem. Çalıştığım kurumdaki olumsuzlukları düzeltmek için yapabileceğim tek şey kurallara uyulması için veya kimsenin ezilmemesi için düzenli olarak denetleme yapılmasını isterdim. Üstlerin daha adaletli bir şekilde davranış göstermesini beklerim.” (K3)

“Çalıştığım kurumdan ayrılma imkânım olsa ayrılmam çünkü gayet işimden de iş arkadaşlarımdan da memnunum. Sorunları düzeltmek için de alternatif yollar ortak yollar bulmaya çalışırdım. Elbette sorun olur her iş yerinde ama ben çok yaşamadım olanlarda amirlerimiz ve büyüklerimiz araya girerek hemen düzelttiler.” (K7)

“Ayrılma imkânım olsa ayrılırdım. Olumsuzlukları düzeltebilmem için amir sınıfında olmam lazım. Ayrıca ülkemizdeki bu tarz davranış zihniyetinin kalkması liyakat sisteminin daha ön planda olması lazım.” (K8)

“Ayrılma imkânım olsa ayrılmazdım. Çeşitli olumsuzlukları düzeltmek için en başta meslektaşlarımla iş birliği yapardım ve gerisi de buradan doğacak etkinliklerle ilerlerdi.” (K11)

“Yani şu anki hayat koşullarından dolayı daha iyi bir gelir kapısı ve ailemi daha iyi koşullarda yaşatabilecek bir gelir kapısıyla karşılaşırsam iş yerimi değiştirmeyi düşünüyordum. Bu da bana sunulan seçeneklere bağlı ama bu konuya tekrardan değinmek istiyorum hayat şartları çok zor olduğu için daha iyi bir işle karşılaşacağımı düşünmüyorum ama hayatıma devam edip aileme iyi bakabilmek için işimi severek sürdürmeye çalışıyorum. Çalıştığım işyerindeki olumsuzluklara da değinecek olursam elimde olmuş olsaydı çalışanlarımla daha sık bir arada olmaya çalışırdım daha disiplinli bir ortam sağlamaya çalışırdım yani işin kısası daha sık irtibat halinde olup

daha düzenli daha seviyeli bir çalışma ortamını sağlamak isterdim. Bir amir gibi değil de bir arkadaş ve bir büyükleri olarak daha ılımlı yaklaşırdım.” (K13)

“Şöyle ki kilit bir noktada olsaydım bu bahsettiğim personel eksikliği konusunda personel istihdamı yoluna giderdim onun dışında ayrılmayı düşünmüyorum genel olarak memnunum.” (K16)

“Değiştirme fırsatım olsa kurum açısından değiştirmek isterdim. Çalıştığım kurumdaki olumsuzlukların düzeltilebilmesi için de öncelikle şeffaf bir yönetim olmalıdır.” (K17)

4. TARTIŞMA

Yengeç sepeti sendromuna genel olarak bakıldığında nedenlerinin bencillik, kıskançlık, narsisizm, kibir, korku, kaygı ve özgüven eksikliği olduğu görülürken (Özdemir, 2021; Akhtar, 1989; Owen ve Davidson, 2009; Şahin, 2019; Caples, 2016); saldırganlık, dedikodu, mobbing, zorbalık, dışlanma, kişisel gelişimin engellenmesi gibi durumların sonuçlarının olduğu belirtilmektedir (Fettahoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021). Sendroma örgütsel düzeyden bakıldığında ise yaratıcılığının ve yenilikçiliğin açığa çıkamaması, takım çalışmasında işbirliğinin oluşturulamaması, performansın ve verimliliğin azalması, memnuniyetsizlik, örgüt kültürüne bozulmalar, insan kaynakları yönetimi sorunları gibi olumsuzlukların yaşanabileceği öngörülmektedir. Yengeç sepeti sendromunun temelinde kıskançlık hissi yer almakta fakat iki kavram aynı anlamı taşımamaktadır. Yengeç sepeti sendromu daha genel bir davranışı ifade etmekte olup toplumsal olaylarla ilişkilendirilebilir. Toplumun dayattığı normlara uyma zorunluluğu, bireyin kendi isteklerini ertelemesi veya tamamen vazgeçmesi olarak ifade edilirken kıskançlık ise duygusal bir tepki olarak karşımıza çıkmaktadır. Kıskançlık bireysel düzeyde açığa çıkabilen olumsuz tepki ve duygular olup hissedilen düşünce biçimi olarak tanımlanmaktadır. Birçok araştırmacı (Yıldız vd., 2011; Ariani, 2013; Kanten, 2014) negatif örgütsel davranışların örgüte zarar verdiğini ve bunun geri dönülemez maliyetleri olduğu ifade etmişlerdir. Özellikle verimliliğin azalması, kurumsal imajın zedelenmesi, örgütsel bağlılığın azalması, gibi dolaylı maliyetlerin örgüte uzun vadede büyük zararları olduğunu bildirmektedirler.

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel düzeyde incelenmesi açısından bakıldığında negatif örgütsel davranışın içerisinde yer aldığı söylenebilir. Yengeç sepeti sendromu negatif örgütsel davranış içerisinde değerlendirildiği gibi örgüte açısından farklı, çalışanlar açısından farklı bir olumsuzluk meydana getirebilir. Somut bir şekilde zararı görünmeyen ve verdiği zarar ölçülemeyen bu sendromda, çalışanın diğer çalışma arkadaşlarına herhangi bir zarar vermeden üst yönetimle bunu dolaylı yoldan yapması sendromun görünmeyen bir tarafı olarak sunulabilir. Örneğin Griffin ve arkadaşları (2004) izlenim yönetimi yeteneği iyi olan bir yöneticinin diğer yöneticilerden düşük performans göstermesine rağmen daha iyi bir pozisyona gelmesi örgütsel adaletsizliğin olduğu belirtmektedir. Yengeç sepeti sendromunda ise sözü edilen yönetici diğerlerinden düşük performans gösterdiği ve üst bir pozisyona gelemeyeceğini bildiği için diğer yöneticilerin üst bir pozisyona gelmemesi için onlara karşı bütün olumsuzlukları kullanabilir. Çünkü diğer yönetici arkadaşlarının

yükseldiği zaman o yöneticiye farklı davranabileceği algısı kendisinde bulunmaktadır. Michelson ve Mouly (2004) gerçekte var olup olmadığına bakılmaksızın bir kişi veya olay hakkında başka kişilere informal bir şekilde aktarımda bulunmanın dedikodu ve söylentiyi ifade ettiğini belirtmekte olup yengeç sepeti sendromunun en önemli araçlarından birisinin dedikodu ve söylenti olduğu söylenebilir. Çünkü kendisi yapamadığı için çalışma arkadaşlarının da yapamamasını isteyen bir çalışan onlara karşı olumsuzlar meydana getirmenin en iyi yolunun bu olacağını düşünebilir.

Yengeç sepeti sendromunun nedensel akıl yürütme modeliyle yakından ilişkisi olduğu söylenebilir. Martinko ve arkadaşları tarafından (2002) geliştirilen nedensel akıl yürütme modelinde çalışanların kendi çıktılarını diğer çalışanların çıktıları ile kıyaslama durumu olduğunu ve bu kıyaslamadan adaletsiz, dengesiz ve eşit olmayan bir çıkarım yaptığını ifade etmektedirler. Bu duruma inanan çalışanın ise kendisi diğer çalışanların elde ettiği ödülleri elde edemediği için “ben yapamıyorsam sen de yapamazsın” fikrinden hareketle “ben ödülleri elde edemiyorsam sen de edemezsin” şeklinde bir davranış biçimini ortaya koyacağı ifade edilebilir.

Kamu kurumlarında çalışanların yengeç sepeti sendromu hakkında düşüncelerini içeren bu araştırma, konunun derinlemesine incelenmesi ve yeni bulguların ortaya konulması açısından önemli görülmektedir. Yengeç sepeti sendromunun literatürde kabul edilmiş yıkıcı etkileri bu araştırmadaki nitel bulgularla desteklenmiştir. Yengeç sepeti sendromu bir metafor olarak yengeçlerin kovalardan kurtulmaya çalışmalarına karşın diğerlerinin, kurtulmaya çalışması aşağı çektiklerinden hareketle ortaya çıkmış bir sendrom olarak bireylerde aynı metaforun görüldüğünü söylemek mümkündür. Farklı bireylerin başarıma şansı olduğu halde (kovadan çıkma şansı) yengeç sepeti sendromuna sahip kişilerin onun başarısını engellediği (kovaya geri döndürdüğü) sendromun temelini oluşturmaktadır. Özdemir ve Üzüm (2020) yengeç sepetinin kaybet-kaybet anlayışını taşıdığını belirtmektedir. Özkan ve arkadaşları (2022) ise yengeç sepeti sendromunun yenilikçi iş davranışını negatif yönde etkilediğini ifade etmektedir.

Bu araştırma yengeç sepeti sendromunun örgütsel düzeyde etkilerini incelemek ve meydana gelebilecek sorunları ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın nitel araştırma deseniyle incelenmesinin sebebi, nicel araştırmalara nazaran konunun derinlemesine incelenmesi ve yengeç sepeti sendromunun altında yatan etkilerin belirlenmesidir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda farklı sektörlerden araştırmaya katılım gösterenlerin olduğu ve her kuruluşta belirli davranış kalıplarıyla karşılaşıldığı anlaşılmıştır. Katılımcılar genellikle kendilerini yeteneklerini ortaya çıkarmaya çalışan, işini yaparken titiz davranan, tecrübeli kişiler olarak atfetmiştir. Bunun yanı sıra kendilerini üstün gördükleri noktaların olduğu tespit edilmiştir. Çalıştıkları kuruluşlarda saygılı ve hoşgörülü bir ortamın olduğunu dile getiren katılımcılar, yengeç sepeti sendromunun altında yatan sebeplerin ölçülmeye çalışıldığı sorularda kendilerini daha net bir şekilde ifade etmiş olup bazı adaletsiz uygulamaların yaşandığını, çalışanlarda en iyi olma çabası sebebiyle negatif davranışların olduğunu belirtmişlerdir. Hoşgörülü ve saygılı bir çalışma ortamında çalıştıklarını belirten katılımcılar kendilerine yöneltilen “gelişimin engellenmesi ve kıskançlık” ifadelerin karşı dedikodunun sıklıkla olduğundan, iletişim eksikliğinden ve koordinasyonsuzluktan şikâyet etmişlerdir. Üst yönetimle alakalı sorularda

genellikle olumlu ifadelerde bulunan katılımcılar genellikle yengeç sepeti sendromunun çalışanlar arasında yaygın bir kültür olduğunu ve üst yönetimlerinden böyle olayları görmediklerini ortaya koymuşlardır.

Farklı ifadelerde yine katılımcıların olumlu cevaplar verdikleri görülmüş olup bu araştırmanın bilimsel bir araştırma yerine üst yönetim tarafından yaptırılan bir haber alma aracı olma hissi katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu sebepten ötürü daha ılımlı ve yapıcı cevapların verildiği göze çarpmaktadır. Fakat bazı ifadelerden katılımcıların çalıştıkları kuruluşlarda yengeç sepeti sendromunu yaşadıkları ve özellikle terfi almak ve iş yükünü azaltmak gibi sebeplerle üst yönetime karşı yakın davranışlar sergilediği, bu durumun çalışanlar tarafından adaletsizliğe kapı araladığı düşüncesini meydana getirmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir. Yengeç sepeti sendromuyla ilgili literatür incelendiğinde negatif bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla nitel bir şekilde yapılan bu araştırmada katılımcıların negatif düşünceleri tespit edilmiştir. Bir diğer yandan ise bu araştırmanın tasarımı açısından nicel araştırmalarda algılar ölçüm araçlarıyla ortaya konulmaya çalışırken nitel araştırmalarda katılımcılara yöneltilen sorular aracılığıyla yengeç sepeti sendromunun altında yatan sebepler, öncülleri ve ardılları açığa çıkartılmaya çalışılmıştır. Bu durum sadece yengeç sepeti sendromuna odaklanıldığı için öncüllerden daha çok ardılların açığa çıkmasını sağlamıştır. Literatür incelendiğinde Ünalın'ın (2023) yapmış olduğu karma desen araştırmasının nitel araştırma kısmında öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri incelenmiş ve öğretmenlerin çalıştıkları okulda yengeç sepeti sendromunu hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Diğer yandan Turan'ın (2023) çalışmasında üniversitede çalışan personel üzerinde yaptığı nitel araştırmada yengeç sepeti sendromu davranışlarının görüldüğü belirtilmiştir. Çavuş'un (2021) devlet okulları ve özel okullarda öğretmenlerle yaptığı araştırmada yengeç sepeti sendromu davranışlarının özel okullarda daha fazla görüldüğü üzerine olmuş olup kıdemi yüksek öğretmenlerde yengeç sepeti olgusunun daha fazla olduğu belirtilmiştir. İlgili literatürdeki araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan ayrılan yönü ise sadece bir kamu kurumunda çalışanların değil farklı kamu kurumlarında görev yapanların düşüncelerine göre şekillenmesidir.

SONUÇ

Derinlemesine incelenen bu araştırmada yengeç sepeti sendromunun örgütsel düzeyde azaltılması ve tamamen ortadan kaldırılması için yapılması örgüt yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Özellikle kamu çalışanları özelinde incelenen bu araştırmada kurum yöneticilerinin etkin ve işler bir örgütsel adalet sistemi oluşturması, çalışanların birbirlerine karşı sendromu hissetmesini sağlayabilir. Ücret düzeylerinin kamu otoritesi tarafından belirlendiği kamu çalışanlarının motivasyonun sağlanması için çeşitli etkinliklerin gerçekleştirilmesi ve bunun herkese karşı yapılması çalışanların dikkatlerini sadece görevlerine odaklamasını sağlayabilir. Örgütsel iletişimin önemi günümüz dünyasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle çok fazla önem kazandığı bir gerçektir. Bu yüzden formal ve informal yollarla kurulan iletişim düzeylerinin artırılması, çalışanların daha değerli

hissettirilmeleri önemlidir. Genel önerilerin yanı sıra yöneticilerin şeffaf bir gözlem politikası oluşturarak kişilerin örgütsel düzeydeki davranışları incelenmeli ve her ne uygulama olursa olsun olumsuzluğa odaklanmış çalışanların öfke ve stres kontrolü gibi psikolojik eğitimlerin aldırılması bir öneri olarak sunulabilir.

Kamu kuruluşlarında çalışanların ele alındığı bu çalışmada stratejik bir şekilde çalışan kuruluşun devamlılığını sürdürmesi, amaç edindiği işlerde başarılı olması ve diğer kuruluşlarda göre daha performanslı olarak yer almasında yetenekli çalışanların elde bulundurulması ve elde tutulması önem arz etmektedir. Sadece performans değil aynı zamanda olumsuz olaylara karşı yengeç sepeti sendromunun engellenebilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri, aktif insan kaynakları politikaları ve stratejik örgüt kültürünün işletme içerisinde yaygınlaştırılması önerilebilir. Çalışanların birer insan olduğu ve özel hayatlarında yaşadığı problemlerin iş yaşamında taşınmaması açısından esnek çalışma düzenlemeleri bir kamu politikası olarak sunulmalı ve her kamu kuruluşunda gerektiği ölçüde uygulanmalıdır. Kamu politikası olmasının yanı sıra kamu kuruluşlarındaki yöneticilerin inisiyatif olarak çalışanlarına eşit iş yükü dağıtarak, fazla çalışanların zaman içerisinde geri plana çekilerek bu durumları gözetmesi gerekmektedir. Diğer yandan stratejik örgüt kültürünün kamu kuruluşlarında yaygınlaştırılması, hangi kuruluş olursa olsun yönetici-çalışan ilişkilerinin devlet geleneği mekanizmasından kurtularak takım çalışması, yönetim takımları oluşturulması, şikâyet mekanizmalarının aşırı gizlilik içerisinde yürütülmesi, özverili çalışanların ödüllendirilmesi şeklinde ortaya konulabilir. Son olarak aktif insan kaynakları uygulamalarının hayata geçirilmesi çalışma ortamındaki çatışmaların, dedikodu ve kıskançlıkların ortadan kaldırılması açısından önemli görülmektedir. İnsan kaynakları departmanlarının sadece işe alım-egitim (sözde)-emeklilik gibi işlerinden daha fazla değere sahip olan bir departman olduğu anlaşılmalıdır. Çalışanların motivasyon ve performanslarından üst düzeyde yararlanmanın en önemli unsurunun çalışanın refahı ve mutluluğundan, iş ve yaşam tatmininden geçtiğinin farkında olunarak insan kaynakları politikaları geliştirilmelidir.

Yengeç sepeti sendromunun derinlemesine incelendiği bu çalışmada her araştırma gibi bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışmanın kamu kurumlarında farklı mesleklerde çalışan kişilerle yapılmış olması önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca belirli bir zaman diliminde yapılmış olması önemli bir sınırlılığı ortaya koymaktadır. Bu sebeple araştırma bulguları derinlemesine incelenmiş olsa bile genellenebilirliğinin artırılması için farklı araştırma tasarımları ile desteklenerek yengeç sepeti sendromunun örgüt yönetimlerine ve çalışan ilişkilerine katkısı araştırılmalıdır. Literatürde yengeç sepeti sendromu ile ilgili az sayıda nitel ve nicel çalışmanın yapılmış olması bu araştırma özelinde literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlasa da farklı değişkenlerin dâhil edilmesi suretiyle araştırmaların yapılması konunun anlaşılabilmesi ve uygulama noktasında önemli görülmektedir. Bu yüzden bu araştırma için bu bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca bu araştırma katılım gösteren kişilere yöneltilen soruların, katılımcıların bilgi ve anlama düzeyiyle, araştırmacının bilgisi ve anlama düzeyiyle sınırlı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Yapılan bu çalışmanın literatürdeki bilgi birikimine, örgüt yöneticilerine ve araştırmacılara katkı sağlayacağı söylenebilir.

VIEWS OF PUBLIC EMPLOYEES ON THE CRAB BARREL SYNDROME: A QUALITATIVE STUDY

1. INTRODUCTION

The concept of the “crab barrel” phenomenon, which is dominated by the ideology of “If I can't do it, neither can you,” refers to the behavior of individuals trying to overthrow those who excel beyond themselves (Yılmaz, 2023). DeGruy (2005) explains this syndrome with the old saying “crabs in a barrel.” According to this saying, when a Black individual tries to uplift themselves, another Black individual pulls them back down, similar to crabs in a barrel. The rise of a person from the same race is hindered by someone from within their own race (Altan and Filizöz, 2023). According to Perry (2009), crabs initially attempt to escape the barrel, but over time, they succumb to pessimistic thoughts. They learn to be content with their captivity and can continue their lives comfortably. Moreover, those who show signs of anxiety or discomfort, thinking that comfort and tranquility disrupt, may attack individuals who disturb their peace (Bulloch, 2013). Soubhari and Kumar (2014) argue that when people behave in a demeaning or belittling manner towards others, they believe they are one step closer to achieving their own dreams. The crab barrel syndrome is expressed as the individual's inner world coming to the surface and shaping their behavior (Üzüm and Özdemir, 2020).

2. METHODS

Qualitative research is defined as a process that uses qualitative data collection methods such as observation, interviews, and document analysis, aiming to present perceptions and events realistically and comprehensively in their natural environment (Yıldırım and Şimşek, 2016). The qualitative research method used in this study is known for its verbal and interpretive nature, especially in social research. This method involves making generalizations based on data obtained through inductive logic (Padem et al., 2012).

3. RESULTS

In this section, some findings obtained and presented based on the questions posed to the participants are provided. “I am a nurse at a public hospital. From a professional standpoint, I consider myself competent. I studied nursing in high school at a health vocational high school. Later, I attended the nursing faculty. I believe I am quite knowledgeable and have enough experience in this field. I work in the neonatal service. It motivates me to see the tiny hearts trying to understand what is happening in the world, and I ensure their hearts beat healthily. I am very meticulous in my work because my profession is based on human health and life. This is the main reason for being meticulous. Healing tiny bodies with the most beautiful touches is the duty of our profession. I think I can demonstrate my abilities in this institution where I work.

Having received training in this profession for many years, having practical skills, and graduating from the department of this profession in the field of education allow me to showcase my abilities effectively.” (P1). “I consider myself on an equal level with my colleagues. I believe everyone is an expert in their own field. I believe everyone is more successful in their own field.” (P10) “Teamwork, task distribution, not neglecting your duties, taking ownership of your work—these are the keys to success. To achieve success, you need to work hard, learn every aspect of your job, and strive to do it faster, easier, and more successfully.” (P8) “There is no one working selfishly in the institution where I work, or if there is, I don't know about it. In the department where I am, selfish behavior is not possible because coordination is required. Injustice definitely happens, or I cannot say it doesn't. For example, as an example, we leave for lunch break as a turn. Everyone has a certain time, and if one person exceeds their time, the break of the person who will leave after them inevitably shortens, which is an injustice. There are also cases of favoritism.” (P5) “In the institution where I work, everyone performs their duties flawlessly. I have never encountered gossip among employees, but if it exists, I don't know. We conduct our relationships with respect and love with our colleagues.” (P2)

4. DISCUSSION

This research, which includes the thoughts of public sector employees about the crab barrel syndrome, is considered important for a thorough examination of the subject and the presentation of new findings. The destructive effects of the crab barrel syndrome, accepted in the literature, have been supported by the qualitative findings in this study. It is possible to say that individuals exhibit the same metaphorical behavior as crabs in a barrel, where some individuals hinder the success of others who have a chance to excel (to escape the barrel). Individuals with the crab barrel syndrome hinder the success of others (send them back to the barrel) even though different individuals have a chance to succeed (to escape the barrel). Özdemir and Üzüm (2020) state that the crab barrel carries a lose-lose mentality. Özkan et al. (2022) indicate that the crab barrel syndrome negatively affects innovative work behavior.

CONCLUSION

In-depth research on the crab barrel syndrome in this study highlights important tasks for organizational leaders to reduce and completely eliminate the syndrome at the organizational level. Particularly in this study, which focuses on public sector employees, effective and fair organizational justice systems created by institution managers can make employees feel the syndrome towards each other. To motivate public employees, who have their salary levels determined by public authorities, various activities can be organized, and these should be done universally to ensure that employees focus only on their duties. The importance of organizational communication has increased significantly in today's world with the development of information and communication technologies. Therefore, increasing the levels of communication established through formal and informal means and making employees feel more valuable are crucial. In addition to general recommendations, it

can be suggested that managers create a transparent observation policy, examine individuals' organizational behaviors, regardless of the application, and provide psychological training focused on negativity, such as.

KAYNAKÇA

- Ağralı Ermiş, S. ve Akyol, G. (2023). The relationship of academicians' levels of crabs in a barrel syndrome and their organizational justice. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 62(2), 476-496.
- Akhtar, S. (1989). Narcissistic personality disorder: Descriptive features and differential diagnosis. *Psychiatric Clinics of North America*, 12(3), 505-529.
- Altan, A. ve Filizöz, B. (2023). *Yengeç sepeti sendromu*. B. Hırlak (Ed.), Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-II içinde, (s.67-100). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Aydın, Z. ve Oğuzhan, G. (2019). The “crabs in a bucket” mentality in healthcare personnel: A phenomenological study. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 618-630.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bulloch, H. (2013). Concerning constructions of self and other: auto-racism and imagining Amerika in the christian philippines. *Anthropological Forum*, 23(3), 221-241.
- Caples, C. (2016). *Does the Crabs in bucket syndrome still exist?* <https://medium.com/@CEOCaples/does-the-crabs-ina-bucket-syndrome-still-exist-written-by-derrick-ceo-caples-4b823b2297ff> adresinden 28.02.2024 tarihinde alındı.
- Çavuş, B. (2021). *Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- DeGury, J. (2005). *Post traumatic slave syndrome: America's legacy of enduring injury and healing*. Portland: Joy DeGruy Publications Inc.
- Fettahlıoğlu, Ö. ve Alkış Dedeoğlu, A. (2021). Yengeç sepeti sendromu ve ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1224-1235.

- Griffin, R. W. ve O’Leary-Kelly, A. M. (Eds.). (2004). *The dark side of organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 365-391.
- Martinko, M. J., Gundlach, M.J. ve Douglas, S.C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A casual reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 36-50.
- Michelson, G. ve Mouly, S. (2004). Do loose lips sink ships?: The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201.
- Owen, D., ve Davidson, J. (2009). Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years. *Brain: A Journal of Neurology*, 132(5), 1396-1406. <https://doi.org/10.1093/brain/awp008>.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 652-676.
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2019). *Yengeç sendromu*. E. Kaygın, ve G. Kosa (Ed.), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış içinde* (s.125-138). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özkan, O. S., Üzüm, B. ve Gülbahar, Y. (2022). Reflection of crab syndrome on innovative behaviors: mediator role of perceived organizational support and an application in information technologies enterprises. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(2), 329-343.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemleri*. Üsküp: IBU publication.
- Perry, K. (2009). Kicking the bucket: It’s all about living. *Educational Perspectives*, 45(1/2), 7-16.
- Soubhari, T. ve Kumar, Y. (2014). The crab-bucket effect and its impact on job stress-an exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends In Computing And Communication*, 2(10), 3022-3027.
- Şahin, M. (2019). Korku, kaygı ve kaygı (anksiyete) bozuklukları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 117-135.
- Turan, M. F. (2023). Yengeç sendromu: “Sosyal kimlik teorisi” ve Hofstede’nin “kültür boyutları teorisiyle” açıklanabilir mi? üniversite örneği. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(1), 1-24.

- Ünalın, Y. (2023). *Bireysel ve örgütsel açıdan ortaokullarda yengeç sepeti sendromu: Bir karma yöntem çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y. (2020). Yengeç sendromu “ben yapamazsam sen de yapamazsın”: Ölçek geliştirme çalışması. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 241-252.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (10. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yıldız, A. N., Kaya, M. ve Bilir, N. (2011). *İşyerinde şiddet*. Türk-İş Yayınları. Ankara.
- Yılmaz, T. (2023). *Yengeç sepeti sendromunun özellikleri, sebepleri ve eğitim kurumlarında görülen etkileri*. F. Kayalar (Ed.), Eğitim Bilimlerinde Öncü ve Çağdaş Çalışmalar içinde (s.255-272). İzmir: Duvar 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>	Mustafa ALTINTAŞ / Tuğçe TOPÇU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mustafa ALTINTAŞ / Tuğçe TOPÇU
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Mustafa ALTINTAŞ / Tuğçe TOPÇU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mustafa ALTINTAŞ / Tuğçe TOPÇU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mustafa ALTINTAŞ / Tuğçe TOPÇU

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**DÜNYA BANKASI BEŞERİ SERMAYE ŞEMSIYE PROGRAMI:
SOSYO-EKONOMİK BAKIŞ**

Zeynep KARAŞ¹

Öz

Bireylerin sahip olduğu ve ekonomik üretkenliğe katkıda bulunabilecek bilgi, beceri, yetenek ve diğer maddi olmayan varlıklar birikimini ifade eden beşeri sermaye, kuruluşların ve ekonomilerin başarısında çok önemli bir faktördür. Ülkelerin gelişiminde ve kalkınmasında en önemli milli varlıklardan birisi olarak da görülmekte olan beşeri sermaye, sürekli yatırım yapılması ve korunması gereken alanların başında yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, imkânları ve vizyonları ölçüsünde beşeri sermayelerine yatırım yapma konusunda çaba göstermekle birlikte, olanaksızlıklar, önceliklerin farklı olması ve karar vericilerin vizyon eksiklikleri gibi nedenlerden dolayı, bu çabaların genellikle arzulan seviyeye erişmesi mümkün olamamaktadır. Günümüz dünyasında ülkelerin beşeri sermayeleri arasında da ciddi seviyelerde farklılıklar bulunmakta ve bu nedenle uluslararası bazı kuruluşlar beşeri sermayeye yapılan yatırımların artırılması ve sürdürülebilir olması için inisiyatif olarak dünya ölçeğinde etkili olabileceği düşünülen girişimler başlatmaktadırlar.

Dünya Bankası beşeri sermayenin yüksek önemi nedeniyle, ihtiyacı olan ülkeler için Beşeri Sermaye Projesi ve sonrasında Beşeri Sermaye Şemsiye Programı'nı başlatmış ve beşeri sermayesi zayıf bazı ülkeler için finansal destekçileri vasıtasıyla söz konusu programı hayata geçirmiştir. Dünya Bankası ayrıca beşeri sermayenin ölçülebilirliği için Beşeri Sermaye Endeksi'ni geliştirerek ülkelerin kendi pozisyonlarını değerlendirmelerine olanak sağlamıştır. Şemsiye programı, Bill ve Melinda Gates Vakfı ile Kanada Hükümetinin sağladığı maddi destek kullanılarak hayata geçirilmiş olup, faaliyetleri devam etmektedir.

Bu çalışmada, Dünya Bankası'nın beşeri sermaye kapsamında başlattığı yukarıda anılan proje ve programlar sosyo-ekonomik bakış açısıyla incelemiş ve ülkemizin Dünya Bankası ile yürüttüğü/yürüteceği faaliyetlere şüpheli bir gözle bakılması açısından ülkemizde oluşmuş bilince katkı sağlayabilir düşüncesiyle, Dünya Bankası'nın Şemsiye Programı'na finansal destek verenler ile Dünya Bankası'nın olası gizli ajandaları ve hedeflerine yönelik literatürden derlenen tespitler ve yazarın varsayımlara dayalı bazı çıkarımları paylaşmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Dünya Bankası, Beşeri Sermaye, Beşeri Sermaye Endeksi, Gates Vakfı.*

JEL Kodları:

Başvuru: 13.12.2023

Kabul: 16.03.2024

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, zeynepkaras@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3234-330X

WORLD BANK HUMAN CAPITAL UMBRELLA PROGRAM: SOCIO-ECONOMIC PERSPECTIVE²

Abstract

Human capital, which refers to the accumulation of knowledge, skills, abilities and other intangible assets possessed by individuals that can contribute to economic productivity, is a crucial factor in the success of organizations and economies. Human capital, which is also seen as one of the most important national assets in the development and progress of countries, is one of the areas that need to be continuously invested in and protected. Although developing countries strive to invest in their human capital to the extent of their means and vision, these efforts often fail to reach the desired level due to reasons such as lack of opportunities, different priorities and lack of vision of decision-makers. In today's world, there are also significant differences between the human capital of countries, and for this reason, some international organizations are taking the initiative to increase and sustain investments in human capital and launch initiatives that are thought to be effective on a world scale.

Due to the high importance of human capital, the World Bank initiated the Human Capital Project and later the Human Capital Umbrella Program for countries in need and implemented the program through its financial supporters for some countries with weak human capital. The World Bank also developed the Human Capital Index for the measurability of human capital, allowing countries to assess their own position. The umbrella program was launched with financial support from the Bill and Melinda Gates Foundation and the Government of Canada, and its activities are ongoing. In this study, the aforementioned projects and programs initiated by the World Bank within the scope of human capital were examined from a socio-economic perspective, and with the idea that it may contribute to the consciousness formed in our country in terms of looking at the activities that our country carries out / will carry out with the World Bank with a skeptical eye, some of the author's hypothetical conclusions and findings from the literature on the possible hidden agendas and objectives of the World Bank and financial backers of the World Bank's Umbrella Program are shared

Keywords: *World Bank, Human Capital, Human Capital Index, Gates Foundation.*

JEL Codes: Sosyal cesaret, cesur ancak bireyin başkalarının gözünde itibarını zedeleyebilecek, örgüt içi sosyal ilişkilerine zarar verebilecek davranışlar olarak görülmektedir. Sosyalleşme ortamlarından biri de örgütler olan bireylerin sosyal cesaret davranışları, diğer bireyler ile arkadaşlıklarını tehdit etmektedir. Bu durum ise bireylerin yalnızlaşması riskini doğurmaktadır. Bu çalışma “Örgüt içerisinde gösterdikleri sosyal cesaret davranışı bireylerin yalnızlıklarını etkilemekte midir?”, “Muhtemel bir etkinin yönü nedir?” soruları üzerine ortaya çıkmış ve sosyal kimlik kuramı temelinde kurgulanmıştır. Çalışmada iş yerinde sosyal cesaret davranışlarının bireylerin yalnızlıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Görgül

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

olarak tasarlanan araştırmada, nicel araştırma desenlerinden ilişkiyel tarama modeli tercih edilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile 403 çalışandan toplanmış ve SPSS 29 ile AMOS 24 aracılığıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak, iş yerinde sosyal cesaret davranışının duygusal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş yerinde sosyal cesaret davranışının sosyal yalnızlık üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki bulgu çerçevesinde iş yerinde sosyal cesaret davranışının çalışanların yalnızlıkları üzerinde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında çalışanların iş yerinde sosyal cesaret davranışı algılarının “yüksek”; iş yaşamında yalnızlık ile duygusal ve sosyal yalnızlık algılarının ise “düşük” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırmanın temelindeki sosyal kimlik kuramının iddiaları ile bağdaşmaktadır. Sosyal cesarete dair literatürün oldukça sınırlı oluşu ve sosyal cesaretin öncülleri ile ardıllarına dair daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliği göz önüne alındığında, çalışmanın sağlam kuramsal temeli ile literatüre katkı sağlayacağı ve sonraki çalışmalar için tartışma zemini oluşturacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları uygulayıcılara da yol gösterici olacaktır.

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

1. GİRİŞ

Beşeri sermaye sadece ekonomik büyümenin bir faktörü değil, aynı zamanda kendisinin veya ekonomik büyümenin yarattığı gelişmelerin de bir uzantısıdır. Beşeri sermaye teknolojik ilerleme, istihdam yaratma, yoksulluğun azaltılması, sermaye birikimi ve sürdürülebilir kalkınma için de faydalı olarak nitelendirilmektedir (Mincer, 1995). Bu nedenle, beşeri sermaye, ülkelerin gelişiminde ve kalkınmasında en önemli milli varlıklardan birisi olarak görülmekte, sürekli yatırım yapılması ve korunması gereken alanların başında yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, imkânları ve vizyonları ölçüsünde beşeri sermayelerine yatırım yapma gayretinde bulunmakla birlikte, imkânsızlıklar, önceliklerin farklı olması ve karar vericilerin öngörüsüzlükleri gibi nedenlerden dolayı, bu çabalar genellikle hedeflenen düzeye erişememektedir. Günümüz dünyasında ülkelerin beşeri sermayeleri arasında da ciddi boyutlarda farklılıklar bulunmakta ve bu nedenle uluslararası bazı kuruluşlar beşeri sermayeye yapılan yatırımların artırılması ve sürdürülebilir kılınması için inisiyatif olarak dünya ölçeğinde etkili olabilecek girişimler başlatmaktadır.

Dünya Bankası tarafından başlatılan Beşeri Sermaye Projesi, dünya çapında beşeri sermaye gelişimini ilerletmeyi amaçlayan bir girişimdir. Proje, ulusların gelecekteki refahı için insana yatırım yapmanın önemine dikkat çekmek amacıyla 2017 yılında

başlatılmıştır. Beşeri Sermaye Projesi, bireylerin sağlık ve eğitiminin bir ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasında kritik faktörler olduğu argümanını savunmaktadır. Proje, çocukların hayatta kalma oranları, okullaşma oranları, yetişkinlerin sağlık ve eğitim düzeyleri gibi göstergelere bakarak ülkelerin beşeri sermaye oluşturma konusundaki ilerlemelerini ölçmeyi ve izlemeyi hedeflemektedir (World Bank 2023a; World Bank 2023b). Söz konusu projenin, ekonomik büyümeyi teşvik etmek ve Birleşmiş Milletler tarafından ortaya konulan sürdürülebilir kalkınma hedeflerine (“Sustainable Development Goals”) ulaşma yolunda ilerlemeyi hızlandırmak amacıyla Dünya Bankası’nca hayata geçirildiği hususu da Hunter ve Shaffer (2022) tarafından belirtilmektedir.

Dünya Bankası, ülkelerin beşeri sermaye seviyelerinin belirlenebilmesi ve beşeri sermaye kapsamında yapılan yatırımların geri dönüşünün ölçülebilmesi amacıyla Beşeri Sermaye Endeksini geliştirerek ülkelerin durumlarını değerlendirmeleri için somut bir gösterge oluşturmuştur. Bahse konu endeks; bir ülkedeki beşeri sermaye potansiyelini değerlendirmek ve ölçmek için ortaya konmuş bir metrik olarak düşünülebilecek, ayrıca bireylerin yaşamları boyunca biriktirebilecekleri bilgi, beceri ve sağlık faktörlerine odaklanarak beşeri sermayesinin özellikle de sağlık ve eğitim bileşenlerinin anlamlı bir resmini sağlamayı amaçladığı söylenebilecektir. Muhtelif faktörlerin bir araya gelmesiyle üretilen endeks sayesinde ülkelerin belirli ölçülerde tespit ve planlama yapma olanağına kavuşacağını ve endeksin belirlenmesindeki en önemli hususun, kullanılan verilerin doğruluğu ve güncelliği olduğunu belirtmek hatalı olmayacaktır.

Dünya Bankası, Bill ve Melinda Gates Vakfı ile Kanada Hükümeti’nin finansal desteğini alarak 2019 yılı sonlarında Beşeri Sermaye Şemsiye Programı’nı hayata geçirmiştir. Gates Vakfı ve Kanada Hükümeti münferit olarak veya birlikte çeşitli ülkelerin beşeri sermayelerinin gelişimi için fon sağlamışlardır (World Bank, 2023c). Şemsiye programı, belirlenen ülkelere yenilikçi çözümler geliştirmeleri ve eyleme geçmeleri için, beşeri sermayesiyle ilgili ülke düzeyindeki zorlukları ele almaları için fırsatlar sunmayı amaçlamaktadır. Şemsiye programı henüz yeni başladığından, uygulandıkları ülkelerdeki beşeri sermaye üzerindeki etkilerine ait sonuçlara ilişkin net bilgiler bulunmamaktadır.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programı’nın ne olduğundan, kapsamından ve hedeflerinden genel olarak bahsedilmekte, söz konusu türden programlara bütüncül bir yaklaşımla olumsuz bakış açısıyla incelenmediği gözlemlenmektedir. Bu çalışmada, Dünya Bankası önderliğinde başlatılan beşeri sermayenin geliştirilmesine yönelik çalışmalara Şemsiye Programı çerçevesinde finansal destek verenlere ve Dünya Bankası’na yönelik şüpheli bir yaklaşım sergilenerek ve şeytanın avukatlığı da yapılarak, “hayırsever” bu tür finansal destekçilerin ve Dünya Bankası’nın arka planda gizli ne tür ajandalarının olabileceği, Beşeri Sermaye Şemsiye Programı’nın bir Truva atına dönüştürülme ihtimali ve bunun olası sonuçları üzerine çıkarımlar yapılmaya çalışılacaktır. Bu çalışmada sergilenen ve özgün olduğu düşünülen yaklaşım tarzı ile

derlenen bilgilerin ve yapılan çıkarımların, ilgili literatüre ve konuyla ilgili ülkemizde birikmekte olan bilince katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın amacına yönelik gerekli altyapının oluşturulabilmesi ve anlaşılabilirlik bakımından; beşeri sermaye ve Dünya Bankası'nın beşeri sermaye proje ve programlarına ilişkin bilgiler izleyen bölümlerde sunulacak ve nihayetinde Dünya Bankası ile hayırsever finansal destekçilerin muhtemel gizli niyetlerine ve hedeflerine yönelik bazı tespitler ve çıkarımlar paylaşılacaktır.

2. YÖNTEM

Gerçekleştirilen çalışmada, Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programı kapsamında, finansal destekçilerin (Bill ve Melinda Gates Vakfı ile Kanada Hükümeti'nin) ve Dünya Bankası'nın belirtilen amaçlarının dışında nasıl bir gizli ajandalarının olabileceğine dair şüpheli bir yaklaşıma dayalı şeytanın avukatlığı yöntemi benimsenerek çıkarımlarda bulunulmuştur. Bu kapsamda, beşeri sermayenin ne anlam ifade ettiği, beşeri sermaye konusunda Dünya Bankası'nın başlattığı proje ve programların içeriği, tespit ve değerlendirme yapılması bakımından beşeri sermayenin ölçülebilirliğinin nasıl yapıldığı, ölçülebilirlik kapsamında oluşturulan beşeri sermaye endeksinin üretilme yöntemi, yapılan varsayımlar ve kabuller göz önüne alındığında beşeri sermaye endeksinin güvenilirliği incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, elde edilen verilerin ve nüfuz edilen alanların amacın dışında nasıl kullanılabileceğine, deklare edilen amaç dışında kullanımların olumsuz sonuçlarının neler olabileceğine yönelik tespitlerde bulunulmuştur.

Popüler bir terim olan “Human Capital”, ulusal literatürümüzde “Beşeri Sermaye” veya “İnsan Sermayesi” olarak kullanılmaktadır. Oxford sözlüğüne göre; beşeri sermaye, bir kişinin veya bir grup insanın becerileri, bilgisi ve deneyimi olarak tanımlanmakta ve bir kuruluşun veya ülkenin yararlanabileceği değerli bir varlık olarak görülmektedir, ayrıca, eğitim sistemi becerilerin ve insan sermayesinin geliştirilmesinde merkezi bir öneme sahiptir, bir ülkenin sahip olduğu en büyük kaynak vatandaşlarının yaratıcılığıdır ve ekonomistler bu kaynağı beşeri sermaye olarak adlandırmaktadır.

Sweetland (1996)'a göre, beşeri sermaye kavramının temelleri ekonomist Adam Smith'in 1776 yılında yayınladığı bir çalışma ile atılmıştır. Ekonomide “beşeri sermaye” teriminin ilk resmi kullanımının ise muhtemelen 1897'de Irving Fisher tarafından yapıldığı hususu Goldin (2016)'in çalışmasında yer almaktadır. Khaykin, Lapinskas ve Kochergina (2020); beşeri sermaye kavramının oluşumunun temellerinin, klasik iktisat teorisinin kurucuları William Petty, Adam Smith ve David Ricardo'nun eserlerinde atıldığını, ülkenin zenginliğinin ve nüfusunun artmasında işgücünün, insan yeteneklerinin ve eğitimin önemine ilişkin fikirleri bilim ile ilk tanıştıranların anılan teorisyenler olduğunu belirtmektedir.

Beşeri sermaye teorisinin, Mincer (1958), Schultz (1961) ve Becker (1962)'in 20. yüzyılın ortalarındaki çalışmaları ile popülerlik kazanmaya başladığı, anılan kişilerin kişisel gelire (“personal income”) ilişkin son derece basit bir açıklama önerdikleri, buradaki fikrin, bireylerin kendilerini daha üretken kılacak beceriler (beşeri sermaye) kazanabilmeleri olduğu ve bu artan üretkenliğin daha sonra daha fazla gelire yol açtığı hususu ise Fix (2018) tarafından yapılan çalışmada belirtilmektedir.

Easterlin (1981), tüm dünyanın gelişmemiş olmasının önemli bir nedeninin, ülkeler arasında mevcut olan beşeri sermaye farklılıklarından kaynaklandığını iddia ederek, üretkenliği artıran ve sanayi devrimini yayan yeni teknolojilerin benimsenmesinin beceri ve bilgi gerektirdiğini, bu olguların gelişmekte olan ülkelerde yeterli düzeyde var olmadığını ve bu yetersizliğin temelinde eğitiminin yer aldığını belirtmektedir. Beşeri sermayenin, insanların toplumun üretken bireyleri olarak potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlayan, yaşam boyu yatırım yaptıkları ve biriktirdikleri bilgi, beceri ve sağlıktan oluştuğu, beslenme, sağlık hizmetleri, kaliteli eğitim, iş ve beceriler yoluyla insanlara yatırım yapmanın, beşeri sermayenin geliştirilmesine yardımcı olacağı ve bunun, aşırı yoksulluğu sona erdirmenin ve daha kapsayıcı toplumlara kavuşmanın kilit noktası olacağı hususları yapılan analizlerde belirtilmektedir (World Bank, 2023a).

Beşeri sermayenin, fiziki sermayeye ek olarak, ekonomilerin büyümesine sağladığı çok önemli katkılar nedeniyle, Beşeri Sermaye Projesi (BSP), insanlara daha fazla ve daha kaliteli yatırım yapılmasını hızlandırmaya yönelik küresel bir girişim olarak Dünya Bankası tarafından 2017 yılında başlatılmıştır (World Bank, 2023b). Bu kapsamda Dünya Bankası öncülüğünde, beşeri sermayeye önem veren ülkeleri birbiri ile bağlamak ve uzmanlığı en çok ihtiyaç duyulan noktaya kanalize etmek için bir Beşeri Sermaye Projesi ülke ağı oluşturularak, genellikle Maliye, Ekonomi veya Planlama Bakanlıklarında (veya bazen ilgili sektörel bakanlıklarında) bulunan kilit noktalarının, bilgi ve geri bildirim alışverişinde bulunmak için iletişim kurmalarına olanak sağlanmıştır (World Bank, 2023a).

Beşeri sermayeye yapılan yatırımların faydalarının somutlaşması genellikle zaman aldığından ve seçmenler tarafından her zaman tam algılanmadığından, siyasetçiler veya karar vericiler beşeri sermaye oluşumunu destekleyecek programlara yeterince öncelik vermemektedirler. Dünya Bankası yukarıda belirtilen projeyi başlatarak, beşeri sermayeye yatırım yapılmasının önünün açılmasını sağlamaya çalışmış ve beşeri sermayeye yapılan yatırımların sonucunun ölçülmesi ve somutlaştırılması için Beşeri Sermaye Endeksi'ni (BSE) geliştirmiştir. BSE, özünde, bugün doğan bir çocuğun 18 yaşına kadar elde etmeyi bekleyebileceği beşeri sermayesini ölçmektedir (Kraay, 2018).

Beşeri sermayeye atfedilen yüksek önem nedeniyle, BSP ile uyumlu olacak şekilde ayrıca Beşeri Sermaye Şemsiye Programı (BSSP) adı altında yeni bir girişim başlatılarak, ülkelerin “hükümetin tamamı” yaklaşımıyla yaşam döngüsü boyunca beşeri sermayesini inşa eden, koruyan ve kullanan kanıta dayalı çok sektörlü girişimler tasarlamasına ve uygulamasına yardımcı olunması hedeflenmiştir. Bill ve

Melinda Gates Vakfı ile Kanada Hükümeti tarafından finansal olarak desteklenen bu girişim, veri ve ölçüm, teknik yardım ve analitik çalışmalar yoluyla hükümet politikaları ve Dünya Bankası tarafından finanse edilen operasyonlar hakkında bilgilendirme yapmaktadır (World Bank, 2023c). Dünya Bankası, bir ülkedeki beşeri sermaye çabalarının geliştirilmesine devam edilmesi için BSP ağına dâhil olunmasına teşvik etmekte ve belirli şartları sağlayan ülkelerin şemsiye programdan istifade etmesini önermektedir.

Dünya Bankası beşeri sermaye proje ve programlarıyla ilgili olarak, muhtemelen görece yeni başlatılmış olmaları nedeniyle, Dünya Bankası web sitesi haricinde, ilgili literatürde çok fazla yayına/veriye rastlanılmamıştır. İzleyen bölümlerde Dünya Bankası'nın beşeri sermaye proje ve programları ile ilgili daha detaylı bilgi verilecek olup, söz konusu proje ve programlar farklı bir bakış açısıyla ele alınacaktır.

2.1. Dünya Bankası Beşeri Sermaye Projesi

Bir ülkenin ekonomisindeki en önemli faktörlerden birisi olan beşeri sermayeye yapılan yatırımların artması beklenirken, beklentilerin altında da kalması söz konusu olabilmektedir. Örneğin, ülkeler vatandaşlarının becerilerine, sağlığına ve dayanıklılığına yatırımın geri dönüşü uzun zaman alacağından, yeterince yatırım yapmayabilmektedirler. Buna karşılık, fiziksel sermayeye yapılan yatırımlar (köprüler, yollar gibi), insan sermayesine yapılan yatırımlardan farklı olarak, genellikle daha hızlı maddi getiriler (örneğin geçiş ücretleri) sağladıklarından daha hızlı bir şekilde hayata geçirilebilmektedir. Bu argümanlar, artan borçlanma maliyetleri karşısında ülkelerin insani kalkınma müdahaleleri için daha az borçlanacağı ihtimalini de gündeme getirmektedir. Beşeri sermayeye ülkelere yeterince yatırım yapılmaması sebebiyle ve ülkeler arasındaki beşeri sermaye açısından farklılıkların kapatılması amacıyla, Dünya Bankası, Beşeri Sermaye Projesi (BSP)'ni başlatarak ülkelere, beşeri sermayelerindeki ilerlemeyi hızlandırmaları çağrısında bulunmuştur (Gatti ve Mohpal, 2019).

Dünya Bankası; beşeri sermayenin, küresel kalkınma stratejisinin merkezinde yer aldığını, insanları korumanın ve onlara yatırım yapmanın, 2030 yılına kadar aşırı yoksulluğu sona erdirmeye ve tüm ülkelerde paylaşılan refahı artırma hedeflerine ulaşmak için çalışılan üç ana yoldan biri olduğunu ve bunun gelişmekte olan ülkelerde sürdürülebilir, kapsayıcı büyümeyi teşvik etme ve hızlı iyileştirme sağlama çabalarıyla yakından bağlantılı olduğunu, bu çerçevede, Dünya Bankası Uluslararası Kalkınma Birliği IDA (“International Development Association”)’nın dünyanın en yoksul ülkelerine yönelik fonunun belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanıldığını ifade etmektedir (World Bank, 2023a).

Dünya Bankası BSP ekibiyle yapılan bir görüşmede; bankanın beşeri kalkınma sonuçlarının, ekonomik büyüme ve yoksulluğun azaltılması üzerinde doğrudan etkisi olduğuna dair çok güçlü kanıtlara sahip olması nedeniyle BSP'nin ortaya çıktığı, sezgisel olarak tüm çocukların sağlıklı ve iyi eğitilmiş olması gerektiğinin bilindiği, ancak şimdi bunun ülkelerin bir bütün olarak kalkınması için gerçekten önemli olduğunun anlaşıldığı, bu nedenle, ülkelerin büyümeyle doğrudan bağlantılı

olan bu önemli sağlık ve eğitim çıktılarında nasıl ilerleme kaydettiklerini görmelerine yardımcı olmaya çalıştıkları, yardıma ihtiyacı olan ülkeler için çevik (“agile”) çalışma usulünü benimsedikleri hususları önemle vurgulanmıştır (Dhanani, 2020).

Kasım 2023 itibarıyla, ülkemizin de içinde bulunduğu, çoğunluğu, Afrika, Asya ve Güney Amerika’da bulunan 92 ülkenin BSP’ye dâhil olduğu bilinmektedir. BSP’de; ABD, Kanada, Rusya Federasyonu, Çin Halk Cumhuriyeti, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, İspanya, Norveç, İsveç, Finlandiya, İsrail, Meksika, Arjantin, Venezuela ve Azerbaycan gibi ülkelerin yer almadığı görülmektedir (World Bank, 2023b). Rusya Federasyonu, Meksika, Arjantin, Venezuela, Azerbaycan gibi beşeri sermayeye yatırım yapılmasına ihtiyaçları olan ülkelerin projeye dâhil olmamaları dikkat çekici ve incelenmeye muhtaç bir konu olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Beşeri Sermaye Endeksi

BSP’nin en önemli bileşenlerinden ve yapı taşlarından birisi Beşeri Sermaye Endeksi (BSE) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir ülkedeki beşeri sermaye gelişiminin genel seviyesini ölçmek için kullanılan BSE’de; ortalama yaşam beklentisi, okullaşma yılı ve öğrenim kalitesi gibi faktörler dikkate alınmakta ve BSE ülkelerin sağlık ve eğitime ne derecede iyi yatırım yaptıklarını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Anlaşıldığı üzere, Dünya Bankası’nın söz konusu projesinin doğru ve tutarlı sonuçlar üretebilmesi için BSE tespiti yüksek derecede önem kazanmaktadır.

BSE birçok açıdan tasarım bakımından kalkınma göstergelerine dayanan diğer kıyaslama sistemlerine benzemekle birlikte, BSE örneğinde, hesaplama gelecek zaman dilimleri boyunca gerçekleşmektedir. BSE ekonomik faaliyetler için "hayali gelecekler" üretmekte ve hesaplanamayan belirsizlikleri, Dünya Bankası’nın kendi "algoritmik konfigürasyonları" aracılığıyla ölçülebilir risklere dönüştürmektedir. Nüfusun geleceğinin ölçümü ve kazanç tahminleri, günümüzde beşeri sermaye yatırımları için gerekçe olarak gösterilmektedir. BSE, sosyal yaşamın boyutlarına yönelik ölçümleri bir araya getiren “çocuğun hayatta kalması”, “öğrenime göre ayarlanmış beklenen okul yılı” ve “sağlık” başlıklarıyla özetlenebilecek üç temel bileşenden oluşturulmuştur (Hunter ve Shaffer, 2022).

BSE’yi oluşturan 3 temel bileşenle ilgili detaylar, özellikle de toplanan/işlenen veriler bağlamında aşağıda verilmektedir (Kraay, 2018):

Çocuğun hayatta kalması: Endeksin bu bileşeni, bugün doğan tüm çocukların, örgün eğitim yoluyla beşeri sermaye birikimi sürecinin başladığı yaşa kadar hayatta kalamayacağını yansıtmaktadır. BM çocuk ölümleri tahminlerinden alınan 5 yaş altı ölüm oranları kullanılarak ölçülmekte ve 5 yaşına kadar hayatta kalma, 5 yaş altı ölüm oranının tamamlayıcısı durumunda olmaktadır. 5 yaş altı ölüm oranlarına ilişkin veriler 198 ülke için mevcut olup, çocuk ölüm hızlarında ülkeler arasındaki farklılıkların çoğu, yaşamın ilk yılındaki ölüm oranlarındaki farklılıkları yansıtmaktadır.

Öğrenime göre ayarlanmış beklenen okul yılı: Endeksin bu bileşeni eğitimin niceliği ve niteliğine ilişkin bilgileri birleştirmektedir. Eğitimin miktarı (niceliği), mevcut kayıt oranları göz önüne alındığında, bir çocuğun 18 yaşına kadar gitmeyi bekleyebileceği okul yılı sayısı olarak ölçülmekte ve 4 ile 17 yaş arasındaki yaşa özel kayıt oranlarının toplamı olarak hesaplanmaktadır. Yaşa özel kayıt oranları, farklı düzeylerdeki okula kayıt oranları kullanılarak yaklaşık olarak hesaplanmaktadır. Bu ölçümü oluşturmak için gereken veriler, 194 ülke için mevcuttur. Eğitimin kalitesi (niteliği), Dünya Bankası'nın başlıca uluslararası öğrenci başarı testi programlarından elde edilen test puanlarını uyumlaştırmaya yönelik yeni çalışmalarını yansıtmakta ve gerekli veri tabanı 160'tan fazla ülkeyi kapsamaktadır. Bunlar, 2018 Dünya Kalkınma Raporu'nda önerilen dönüşüm metriği kullanılarak, beklenen öğrenime göre ayarlanmış okul yıllarının bir ölçüsü olarak birleştirilmektedir.

Sağlık: Eğitim başarısının standart bir ölçütü olarak okul süresine benzeyen, geniş çapta kabul görmüş, doğrudan ölçülebilen ve yaygın olarak kullanılabilen tek bir sağlık ölçütü bulunmadığından, endeksin bu bileşenini hesaplamak için genel sağlık ortamına ilişkin iki temsili değer kullanılmaktadır: (i) 15 yaşındakilerin 60 yaşına kadar hayatta kalan kısmı olarak tanımlanan yetişkinlerin hayatta kalma oranları ve (ii) 5 yaşın altındaki çocuklarda gelişmemişlik (bodurluk) oranı. Yetişkin hayatta kalma oranları 197 ülke için BM Nüfus Bölümü tarafından hesaplanmaktadır. BSE bağlamında bu değerler, mevcut koşulların gelecekte de geçerli olması halinde, bugün doğan bir çocuğun bir yetişkin olarak deneyimleyeceği ölümcül olmayan sağlık sonuçları aralığının bir temsilcisi olarak kullanılmaktadır. Gelişim eksikliğinin yaygınlığına ilişkin veriler UNICEF-DSÖ-Dünya Bankası ortak yetersiz beslenme tahminlerinde yer almaktadır.

BSE bileşenleri, öncelikle üretkenliğe sağlanan katkılara dönüştürülerek tek bir endekste birleştirilmekte, üretkenliğe yapılan bu katkıların çarpılması genel BSE değerini üretmektedir. Söz konusu katkılar Dünya Bankası tarafından belirlenmiş formüller ile sayısal değerlere dönüştürülmektedir. Örneğin,

$$\text{Hayatta kalma bileşeni: } 1-(5 \text{ yaş altı ölüm oranı}[\%]) \quad (1)$$

olarak hesaplanmaktadır. Söz konusu bileşenler, bazı varsayımlara dayalı belirli formüllere göre hesaplandığından, alt, üst ve ortalama değerler verilerek yayınlanmaktadır. BSE, bileşenlerde özetlenen eğitim ve sağlık riskleri değerlendirildiğinde, bugün doğan çocukların geleceğin işgücünün üyeleri olarak ne kadar üretken olacağını özetlemektedir (World Bank, 2018). Daha anlaşılır olması bakımından, bir ülkenin BSE değerinin 0.5 olması, bu ülkedeki mevcut eğitim ve sağlık koşulları devam etmesi halinde, bugün doğan bir çocuğun, tam eğitim ve tam sağlık ölçütüne kıyasla, olabileceğinin yalnızca yarısı kadar üretken olacağı anlamına gelmektedir. Aşağıdaki tabloda örnek olması bakımından bazı ülkelerin 2020 yılı BSE değerleri, hesaplamalarda kullanılan parametreler ile birlikte paylaşılmıştır.

Tablo 1'de, Türkiye ile birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkeler (ABD, İngiltere, Çin, Rusya) en iyi BSE skoruna sahip ilk 5 ülke (Singapur, Hong Kong,

Japonya, Kore, Kanada) ile en kötü BSE skoruna sahip Orta Afrika Cumhuriyeti karşılaştırma yapılması bakımından listelenmiştir. Türkiye BSE bakımından, 2020 yılı verilerine göre 48. sırada yer almakta olup, Tablo'daki veriler baz alındığında ülkemizin eğitim konusunda daha fazla gelişme sağlaması gerektiği sonucu çıkarılabilecektir.

Tablo 1. Örnek BSE Tablosu

Ülke	5 yaşına kadar hayatta kalma olasılığı	Beklenen okul süresi	Harmone test skorları	Öğrenme ye göre düzeltilmiş iş okul yılları	Bodur olma yan 5 yaş altı çocukların oranı	Yetişkin hayatta kalma oranı	BSE 2020 Alt Sınır	BSE 2020	BSE 2020 Üst Sınır
Orta Afrika Cum.	0,88	4,6	369	2,7	0,59	0,59	0,26	0,29	0,32
Türkiye	0,99	12,1	478	9,2	0,94	0,91	0,64	0,65	0,66
Çin	0,99	13,1	441	9,3	0,92	0,92	0,64	0,65	0,67
Rusya	0,99	13,7	498	10,9	-	0,80	0,67	0,68	0,69
ABD	0,99	12,9	512	10,6	-	0,89	0,69	0,70	0,71
İngiltere	1,00	13,9	520	11,5	-	0,92	0,76	0,77	0,78
Kanada	1,00	13,7	534	11,7	-	0,94	0,79	0,80	0,81
Kore	1,00	13,6	537	11,7	-	0,94	0,79	0,80	0,81
Japonya	1,00	13,6	538	11,7	-	0,95	0,80	0,80	0,81
Hong Kong	0,99	13,5	549	11,9	-	0,95	0,80	0,81	0,82
Singapur	1,00	13,9	575	12,8	-	0,95	0,87	0,88	0,89

Kaynak: WorldBank, 2020

2.3. Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programı

Dünya Bankası BSP kapsamında, Bill ve Melinda Gates Vakfı ile Kanada Hükümeti'nin finansal desteği sayesinde ihtiyacı yüksek ülkelerin beşeri sermayelerinin geliştirilmesine öncelik vermek üzere Beşeri Sermaye Şemsiye Programı (BSŞP)'ni başlatmıştır. Resmi olarak 28 Kasım 2019'da başlayan BSŞP'nin 31 Aralık 2024'te tamamlanması ve Bangladeş, Burkina Faso, Etiyopya, Kenya, Nijerya, Pakistan, Benin, Kamerun, Çad, Fildişi Sahili, Gambia, Gine, Mali, Moritanya, Nijer, Kongo Cumhuriyeti, Senegal ve Togo'nun desteklenmesi planlanmıştır (Strokova vd., 2022).

Programa, 2022 yılı sonu itibarıyla, Bill ve Melinda Gates Vakfı tarafından 7,1 milyon ABD Doları, Kanada Hükümeti'nce 15,8 milyon ABD Doları olmak üzere toplamda 22,9 milyon ABD Doları destek sağlandığı ve yukarıda adı geçen ülkelerde beşeri sermayenin geliştirilmesine yönelik eğitim ve sağlık alanında muhtelif faaliyetlerde kullanılmaya başlandığı Dünya Bankası tarafından ifade edilmektedir (Strokova vd., 2021; Strokova vd., 2022).

Dünya Bankası'nın, BSŞP çerçevesinde hali hazırda 19 operasyon yürüttüğü, Dünya Bankası finansman miktarının 4,6 milyar ABD Doları olduğu, beşeri sermaye gelişime yönelik 18 program bulunduğu, BSE veri ve bilgi birikimini geliştirmek

üzere 8 yeni araç ve metodolojik yaklaşım geliştirildiği belirtilmektedir. Örneğin, şemsiye programından sağlanan kaynakların, Kenya'da, erken çocukluk gelişimi programları için bir yatırım ortamı oluşturmak üzere hükümet harcamalarını derleyen bir metodoloji geliştirilmesine yardımcı olduğu; Etiyopya'da, çocukların gelişmemişliği ile mücadele için federal, bölgesel ve yerel düzeylerde stratejileri ve politika çerçevelerini standartlaştırarak ve uyumlu hale getirerek ulusal planlama kılavuzlarının revize edilmesine katkı sağladığı raporlanmıştır (World Bank, 2023c).

BSŞP, BSP çerçevesinde Dünya Bankası tarafından başlatılmış bir program olup, BSP şemsiyesi altında yürütülmektedir. Bu program kapsamında, BSE önemli bir belirleyici ve yönlendirici faktör olarak karşımıza çıkmakta olup, BSŞP için seçilen ülkelerin BSE değerleri ve sıralamaları gözetilerek seçildiği değerlendirilmektedir. BSŞP'nin 31 Aralık 2024 olarak hedeflenen sonlanma tarihinde, BSE bileşenlerindeki olası iyileştirmeler göz önüne alınarak yeni BSE değerleri üzerinden programın değerlendirilmesinin yapılacağı, buradan edinilen deneyimlerin ve çıkarılan derslerin diğer ülke uygulamaları için yol gösterici ve ufuk açıcı olacağı konuyla ilgili yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır.

3. BULGULAR

Bu çalışmada, Dünya Bankası'nın beşeri sermaye konusunda uygulamaya başladığı proje ve programlar sosyo-ekonomik bakış açısı da gözetilerek incelenmiştir. Dünya Bankası'nın deklare edilen misyonu göz önüne alındığında ve iyi niyetle bakıldığında, bahse konu faaliyetlerin ülkelerin iyiliği için yapıldığı noktasında, hemen hemen herkesin mutabık kalacağı düşünülebilecektir. Bununla birlikte, Dünya Bankası'nın sahip olduğu güç, etki alanı ve büyük veri miktarı/çeşitliliği göz önüne alındığında; Dünya Bankası faaliyetlerinin görüldüğü kadar masum sonuçlar üretmeyebileceği, Dünya Bankası'nın uhdesindeki veya istemi dışındaki faaliyetlerden üye ülkeler aleyhine sonuçlar ortaya çıkabileceği hususunun ülkelerin ulusal güvenlikleri bağlamında göz önüne alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Burada, ülkemizin Dünya Bankası ile yürüttüğü/yürüteceği faaliyetlere farklı bir pencereden bakılması noktasında ülkemizde oluşmuş bilince katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Bu çerçevede, izleyen kısımlarda literatürden tespit edilen bilgiler ve yazar tarafından şüpheli bakış açısına dayalı olarak yapılan çıkarımlar paylaşılacaktır.

Bretton Wood Project (2019) tarafından yayınlanan çalışmada; Dünya Bankası'nın kendisini kalkınma ve makroekonomik konularda bilgi ve uzmanlık timsali olarak gösterme çabasına rağmen, yoğun akademik, BM ve sivil toplum eleştirilerine konu olduğu ve olmaya devam ettiği; akademik literatürün, Dünya Bankası'nın ilke ve politikalarının teorik ve kanıt temellerinin sağlamlığını sorguladığı, çok sayıda belgenin, Dünya Bankası'nın politika ve programlarından olumsuz etkilenen milyonlarca insanın deneyimlerine tanıklık ettiği; Banka politikalarının deklare edilen hedeflerine ulaşmada başarısız olduğu ve bunun yerine yoksullaşma pahasına elitlere ve özel sektör çıkarlarına fayda sağlayan bir ekonomik düzeni desteklediği belirtilmekte ve yukarıda belirtilen tüm eleştirilerin, IMF için de geçerli olduğu ifade edilmektedir.

Dünya Bankası'nın Nijerya'da uyguladığı projeler de baz alınarak yapılan bir değerlendirme çalışmasında; Dünya Bankası'nın, yalnızca kendisinin ve bağışçı hükümetlerin çıkarlarına hizmet eden devasa altyapı projelerini desteklemekten vazgeçmesi ve paydaşların kalkınma sürecine katılımı ve istişaresi konusunu ciddiyetle ele alması gerektiği, Dünya Bankası'nın kredi almanın bir koşulu olarak borç alan ülkelerin Yapısal Uyum Programları reformlarını uygulamaları konusunda ısrar ettiği, ekonomik canlanmayı amaçladığı belirtilen söz konusu programların uygulandığı ülkelerin çoğunda daha yüksek düzeyde yoksulluk, kitlesel işsizlik ve artan dış borç seviyeleri yaşandığı hususları belirtilmektedir (Herbert ve Odeniyi, 2021).

Hunter ve Shaffer (2022) çalışmalarında; kamuya açık Dünya Bankası materyallerinin incelenmesinden elde edilen bilgilerden yola çıkılarak, Dünya Bankası'nın, kalkınma finansmanı ve yönetimdeki kendi kurumsal dışlanmasına, BSP ve BSE aracılığıyla, yeni bir aracılık stratejisi ile karşılık verdiğini; Dünya Bankası liderlerinin, Dünya Bankası'nın, kendi kendini geliştirmek için piyasalara yapılan makul yatırımlar yoluyla biriktirilecek bir varlık olan insan sermayesi hakkında bilgi yarattığını ve araçsallaştırdığı bir yönetim sistemi izlediğini; Dünya Bankası'nın, BSE aracılığıyla, iç politika süreçlerini şekillendirme umuduyla, yeni alanları ve gelecekteki üretkenliğe ilişkin sayısal tahminleri kapsayacak şekilde küresel kıyaslama uygulamalarını genişlettiğini; Dünya Bankası liderlerinin, yatırımcılara ve siyasi liderlere risk sinyali vermek için BSE puanlarını kullanmayı ve politika reformunu teşvik edecek siyasi şokları tetikleme önerdiğini ve en önemli nokta olarak tüm bu çabaların, kendi kredi verme etkisi azaldıkça Dünya Bankası'nın epistemik otoritesini ve finansman nüfuzunu yeniden savunmayı amaçladığını iddia etmektedir.

Horton (2013) tarafından "Bill Gates Bir Truva Atı mıdır?" başlığıyla yayımlanan çalışmada; zenginlerin yardımseverlik yaparak sadece onurlarını değil, güçlerini de tesis etmiş oldukları, zenginlerin hayırseverlik yoluyla toplumların isteklerini ve yoksulların hedeflerini şekillendirdikleri, yoksullara, toplumun gidişatı için neyin iyi ve uygun olduğu konusunda özerk kararlar vermeleri için güvenilmediği, güçlülerin cömertliğinden faydalanabilmek için zayıfların itaat ve kulluk pozisyonu almaları gerektiği, minnettar kitlelerin takip etmeleri kaydıyla üstün akılların sevgiyle önderlik edeceği, ancak bu düşünce tarzının burada bitmediği, zenginlerin aslında yoksulları ezmeyi ve sömürmeyi amaçlayan bir tür hayırseverliğe giriştikleri, pek çok örnek için doğru olan bu durumun, ancak şu anda en bariz şekilde bazı dış yardım bağışlarında görüldüğü belirtilmektedir.

2000 yılında kurulan Bill ve Melinda Gates Vakfı'nın, küresel hayırseverliğin meşruiyet sorununu gün ışığına çıkardığını; bahsedilen meşruiyet sorununun ilk yönünün, küresel yönetimde meşruluğun varlığını veya yokluğunu değerlendirmede kullanılan kriterlerle ilgili olduğunu; ikincisinin, meşruiyet analizinin, özel servetten edinilen meşruiyet temelini nasıl anladığımızı nasıl tam olarak açıklamadığını; küresel sağlık politikaları alanında önemli bir otoriteye sahip olan ve çağdaş küresel yönetimde giderek artan bir etkiye sahip olan Bill ve Melinda Gates Vakfı'nın

meşruiyeti analiz edildiğinde bir boşluğun olduğunun düşünüldüğünü; hayırseverliğin; küresel yönetim için yeni bir durum olmadığını, uluslararası örgütler kurma, ilk uluslararası refah programlarından bazılarını geliştirme ve ABD'nin dünyadaki hegemonyasının bir aracı olarak hareket etme konusunda uzun bir geçmişe sahip olduğunu ve tüm bu söylenenler ışığında Gates Vakfı'nın faaliyetlerine şüpheyle bakılması gerektiğini, Sophie Harman (2016) yaptığı çalışmasında vurgulamaktadır.

Bazı milyarderler kendilerine bir ada satın almakla yetinirken, Bill Gates'in en büyük bağışçılarından biri olarak Cenevre'de BM'nin Dünya Sağlık Örgütü'nde (DSÖ) çok etkin bir pozisyona geçtiği, Gates'in sadece DSÖ'de değil, G20'de de bir devlet başkanı gibi muamele gördüğü, öte yandan Gates'in etkisinin STK'ları, akademisyenleri ve sağlık sektöründeki bazı kişileri endişelendirdiği, Gates Vakfı'nın parasının büyük şirketlere yapılan yatırımlardan gelmesi nedeniyle, DSÖ'nün standartları belirleme ve sağlık politikalarını şekillendirme rolünü zayıflatmak için şirket çıkarları için bir Truva atı görevi görebileceğinden korkulduğu, ayrıca BM'nin Gates'in parasına çok fazla bel bağladığından ve girişimcinin bir gün fikrini değiştirip bu kurumu başka bir yere taşıyabileceğinden endişe duyulduğu hususları Huet ve Paun (2017) tarafından yapılan çalışmada belirtilmektedir.

SAFCEI (South African Faith Communities' Environment Institute) tarafından Gates Vakfı'na gönderilen bir mektupta; Gates Vakfı'na gıda erişimi zorluğunun üstesinden gelme konusundaki istekliliği ve kıtadaki hükümetlere sağladığı insani ve altyapı yardımları nedeniyle minnettar olduğu belirtilmekle birlikte, Gates Vakfı'nın yoğun endüstriyel ölçekli tarımın yaygınlaştırılmasına verdiği desteğin insani kriz başta olmak üzere birçok sorunu derinleştirdiğine dair ciddi endişeler taşındığı vurgulanmaktadır. Gates Vakfı'nın sağladığı yardımlar vasıtasıyla kullanımını dayattığı endüstriyel tarımın; doğal toprak verimliliğini, su kaynaklarını, zengin biyolojik çeşitliliği ve genetik sermayeyi tüketip yok edeceği, insanları topraksız bırakacağı, çiftçiler üzerinde, ticari yüksek verimli veya genetiği değiştirilmiş tohumlara dayalı sadece bir veya birkaç ürün yetiştirmeleri için baskı oluşturacağı hususları bahse konu mektupta yer alan önemli diğer hususlardandır (SAFCEI, 2020).

6 Temmuz 2020 tarihinde Başkan Donald Trump Kongre'ye ve BM'ye ABD'nin Dünya Sağlık Örgütü'nden (DSÖ) çekildiğini bildirmesi sonrasında, DSÖ yüzyılı aşkın bir süredir yaşanan en kötü küresel sağlık krizi, COVID-19 sırasında en önemli finansman kaynağını kaybetmiş, sonrasında ise bu rolü, özel bir kuruluş olan Bill ve Melinda Gates Vakfı üstlenmiştir. Kuruluşundan bu yana Gates Vakfı, küresel sağlık alanında olduğu kadar daha geniş küresel kalkınma gündeminde de önemli bir oyuncu haline gelmiştir. Gates Vakfı'nın; kalkınma çalışmaları ve uluslararası politika alanında çalışan akademisyenler arasında eleştirel bir literatür oluşturduğu, küresel sağlık politikasını belirlemede meşruiyet eksikliği ve acımasız kapitalizmle bağlantısı nedeniyle halk sağlığının daha sıradan unsurları yerine yüksek teknoloji sağlık müdahalelerini tercih etmesi noktasında eleştirildiği; Gates Vakfı'nda somutlaşan ulus ötesi hayırseverliğinin bir tahakküm kaynağı olduğu ve bunun ciddi bir sorun yarattığı hususları Blunt (2022) tarafından ifade edilmektedir.

Malkan (2023) tarafından yapılan çalışmada; Gates Vakfı'nın, Afrika'da tarımsal kalkınmanın önemli bir etkileyicisi ve fon sağlayıcısı olduğu, ancak Gates Vakfı'nın faaliyetlerinde çok az hesap verebilirliğin ve şeffaflığın gözlemlendiği, gıda güvenliği alanında önde gelen uzmanlar ile Afrika'da ve dünya genelinde pek çok grubun, vakfın Afrika'da yüksek maliyetli, yüksek girdili ve kimyasallara bağımlı tarımı yaygınlaştırma çabalarını eleştirdiği, konuyu eleştirenlerin, bu yaklaşımın açıklığı arttırdığını, eşitsizliği kötüleştirdiğini ve dünyanın en aç bölgesinde şirket gücünü arttırdığını, vakfın yeşil devrim olarak adlandırdığı faaliyetin yoksulluğun azaltılması için başarısız bir yaklaşım olduğunu ve çözdüğünden daha fazla sorun yarattığını belirttikleri; bu sorunlar arasında çevresel bozulmanın, artan pestisit kullanımının, gıda ürünlerinin çeşitliliğinin azalmasının ve gıda sistemleri üzerinde artan şirket kontrolünün yer aldığı belirtilmektedir.

4. TARTIŞMA

Yukarıda Gates Vakfı'nın küresel düzeyde özellikle tarım ve sağlık alanında önemli bir aktör haline gelmesinin yarattığı rahatsızlıklardan ve endişelerden bahsedilmiştir. Gates Vakfı'nın neden olduğu rahatsızlıkların finansal destekçisi olduğu BSŞP kapsamında da hissedilmesi ve düşünülmesi kaçınılmaz olarak değerlendirilmektedir. Bahse konu rahatsızlıkların ve/veya şüphelerin temelinde, Gates Vakfı'nın küresel düzeyde etkili bir pozisyonda olması, gücü nedeniyle tahakküm etme potansiyelinin bulunması, saydamlık, hesap verilebilirlik ve faaliyet alanları konusunda meşruiyet probleminin bulunması yer almaktadır. Gates Vakfı'nın BSŞP kapsamındaki faaliyetlerine şüphelerle bakılmasını gerektirdiği düşünülen önemli hususlar aşağıda sunulmaktadır:

- Sağlık, tarım ve eğitim alanına yapılan bağışların sadece hayırseverlikle bağdaştırılmaması,
- Gelişmiş ülkelerde uygulanamayacak sağlıkla ilgili bazı yöntemlerin, az gelişmiş ülkelerin muhtaçlığı ve sorgulayamayacak pozisyonda olmaları sebebiyle, bu ülke halkları üzerinde denenme ihtimali,
- Finansal destekler ile yürütülen programların, geliştirilen araçların, yöntemlerin ve metodolojilerin standart hale getirilerek küresel ölçekte dayatılmaya çalışılması,
- Küresel sağlık politikalarının ve önceliklerin belirlenmesinde etkin rol oynanması,
- BM, DSÖ ile üye ülkelerin ilgili kuruluşlarının veri tabanları ile bağlantılı Dünya Bankası veri tabanlarını BSŞP'nin beyan edilen amacının dışında kullanılması, Bill Gates'in sahibi olduğu Microsoft'un çok önemli yatırımlar yaptığı büyük veri analizi sistemleri vasıtasıyla söz konusu veri tabanlarındaki verilerin işlenerek belirli amaçlar doğrultusunda herhangi bir ülkenin aleyhine olacak şekilde kullanılması ve bir ülkenin zayıf noktalarının belirlenmesi,

- Küresel ölçekte etki alanı olan ve ülkelerin ilgili kuruluşlarına bağlantısı bulunan Dünya Bankası'nın olanaklarına, hayırseverlik misyonuyla oluşturulan programlar vasıtasıyla erişilmesi ve Gates Vakfı'nın kendi amaçları doğrultusunda kullanılması.

BSŞP'nin diğer bir finansörü olan Kanada için de yukarıdaki soru işaretlerini içeren argümanların geçerli olabileceği düşünülmektedir. Ülke bazında değerlendirildiğinde, BSŞP'de sadece Kanada'nın yer alması, başka ülkelerin yer almaması ve diğer birçok ülke gibi Kanada'nın da uzun yıllardır ilgi gösterdiği bazı Afrika ülkelerine BSŞP kapsamında hayırseverlik yapıyor olması da ister istemez endişeleri de beraberinde getirmektedir. Kanada, hayırsever ülke görünümüyle BSŞP'yi truva atı gibi kullanarak Afrika'da etki alanını ve nüfuzunu mu arttırmaya çalışıyor düşüncesi zihinleri meşgul edecek gibi görünmektedir.

SONUÇ

Bir nüfusun, fiziksel sermayenin yanı sıra, ekonomik üretkenliğe katkıda bulunan niteliklerini ifade eden beşeri sermaye, bir nüfustaki teknolojilerin gelişme hızını etkileyen toplam eğitim, öğretim, beceri ve sağlık düzeyleri olarak tanımlanabilir, ayrıca verimliliği artırmak amacıyla geliştirilebilir, benimsenebilir ve kullanılabilir. Dünya Bankası, insana yatırım ile ekonomik büyüme arasındaki bağlantıyı anlamayı ve insan sermayesi yatırımlarının finansmanını hızlandırmayı amaçlayan Beşeri Sermaye Projesi ve Beşeri Sermaye Şemsiye Programı aracılığıyla bu konuya yeniden dikkat çekmiştir (Lim vd., 2018). Projenin önemli yapı taşlarından birisi olan ve somut veri sunulmasını sağlayan Beşeri Sermaye Endeksi de Dünya Bankası tarafından uygulamaya alınmıştır. Beşeri Sermaye Endeksi, kötü eğitim ve sağlığın ekonomik üretkenlik üzerindeki etkisini göstererek hükümetlerin beşeri sermaye yatırımlarına karşı iddia edilen isteksizliğinin üstesinden gelmek üzere tasarlanmıştır. Endeks, Dünya Bankası tarafından uygulamaya konulmuş olan ve uzun süredir devam eden kıyaslama sistemlerini takip etmekte ve bu sistemlerden esinlenmektedir (Hunter ve Shaffer, 2022).

Bu çalışmada, Dünya Bankası Beşeri Sermaye Projesi, Beşeri Sermaye Şemsiye Programı ile Beşeri Sermaye Endeksi sosyo-ekonomik bakış açısı da dâhil edilerek inceleme ve ülkemizin Dünya Bankası ile yürüttüğü/yürüteceği faaliyetlere farklı bir pencereden bakılması bakımından ülkemizde oluşmuş bilince katkı sağlayabilir düşüncesiyle, Dünya Bankası'nın Şemsiye Programı'na finansal destek verenler ile Dünya Bankası'nın olası gizli ajandaları ve hedeflerine yönelik literatürdeki yayınlardan çıkarılan tespitler ve yazarın şüpheli yaklaşımlarına dayalı bazı çıkarımlar paylaşılmıştır.

Belirtilen çerçevede, Beşeri Sermaye Şemsiye Programı'nı;

- Dünya Bankası'nın, iç politika süreçlerini şekillendirme, yatırımcılara ve siyasi liderlere risk sinyali vermek için BSE puanlarını kullanma, politika reformunu teşvik edecek siyasi şokları tetikleme, kendi kredi verme etkisi azaldıkça Dünya Bankası'nın epistemik otoritesini ve finansman nüfuzunu

- yeniden canlandırma ve ülkeler üzerindeki etkinliğini arttırma amacıyla da,
- Şemsiye programı finansal destekçilerinden Kanada'nın, ilgi alanındaki ülkelere erişmek, bu ülkelere yönelik hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli verileri toplamak ve nihayetinde bu ülkelerde etkinliğini arttırmak maksadıyla,
 - Şemsiye programının en fazla tartışılan finansal destekçilerinden Bill ve Melinda Gates Vakfı'nın,
 - Sağlıkla ilgili bazı yöntemlerin denenmesi gibi hayırseverlik amacının dışında,
 - Küresel sağlık politikalarının ve önceliklerin belirlenmesinde,
 - Dünya Bankası'nın olanaklarının ve ağıнын, hayırseverlik misyonuyla uyummayacak şekilde faydalanılmasında,
 - Dünya Bankası veri tabanlarını amacı dışında büyük veri analizi sistemleri vasıtasıyla işleyerek belirli amaçlar doğrultusunda herhangi bir ülkenin aleyhine olacak şekilde

kullanmasının mümkün olabileceği değerlendirilmiştir.

Yukarıda Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programı özelinde gündeme getirilen şüpheli yaklaşımların, Dünya Bankası'nın, BM ve DSÖ gibi küresel ölçekte etkinliği ve ağı olan kuruluşların farklı proje ve programları için de geçerli olacağı düşünülmektedir. Buradaki kilit ve dikkat edilmesi gereken en önemli noktanın; küresel düzeyde bağlantıları ve devasa veri tabanları olan bu tür kuruluşların ve anılan kuruluşlara finansal destek vererek bu kuruluşlara entegre olanların sahip oldukları olanakları amacı dışında kullanmaları olduğu kıymetlendirilmektedir.

Bu çalışma ile Türkçe literatürde daha önce ele alındığına rastlanılmayan bir konunun, sosyal bilimler araştırmacılarının gündemine taşınması amaçlanmıştır. Bu çalışma esas alınarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarında, Dünya Bankası Beşeri Sermaye Şemsiye Programının olumlu veya olumsuz yöndeki etkileri incelenebilecektir.

WORLD BANK HUMAN CAPITAL UMBRELLA PROGRAM: SOCIO-ECONOMIC PERSPECTIVE

1. INTRODUCTION

Human capital, which is described as beneficial for technological progress, employment creation, poverty alleviation, capital accumulation and sustainable development, is seen as one of the most important national assets in the development of countries. Although developing countries strive to invest in their human capital

within their means and vision, these efforts often cannot reach the targeted level due to reasons such as impossibilities, different priorities and shortsightedness of decision makers.

Due to the significant differences between the human capital of countries in today's world, the Human Capital Project (HCP), launched by the World Bank in 2017, is an initiative that aims to advance human capital development worldwide. The Human Capital Project defends the argument that individuals' health and education are critical factors in a country's economic and social development. The project aims to measure and monitor countries' progress in building human capital by looking at indicators such as child survival rates, schooling rates, and adults' health and education levels. The World Bank has developed the Human Capital Index (HCI) to determine the human capital levels of countries and to measure the return on investments made within the scope of human capital, creating a concrete indicator for countries to evaluate their situation. The World Bank launched the Human Capital Umbrella Program (HCUP) in late 2019, with financial support from the Bill and Melinda Gates Foundation and the Government of Canada.

In this study, a skeptical approach will be displayed towards those who provide financial support within the framework of the Umbrella Program and the World Bank for studies on the development of human capital, and inferences will be made on what kind of agendas such "philanthropic" financial supporters and the World Bank may have hidden in the background, the possibility of the Human Capital Umbrella Program being turned into a Trojan horse, and the possible consequences of this.

2. METHODS

In the study conducted, inferences were made by adopting the devil's advocate method based on a skeptical approach about what secret agendas the financial supporters (Gates Foundation and Canadian Government) and the World Bank may have within the scope of the World Bank Human Capital Umbrella Program.

In this context, considering what human capital means, the content of the projects and programs initiated by the World Bank on human capital, how the measurability of human capital is done in terms of determination and evaluation, the method of producing the human capital index created within the scope of measurability and the assumptions made, the reliability of the human capital index was analyzed.

As a result of this analysis, determinations were made about how the data obtained and the penetrated areas could be used for purposes other than their intended purpose, and what the negative consequences of use other than the declared purpose might be.

3. RESULTS

In this study, the projects and programs that the World Bank started to implement on human capital were examined. Considering the declared mission of the World Bank and looking at it in good faith, it can be thought that almost everyone will agree that the activities in question are carried out for the good of the countries. However, considering the power, scope and large amount/diversity of data that the World Bank has; It is considered that the activities of the World Bank may not produce as innocent results as they seem, and that the activities that are not under the responsibility of the World Bank or its wishes may result in adverse consequences for the member countries should be taken into consideration in the context of the national security of the countries.

Here, it is aimed to contribute to the awareness that has arisen in our country in terms of looking at the activities that our country carries out/will carry out with the World Bank from a different window. In this context, the information obtained from the literature and inferences made by the author based on assumptions were shared.

4. DISCUSSION

In the study, the discomforts and concerns caused by the Gates Foundation becoming an important actor at the global level, especially in the field of health, were mentioned. It is considered inevitable that the disturbances created by the Gates Foundation will be felt and thought about within the scope of the HCUP of which it is the financial supporter. The basis of the said disturbances and/or doubts is that the Gates Foundation is in an influential position at the global level, has the potential to dominate due to its power, and has problems with transparency, accountability and legitimacy in its fields of activity. Important issues that are thought to require suspicion of the Gates Foundation's activities within the scope of HCUP are presented below..

CONCLUSION

It has been evaluated that it would be possible to use the HCUP within the following framework:

- The World Bank could use HCUP to shape domestic policy processes, use BSE scores to signal risk to investors and political leaders, trigger political shocks to spur policy reform, reinvigorate the World Bank's epistemic authority and financing clout as its own lending influence wanes, and increase its influence over countries..
- Canada, as a financial supporter of the umbrella program, could use HCUP to reach out to countries of interest, collect the necessary data to achieve its objectives for these countries, and ultimately increase its effectiveness in these countries.
- It is possible that the Bill and Melinda Gates Foundation, one of the most controversial financial supporters of the umbrella program, may use the HCUP for purposes other than its philanthropic purpose, such as testing certain health-related methods; in determining global health policies and priorities; in utilizing the World Bank's facilities and network in a way that

is incompatible with its philanthropic mission; in processing World Bank databases through big data analysis systems for specific purposes to the detriment of any country.

KAYNAKÇA

- Blunt, D.G.(2022). The Gates foundation, global health and domination: a republican critique of transnational philanthropy, *International Affairs*, 98 (6), 2039-2056.
- Bretton Woods Project (2019). What are the main criticisms of the World Bank and IMF? , *Bretton Woods Project*, Erişim: 13 Mart 2024, <https://www.brettonwoodsproject.org/wp-content/uploads/2019/06/Common-Criticisms-FINAL.pdf>.
- Dhanani, Q. (2020). The world bank's human capital project: a case study of agile in action, *Boston Consulting Group*, Erişim: 11 Kasım 2023. <https://www.bcg.com/capabilities/digital-technology-data/world-bank-human-capital-project-agile-in-action>.
- Easterlin, R.A. (1981). Why isn't the whole world developed?. *The Journal of Economic History*, 41(1), 1-17.
- Fix, B. (2018) : The trouble with human capital theory, *Real-World Economics Review, World Economics Association*, 86, 15-32.
- Gatti, R. ve Mohpal, A. (2019). Investing in human capital: what can we learn from the world bank's portfolio data?, *World Bank Policy Research Working Paper 8716*, 1-31.
- Goldin, C. (2016). "Human capital" In C. Diebolt, M. Hauptert eds, *Handbook of Cliometrics*, 55-86.
- Harman, S. (2016).The Bill and Melinda Gates foundation and legitimacy in global health governance, *Global Governance*, 22 (2016), 349–368.
- Herbert, E. B. ve Odeniyi, O. O. (2021). Impact of World Bank-assisted projects on poverty alleviation. *Consilience*, Erişim:13 Mart 2024, 25, 1–26. <https://www.jstor.org/stable/48679956>.
- Horton, R. (2013). Is Bill Gates a trojan horse?, *Ethics Beyond Compliance*, Erişim: 13 Mart 2024, <https://ethicsbeyondcompliance.com/2013/08/>
- Huet, N. and Paun, C. (2017). Meet the world's most powerful doctor: Bill Gates,

- Politico*, Erişim: 13 Mart 2024, <https://www.politico.eu/article/bill-gates-who-most-powerful-doctor>.
- Hunter, B.M ve Shaffer, J.D. (2022) Human capital, risk and the world bank's reintermediation in global development, *Third World Quarterly*, 43(1), 35-54.
- Khaykin, M.M., Lapinskas, A.A. ve Toeckkina, O.. (2020). The development of the theory of human capital in the historical dimension, *Advances in Economics, Business and Management Research, Proceedings of the International Conference on Economics, Management and Technologies 2020*, (139), 505-510.
- Lim, S.S., Updike, R.L., Kaldjian, A.S., Barber, R., Cowling, K., York, H.W., Friedman, J., Friedman, J., Xu, R., Whisnant, J.L., Taylor, H.J., Leever, A.T., Román, Y., Bryant, M.F., Dieleman, J.L., Gakidou, E., ve Murray, C.J. (2018). Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016, *The Lancet*, 392 (10154), 1217 - 1234.
- Malkan, S. (2023). Critiques of Gates Foundation agricultural interventions in Africa, *U.S. Right To Know*, Erişim: 13 Mart 2024, <https://usrtk.org/bill-gates/critiques-of-gates-foundation>.
- Mincer, J. (1995). Economic development, growth of human capital, and the dynamics of the wage structure, *Columbia University and National Bureau of Economic Research. Discussion Paper Series*, (744), 1-20.
- SAFCEI (2020). Open letter to the Bill and Melinda Gates Foundation from the SAFCEI and faith community representatives from the African Continent, *The Southern African Faith Communities Environment Institute*, Erişim: 13 Mart 2024. <https://safcei.org/wp-content/uploads/2020/09/Gates-Foundation-appeal-from-SAFCEI-African-faith-Leaders-September-2020.docx.pdf>.
- Strokova, V., Madhvani, S., Sharif, I.A., Hassani, U., Yuan, J. ve Buchsbaum, A.F. (2021). The 2021 annual report of the advancing human capital outcomes globally multi-donor trust fund, *Umbrella Trust Fund Annual Report, World Bank Group*, 1-30.
- Strokova, V., Madhvani, S., Sharif, I.A., Hassani, U. ve Ongsysia, V.A. (2022). Human capital umbrella program annual report 2022 - harnessing catalytic initiatives to accelerate investments in human capital, *Umbrella Trust Fund Annual Report, World Bank Group*, 1-38.
- Sweetland, S. (1996). Human capital theory: foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66 (3), 341-359.

World Bank (2018). The human capital project. *World Bank Group*. World Bank (2020). Human capital index, *World Bank Group*. Erişim: 12 Kasım 2023. https://datacatalogfiles.worldbank.org/ddh-published/0038030/DR0046209/hci_data_september_2020.xlsx?versionId=2023-01-22T02:32:49.0336544Z.

World Bank (2022). Türkiye in transition - next-generation human capital investments for inclusive jobs, *Policy Note*. Washington, D.C.: *World Bank Group*. Erişim: 10 Kasım 2023. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099530410272285733/IDU0de6fadcd0e89b04759098c1029bc0bfa24b5>.

World Bank (2023a). The human capital project: frequently asked questions, *World Bank Group*. Erişim: 15 Kasım 2023. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>.

World Bank (2023b). Human capital project. a project for the world, *Fact Sheet*. *World Bank Group*. Erişim: 15 Kasım 2023. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/f18bf9dcc334eb2591e0fc6aa3c50e2c-0140022023/original/Fact-sheet-HCP-Conclave-Nov-2023.pdf>.

World Bank (2023c). Human capital umbrella program, *World Bank Group*. Erişim: 15 Kasım 2023. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/publication/human-capital-umbrella-program>.

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>	Zeynep KARAŞ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Zeynep KARAŞ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Zeynep KARAŞ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking</i>	Zeynep KARAŞ

	<i>responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Zeynep KARAS

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

SESSİZ İSTİFA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN AHP YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR UYGULAMA

İbrahim GÜN¹

Öz

Sessiz istifa kavramı literatüre 2022'nin son diliminde bir sosyal medya uygulaması üzerinden yayınlanan videonun tüm Dünya'da hızla yayılması ve araştırmacılar tarafından karşılık bulması ile beraber girmiştir. Hemen hemen tüm sektörlerde daha önce de görülen ancak net bir tanımlaması yapılmayan "sessiz istifa" kavramı özellikle sağlık çalışanlarında yaygın olarak görülen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. COVID-19'un yıkıcı etkilerinin azalmasıyla birlikte salgının bilançosu da ortaya çıkmaya başlamış ve bu durumdan en çok sağlık çalışanlarının etkilediği anlaşılmıştır. Bu nedenle; sağlık çalışanlarının iş yaşam dengelerinin bozulduğu, iş hayatında pandemiden en çok etkilenen meslek grubu olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin öncelik sırasının Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemi kullanılarak belirlenmesidir. Araştırmada Saaty'nin 1-9 ölçeği kullanılarak, sessiz istifaya neden olan faktörlerin ikili kıyaslamaları yapılmıştır. Bu sayede en çok etkisi olan faktörler ortaya çıkartılarak bunların sıralanması amaçlanmıştır. Araştırmaya 50 sağlık profesyoneli katılmıştır. Katılımcılar arasında hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık profesyonelleri (sağlık teknikeri, teknisyen, anestezi uzmanı vb.) bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre ekonomik faktörlerin ön önemli ana kriter olduğu, ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizliklerin ise en önemli ekonomik alt kriter olduğu tespit edilmiştir. Sessiz istifaya neden olan kriterler arasında en az etkili olan ana kriter ise yönetsel faktörler iken, bunlar arasında yöneticilerin liderlik becerileri en düşük orana sahip alt kriter olmuştur. Tüm kriterlerin değerlendirilmesi sonucunda sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca "işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi" sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmemesinin ve sessiz istifa davranışı göstermesinin en önemli nedenlerinden birisi olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sessiz İstifa, Sağlık Çalışanları, Analitik Hiyerarşi Süreci.*

JEL Kodları: L32, M12, M54.

Başvuru: 16.12.2023 **Kabul:** 15.03.2024

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Batman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, ibrahim.gun@batman.edu.tr ya da ibrahimgun1@gmail.com, 0000-0002-1674-9097

EVALUATION OF FACTORS AFFECTING QUIET QUITTING INTENTION WITH AHP METHOD: AN APPLICATION IN HEALTHCARE WORKERS²

Abstract

The concept of quiet quitting took part in the literature in the last period of 2022, when a video published on a social media application. The media spread rapidly all over the world and was met with response from researchers. The concept of "quiet quitting", which has been seen before in almost all sectors but has not been clearly defined, is a common situation, especially in healthcare workers. The concept of quiet quitting took part in the literature in the last period of 2022 and refers that an employee does what is expected, works at the minimum level and does not make extra effort. With the mitigation of the devastating effects of COVID-19, the balance sheet of the pandemic has begun to emerge, revealing that it has most profoundly impacted healthcare workers. The aim of this study is to determine the priority order of factors affecting quiet quitting intention in healthcare workers using the Analytic Hierarchy Process (AHP) method. The aim of the research was to make pairwise comparisons of the factors that cause quiet quitting, using Saaty's 1-9 scale, and to rank them by revealing the factors that have the most impact. 50 health professionals participated in the research. Participants include physicians, nurses, midwives and other health professionals (health technicians, technicians, anesthesiologists, etc.). According to the findings, it has been determined that economic factors are the most important main criteria and inadequacies in wages and other personal rights are the most important economic sub-criteria. While the least effective main criterion among the criteria causing quiet quitting was managerial factors, among these, the leadership skills of managers were the sub-criteria with the lowest rate. After evaluating all criteria, it has been determined that the most significant criterion leading healthcare professionals to exhibit quiet quitting behavior is "Inadequacies in salary and other employment benefits." Additionally, the belief that they would not be able to attain the same income upon leaving the job has been identified as one of the primary reasons why healthcare professionals choose not to formally resign but instead engage in quiet quitting behavior.

Keywords: Quiet quitting, Healthcare workers, Analytic Hierarchy Process.

JEL Codes: L32, M12, M54.

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

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

1. GİRİŞ

Sessiz istifa kavramı 2022 yılının son diliminde COVID-19'un yıkıcı etkisinin azalması ile ortaya çıkan ve iş hayatını önemli derecede etkileyen bir kavramdır. Pandeminin işletmeler ve çalışanlar üzerine kurduğu baskılarının bir tezahürü olarak ortaya çıkan bu kavram, aslında çalışanların pandemi ile beraber ortaya çıkan davranış değişikliklerinin bir sonucudur. Sessiz istifa; özellikle sağlık sektörü için olumsuz sonuçları olan bir kavramdır. Emek yoğun bir sektör olan sağlıkta, en önemli kaynak insan kaynağıdır. Özverili bir şekilde çalışan insan kaynağı ile Türkiye'nin sağlık hizmetleri sürdürülmektedir çünkü insan kaynağı açısından sağlıkta eksiklikler bulunmaktadır. Pandeminin etkisi ile sağlık profesyonelleri tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yorgun düşmüş ve sessiz istifa davranışını yaygınlaşmaya başlamıştır.

Ekonomist Mark Boldger, Çin'de işçilerin işlerinden kopmasını tanımlamak için ilk kez “sessiz istifa” kavramını kullanmıştır (Galanis, 2023). Buna rağmen bu kavram bir sosyal medya platformu olan TikTok üzerinden Zaid Khan (@zaidleppelin) isimli bir çalışanın paylaşmış olduğu video ile dünya gündemine oturmuştur. Konu tüm dünyada o kadar çok ilgi görmüştür ki birkaç hafta içerisinde 3.5 milyon görüntülenme ve neredeyse yarım milyon beğeni almıştır (Serenko, 2023). Paylaşılan videoda bahsi geçen konuşmalar şu şekildedir: *“Yakın zamanda, işinizi bırakmanın doğru olmadığı, ancak yukarıda ve öteye gitme fikrinden vazgeçtiğiniz, sessiz istifa adı verilen bu terimi öğrendim. Hâlâ görevlerinizi yerine getiriyorsunuz, ancak artık işin hayatınız olması gerektiğini söyleyen koşuşturma kültürü zihniyetine abone olmuyorsunuz. Gerçek şu ki öyle değil ve bir kişi olarak değeriniz emeğinizle tanımlanmıyor”*(Serenko, 2023).

Her ne kadar “sessiz istifa” fenomeni ilk olarak Mark Boldger (Buscaglia, 2022) tarafından çalışanların işlerine olan asgari bağlılığını tanımlamak için resmileştirilmiş olsa da, yine de uzun süredir ortalıkta olan bir davranışın yeni adı olduğu da söylenebilir (Mahand ve Caldwell, 2023). Sessiz istifa aynı zamanda iş ihmali olarak bilinen, işyerindeki görevlere katılımın azaltılmasını ve “çabanın durdurulmasını” içeren daha eski bir olguya da benzer (Zhang ve Rodrigue, 2023). Kont (2022) bu kavramı: *“Sessiz istifa en genel haliyle belirlenen iş saatlerinde sadece tanımlanan işi yapmak şeklinde tanımlanabilir. Ücrete göre hareket etmek, iş-yaşam dengesini korumak, kendine zaman ayırmak, yoğun iş temposunu yavaşlatmak, iş dışındaki anlamlı bir hayatı kaçırmamak, işten uzaklaşmak, sadece verilen görevleri yapmak ve iş çıkışı kişisel bakım yapmak isteyen insanların koşuşturmaca kültürüne ve tükenmişliğine bir tepkidir”* şeklinde ifade etmiştir (Savaş ve Turan, 2023).

Kavramın ortaya çıkışı ile beraber hızlı bir şekilde Harvard Business Review, Forbes, Dünya Ekonomik Forumu, Wall Street Journal ve New York Times gibi yayın organları sessiz istifa hakkında çeşitli makaleler yayımlamıştır (Aydin ve Azizoğlu, 2022). Sessiz istifa kavramı, çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirme konusundaki sınırlı taahhütlerini ve görev tanımlarında belirtilmeyen herhangi bir görevi yerine getirmekten uzaklaşmalarını ifade etmektedir. Sessiz istifacılar işten kopuktur ve görev alanlarının ötesine geçme niyetinde değildir (Formica ve Sfodera, 2022). “Sessiz İstifa”, kişinin işine tam anlamıyla bağlı kalmaktan vazgeçmesini ve

yalnızca iş tanımının gerekliliklerini karşılayacak kadar şey yapmasını tanımlayan güncel terimdir (Mahand ve Caldwell, 2023). Bu nedenle, sessiz istifa niyeti olanlar çalışmaya devam eder, ancak artık ekstra görevleri yerine getirmek veya işle ilgili faaliyetlerde bulunmak (örneğin işe erken gelmek, işte geç saate kadar kalmak ve toplantılara aktif olarak katılmak gibi) konusunda gönüllü olmazlar (Anand vd., 2023).

Sessiz istifanın işveren, çalışan ve toplum açısından ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde, işveren açısından bu durumun tehlikeli olduğu ve çeşitli zorluklara yol açtığı görülebilir. İşverenler için, sessiz istifa risk taşıyan bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu durum, rekabette geri kalmalarına neden olabilir ve örgütün sürdürülebilirliğini tehlikeye atabilir. Çalışanların işlerine duydukları bağlılığın azalması, verimlilik düşüşüne ve kalifiye çalışan kaybına yol açabilir (Karaşin ve Öztürk, 2023). Uzun yıllar düzenli bir iş-yaşam döngüsüne alışmış bireylerin, pandeminin getirdiği değişimlerle birlikte mesai saatlerindeki esneklik, geleneksel iş modellerinin evden çalışma şekillerine dönüşmesi gibi unsurlar, iş ve özel yaşamlarının birbirine karışmasına ve belirsizlik içinde geçmesine neden olmuştur. Bu durum, fizyolojik ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır (Çalışkan, 2023). İş dünyasında iş ve ücret eşitsizlikleri, artan iş yükü ve rol çatışmaları da sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu da çalışanların iş tutumlarını, alışkanlıklarını ve davranışlarını değiştirip bozarak tükenmişliğe, işten ayrılma niyetine ve işten ayrılmaya neden olmaktadır (Boy ve Sürmeli, 2023). Sessiz istifa, bir işten duygusal ya da fiziksel yorgunluk ve bitkinlik anlamına gelen işten ayrılma niyetinden farklı olarak, sorumlulukları yerine getirmek için sadece temel işi yapma ve bunu asla aşmama düşüncesini teşvik eden yeni bir kavramdır. Bu nedenle COVID-19'un çalışanlar üzerinde artırdığı baskı ile birlikte, onların yaşam tarzlarını ve çalışma şekillerini yeniden değerlendirmeleri ortaya çıkmıştır (Lu vd., 2023a). Sessiz istifanın bireyde yol açtığı duygular ve mesleki bağlılıkla ilişkili etkileri yanında, aynı zamanda örgüte yansıyacak maliyetleri de göz ardı edilmemelidir. Bireyin işine olan bağlılığının azalması ve sadece işin gerektirdiği ölçüde performans sergilemesi, örgütün gelişimi açısından zayıflamasına neden olabilir (Çalışkan, 2023).

Yakın tarihli bir Wall Street Journal makalesine göre, günümüz işgücünün %50'si işlerine bağlılıklarını sınırlamayı seçmiştir (Mahand ve Caldwell, 2023). Pandemideki kapanmaların ve uzaktan çalışma kültürünün yaygınlaşması ile birlikte 2020 baharında yüz milyonlarca çalışan o yılın çoğunu evde, uzaktan çalışarak veya neredeyse hiç çalışmadan geçirmiştir. İşletme profesörü Anthony Klotz'a atfedilen Büyük İstifa, bir yıl sonra, 2021 baharında, çalışanlardan işe geri dönmeleri istendiğinde ve çoğu bunu yapmadığında başlamıştır. 2021'in sonunda 47 milyondan fazla Amerikan vatandaşının gönüllü olarak işini bıraktığı görülmüştür (Formica ve Sfodera, 2022). İşini emeklilikte alınan ücretlerin düşük olması, mevcut portföylerinin kısıtlı olması düşük ücretler, zorlu çalışma vardiyaları ve uzun çalışma saatleri gibi çeşitli nedenlerden dolayı bırakamayanlar ise sessiz istifayı bir tercih olarak kullanmaya başlamıştır (Formica ve Sfodera, 2022; Zuzelo, 2023). Ünlü araştırma şirketi Gallup tarafından kolayda örneklem yöntemi ile 18 yaş üzeri yaklaşık 15000 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmadan elde edilen bulgulara göre

Amerika'da çalışanların yarısının sessiz istifa davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır (Zuzelo, 2023).

Sessiz istifa davranışları yetişkinlere kıyasla genç Y kuşağı ve Z kuşağında daha fazla görülmektedir. İş hayatında uzun zaman geçirmemiş ve yeni iş hayatına girmiş olan bu çalışanlar sessiz istifayı, sözleşmeye bağlı olarak yapmak zorunda olduklarından daha fazla iş yapmamak olarak ifade etmektedir (Richardson, 2023).

COVID-19 aynı zamanda iş hayatında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Pandeminin yıkıcı etkilerinin azalmasıyla uzaktan çalışma kültüründen yavaş yavaş vazgeçilmesi ve çalışanların işlerine geri dönüşlerinin beklenmesi "büyük istifa" adı verilen bir akımı da beraberinde getirmiştir (Anand vd., 2023; Aydın ve Azizoglu, 2022; Scheyett, 2023).

Sağlık çalışanları yüksek düzeyde iş tükenmişliği, iş tatminsizliği, işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti yaşamaktadır (Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, vd., 2023; Lu vd., 2023b; Pevec, 2023). Üstelik COVID-19 salgını, sağlık çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarında kaygı, depresyon, stres, uykusuzluk, yorgunluk, travma sonrası stres bozukluğu gibi büyük değişikliklere neden olmuştur (Galanis, 2023). Sağlık çalışanları arasında COVID-19'dan en çok etkilenen grupların başında hemşireler gelmektedir. Durum o kadar kritik düzeydedir ki, ABD'de yapılan bir araştırmada sağlık çalışanlarının yüzde 47'sinin 2025 yılına kadar işten ayrılmayı planladığı, hemşirelerde ise bu oranın yüzde 90 olduğu belirtilmektedir. (Galanis, Katsiroumpa, vd., 2023a). Çeşitli nedenlerle istifa edemeyenler ise davranış değişiklikleri göstermektedir. Bunlardan birisi de sessiz istifa niyetidir. Sessiz istifa, bir çalışanın ekstra performans gösterme konusundaki isteksizliği olarak ortaya çıkar ve bu, tipik olarak bir kuruluşun çalışanlarıyla anlamlı bir ilişki kuramamasından kaynaklanmaktadır (Mahand ve Caldwell, 2023). Sessiz istifa niyeti taşıyan çalışanlar, görev tanımları dahilinde kendisine verilen görevleri ekstra çaba harcamadan ve özveri göstermeden yerine getirmektedir. Temel yükümlülüklerini aşma niyetinde değildir ve mesai saatleri dışında çalışmak istememektedir (Boy ve Sürmeli, 2023). Sessiz istifa davranışı sergileyenler, işyerindeki beklentileri karşılama veya "her şeylerini verme" motivasyonunu kaymetkete ve ödül teşviki olmadan ek projeler üzerinde çalışmaktan kaçınma eğilimi göstermektedir (Zhang ve Rodrigue, 2023).

Literatürde sessiz istifa üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde 2022 sonunda bu konunun bilimsel olarak ele alındığı görülmektedir (Formica ve Sfodera, 2022; Galanis vd., 2024; Hamouche vd., 2023; Scheyett, 2023). Yapılan çalışmalarla birlikte sessiz istifa literatürü büyümektedir. Sessiz istifa fenomeni yeni yeni görünürlüğü artan bir olgu olduğu için, akademisyenler bunu istifa, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş tükenmişliği ve aşırı iş yükü gibi işle ilgili diğer değişkenlerde olduğu gibi derinlemesine araştırmamıştır (Galanis, 2023). Literatürde bu konuda yapılan kısıtlı sayıda çalışmalar incelendiğinde çalışan memnuniyetsizliği ve işten ayrılmanın sessiz istifanın nedenleri olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetini de etkiledikleri kabul edilmektedir (Anand vd., 2023). Diğer yandan mesleki

tükenmişlik de sessiz istifa üzerine etkisi olan unsurlardandır. Literatürde yine benzer şekilde yapılmış olan çok kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Lu vd., 2023a; Xueyun vd., 2023). Sessiz istifayı etkileyen bir diğer değişken de personel güçlendirme olarak kaşımıza çıkmaktadır. Lu vd. (2023a) tarafından yapılan çalışmada personel güçlendirmenin sessiz istifayı yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Xueyun vd. (2023) yaptıkları çalışmada iş koşulları, iş güvenliği, algılanan kariyer gelişimi, algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılığın sessiz istifa üzerine etkisini incelemiş ve bu ilişkide tükenmişliğin aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sağlık profesyonelleri özellikle Türkiye’de yüksek özveri ile çalışan meslek gruplarının başında gelmektedir. Sağlık çalışanlarının davranışlarında meydana gelen ya da gelebilecek bir değişiklik sağlık hizmetlerinin sunumu ve kalitesi üzerinde önemli etkilere sebep olabilmektedir. Sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerinde ya da sessiz istifa davranışına neden olacak faktörlerin ortaya konulmasında yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışma sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı üzerine yapılmış ilk çalışmalar arasındadır ve sonraki çalışmalara referans olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında sessiz istifa davranışı etkileyen unsurların önem derecelerinin sıralanması amaçlanmıştır. Yapılan incelemede Türkiye’de sessiz istifa konusunda sağlık çalışanları üzerinde henüz yapılmış bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sunacağı ve daha sonra yapılacak olan çalışmalara öncülük edeceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

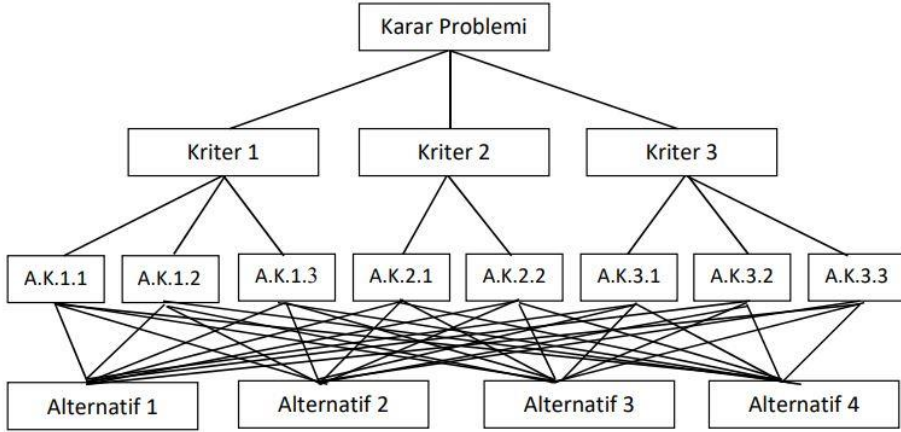
1.1. Analitik Hiyerarşi Süreci

Araştırmada literatür tarama ve Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) kullanılarak sessiz istifayı etkileyen faktörlerin sağlık çalışanları tarafından önem derecelerinin belirlenmesi ve sıralanması gerçekleştirilmiştir. AHP karmaşık problemlerin çözümünde hiyerarşik yapıda modelleme olanağı sunan önemli bir tekniktir (Pehlivan ve Önder, 2020). Bu tekniğin sağladığı fayda ile beraber sağlık çalışanlarında sessiz istifa üzerine etki eden faktörlerden hangilerinin en önemliler olduğu sonucuna kolaylıkla ulaşılabilmektedir. Saaty (2008) günlük hayatta karşılaşılan problemlerin çözümünde sayısal değerlerden yararlanmanın getirmiş olduğu avantajlara vurgu yapmış ve AHP’nin bu aşamada araştırmacılar için oldukça yararlı olduğunu ifade etmiştir. Pehlivan ve Önder (2020) ise; AHP’yi şu şekilde tanımlamıştır: “*AHP tekniği, birden fazla kalitatif ve/veya kantitatif kritere sahip karmaşık problemleri çözmek için tasarlanmıştır. Bu yöntem, problemin önceden tanımlanan kriterlerinin karar verici (uzman) tarafından göreceli önemlerinin belirlenmesine ve daha sonra her bir kritere göre karar alternatifleri arasından seçim yapılabilmesine olanak tanımaktadır. Kullanımı son derece kolay olan tekniğin en önemli avantajı, sayısal olarak belirlenebilecek objektif yargılar ile sübjektif nitelikli yargıları bir arada bulundurabilmesidir*” (Pehlivan ve Önder, 2020).

1970'lerde analitik düşüncenin ilkeleri niceliksel analiz için kullanışlı bir modelin geliştirilmesine yol açmıştır. Analitik Hiyerarşi Süreci olarak da bilinen çok kriterli karar verme (ÇKKV) problemlerinin çözümü Amerikalı Profesör Thomas Saaty tarafından yapılmıştır. Saaty'nin geliştirmiş olduğu bu yöntem, problemin hiyerarşik yapısını oluşturan kısmi bileşenlere ayrıştırılmasından oluşmaktadır (Siekelova vd., 2021). Karşılaştırma yapabilmek için, karşılaştırıldıkları kriterlere veya özelliğe göre bir unsurun diğerine göre kaç kat daha önemli veya baskın olduğunu gösteren bir sayı skalasına ihtiyacımız vardır (Vargas, 1990). Bu skala Tablo 1'de ifade edilmiştir.

Sezgisel bir çözüm sürecine sahip olan ve bu sayede karar vericiler için uygulama kolaylığı sunan AHP'nin temel mantığını içeren yöntem analitik olması ve belirli bir hiyerarşik çözüm aşamalarını içermesidir (Demirci, 2019). AHP süreci Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre her bir kriter kendine ait alt kriterlere sahip olup, her bir alt kriter kendi içerisinde ikili karşılaştırmalar yapılmak üzere bir araya getirilmiştir. Dolayısı ile ikili karşılaştırma sayısı belirlenirken kriter sayısı, bir eksiği ile çarpılır ve ikiye bölünür.

Şekil 1: Analitik Hiyerarşi Süreci



Kaynak: (Demirci, 2019, p. 48)

İkili kriterler birbirleri ile Saaty tarafından geliştirilen ölçekte 1-9 arası değerlere göre karşılaştırma yapılmaktadır. İki değer birbirine eşit olması durumunda katılımcılar "1"i, en büyük değer olarak ise "9"u tercih etmektedir (Pehlivan ve Önder, 2020). Saaty tarafından ikili karşılaştırmalarda kullanılmak üzere tasarlanan 1-9 skalasındaki rakamların temsil ettikleri değer Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İkili karşılaştırmalarda kullanılan önem dereceleri

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit önemde	İki faktör eşit derecede önemlidir.
3	Orta düzeyde önemli	Bir faktör diğerine göre biraz daha önemlidir.
5	Güçlü düzeyde önemli	Bir faktör diğerine göre güçlü bir şekilde daha önemlidir.
7	Çok düzeyde önemli	Bir faktör diğerine göre oldukça güçlü bir şekilde daha önemlidir.
9	Aşırı düzeyde önemli	Bir faktör diğerine göre en yüksek düzeyde daha önemlidir.
2,4,6,8		Ara değerler

Kaynak: (Pehlivan ve Önder, 2020, p. 835)

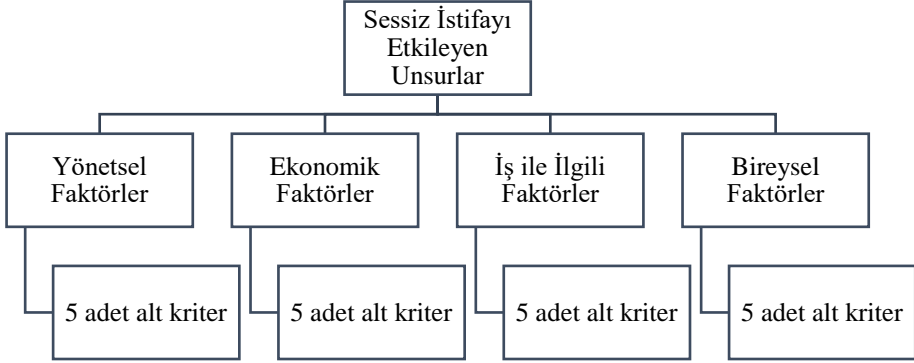
AHP'nin sonraki aşamalarında elde edilen bulgular, bir matrise dönüştürülerek ağırlıklandırma işlemi gerçekleştirilir. Daha sonra her bir sütun normalize edilir. Normalize edilmesinin ardından nihai ağırlıklar tespit edilir. Bir sonraki aşamada tutarlılık indeksi (RI) ve tutarlılık oranı (CR) hesaplanır. Bu işlemlerin ardından son karar aşamasına geçilmiş olur (Pehlivan ve Önder, 2020).

2.1. Uygulama ve Materyal

Araştırmanın uygulama aşamasında Saaty'nin 1-9 ölçeği kullanılarak, 4 ana kriter ve her bir kritere ait 5 alt kriter belirlenmiştir. Ana kriterler Şekil 2'de sunulmuştur. Araştırmada kullanılan maddeler kapsamlı bir literatür taraması (Anand vd., 2023; Aydın ve Azizoğlu, 2022; Boy ve Sürmeli, 2023; Formica ve Sfodera, 2022; Galanis, Katsiroumpa, vd., 2023b; Güngör vd., 2022; Hamouche vd., 2023; Johnson, 2023; Lu vd., 2023a; Mahand ve Caldwell, 2023; Richardson, 2023; Scheyett, 2023; Serenko, 2023; Zhang ve Rodrigue, 2023; Zuzelo, 2023), uluslararası literatürde kısıtlı sayıda geliştirilmiş olan sessiz istifa ölçekleri ve sağlık yönetimi alanında doçent unvanına sahip 3 akademisyenin uzman görüşlerine dayanarak oluşturulmuştur.

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan etik kurul izni Batman Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 08.11.2023 tarihinde 2023/06 karar numarası ile alınmış olup, araştırma Helsinki Deklarasyonuna uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Şekil 2: Model Hiyerarşisi



Araştırmada kullanılan alt kriterler ise şu şekildedir:

Yönetmel Faktörler:

- Yönetim tarafından desteklenmeme
- Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler
- Örgütsel güven ve adalet algısı
- Yöneticilerin liderlik becerileri
- Çalışan başarısının takdir edilmemesi

Ekonomik Faktörler:

- Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler
- Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları
- Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları
- İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi
- Tüm Dünya'yı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş

İş ile İlgili Faktörler

- Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması
- Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması
- Uzun mesai saatleri
- Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet
- Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak

Bireysel Faktörler:

- Motivasyon eksikliği
- Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)
- İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme
- İşten ayrılma niyeti
- İşin bir anlam ifade etmemesi

3. BULGULAR

Araştırmaya 50 sağlık profesyoneli katılım göstermiştir. Araştırmaya destek veren sağlık profesyonellerinin sosyodemografik özellikleri incelendiğinde 15'i hekim (%29,2), 24'ü hemşire (%48) ve 11 (%22)'i diğer (teknisyen, tekniker, sağlık memuru, ebe, anestezi sorumlusu, acil tıp teknisyeni) sağlık profesyonellerinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 30,46'dır. Medyan yaş ise 29 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya destek veren sağlık profesyonellerinin %48'i evli olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların kurumda ortalama çalışma süreleri 4,97 yıl iken toplam mesleki çalışma süreleri 7,27 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.1. Ana Kriterlere Ait Bulgular

Bu çalışmada sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışında bulunmalarına sebep olan kriterler Analitik Hiyerarşi Prosesi ile analiz edilmiş ve kriterlerin önem dereceleri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre en önemli kriterin “ekonomik faktörler” (0,39) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer kriterlerin önem dereceleri sırası ile “iş ile ilgili faktörler” (0,24), “bireysel faktörler” (0,20) ve “yönetmel faktörler” (0,17) olarak tespit edilmiştir. Sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı göstermelerinde ekonomik faktörlerin etkisinin diğerlerine kıyasla yüksek derecede fazla çıkması dikkate değer bir sonuçtur. Yönetmel faktörler ise diğer faktörlere kıyasla oldukça düşük bir orana sahiptir. Böylece, sessiz istifa davranışında en az etkiye sahip ana faktör olarak değerlendirilmiştir. Ana kriterlerin ağırlıkları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Ana Kriterlere Ait Değerler

Kriter	Lokal Ağırlıklar	λ_{max} , CI ve RI	CR
Yönetmel faktörler	0,17	$\lambda_{max}=4,009$ CI=0,003 RI= 0,900	0,003
Ekonomik faktörler	0,39		
İş ile ilgili faktörler	0,24		
Bireysel faktörler	0,20		

CR = 0,003 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

3.2. Alt Kriterlere Ait Bulgular

Ana kriterlerin dağılımları sessiz istifa davranışına sebep olan ana kriterleri belirlemek için analiz edilmiştir. Bununla beraber her bir alt kriter maddelerinin de alt kriterler arasında lokal ağırlıklarının belirlenmesi sessiz istifa davranışına neden olan faktörlerin daha iyi anlaşılabilmesi adına oldukça önemlidir. Böylece her bir alt kriterin ilgili olduğu ana kritere ne kadar etki ettiği ya da diğer bir ifade ile o kriterin içerisindeki ağırlığının ne kadar orana sahip olduğunu görülebilmektedir.

Yönetmel faktörlere ait alt kriterler incelendiğinde en yüksek orana sahip olan kriterin “Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler” (0,224) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kriteri sırası ile “Örgütsel güven ve adalet algısı” (0,208), “Yönetim

tarafından desteklenmeme” (0,207), “Çalışan başarısının takdir edilmemesi” (0,195) ve en az etkileyen kriter olarak da “Yöneticilerin liderlik becerileri” (0,166) olmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Yönetmel Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

Kriter	Lokal Ağırlıklar	λ_{max} , CI ve RI	CR
Yönetim tarafından desteklenmeme	0,207		
Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler	0,224	$\lambda_{max}=5,12$ 4	0,028
Örgütsel güven ve adalet algısı	0,208	CI=0,031 RI= 1,120	
Yöneticilerin liderlik becerileri	0,166		
Çalışan başarısının takdir edilmemesi	0,195		

CR = 0,028 < 0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

Sessiz istifa davranışının sergilenmesinde ekonomik faktörler ana kriterler arasında en yüksek olan kriter olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik faktörlere ait kriterler arasında en yüksek orana sahip olan kriterin “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” (0,237) olduğu elde edilen bulgulardan tespit edilmiştir. Bu kriterle yakın bir değere sahip olan “İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” (0,217) de ikinci en yüksek oran olarak karşımıza çıkmaktadır. “Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları” (0,196) üçüncü sıradaki en önemli kriter olarak değerlendirilirken “Tüm Dünya’yı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş” (0,191) dördüncü en önemli kriter olmuştur. “Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları” (0,159) kriteri ise ekonomik faktörler arasında en düşük orana sahip olan kriterdir. Ekonomik faktörlere ait oranlar ya da bir başka ifade ile lokal ağırlıklar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Ekonomik Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

Kriter	Lokal Ağırlıklar	λ_{max} , CI ve RI	CR
Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler	0,237		
Yurtdışında sunulan daha iyi çalışma koşulları	0,196	$\lambda_{max}=5,029$ CI=0,007	0,007
Yurtiçinde başka kurumlarda sunulan daha iyi çalışma koşulları	0,159	RI= 1,120	
İşten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi	0,217		
Tüm dünyayı etkileyen ekonomik krizle beraber yaşam kalitesindeki düşüş	0,191		

CR = 0,007 < 0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

İş ile ilgili faktörler arasında “Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet” (0,320) açık ara en önde olan sessiz istifa nedeni arasında görülmektedir. En düşük öneme sahip kriter ise “Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak” (0,137) olarak tespit edilmiştir. Diğer kriterlere ait oranlar büyükten küçüğe doğru: “Uzun mesai saatleri” (0,196) “Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması” (0,195) “Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması” (0,152) olarak tespit edilmiştir. Tablo 5’te iş ile ilgili faktörler alt kriterlerine dair diğer tüm veriler sunulmuştur.

Tablo 5. İşle İlgili Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

Kriter	Lokal Ağırlıklar	λ_{max} , CI ve RI	CR
Personel eksikliği sonucu iş yükünün fazla olması	0,195		
Herhangi bir hastalığa maruziyet riskinin yüksek olması	0,152	$\lambda_{max}=5,033$ CI=0,008	0,007
Uzun mesai saatleri	0,196	RI= 1,120	
Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet	0,320		
Yeterli ekipman/teçhizata sahip olmamak	0,137		

CR = 0,007 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

Katılımcılar bireysel faktörler arasında kriterlerden sessiz istifaya neden olan en önemli kriteri “Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)” (0,271) olarak belirmişlerdir. Bunu sırası ile “İşten ayrılma niyeti” (0,222), “Motivasyon eksikliği” (0,188), “İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme” (180) ve “İşin bir anlam ifade etmemesi” (0,140) izlemiştir. Bireysel faktörlere ait değerler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Bireysel Faktörler Alt Kriterlerine Ait Değerler

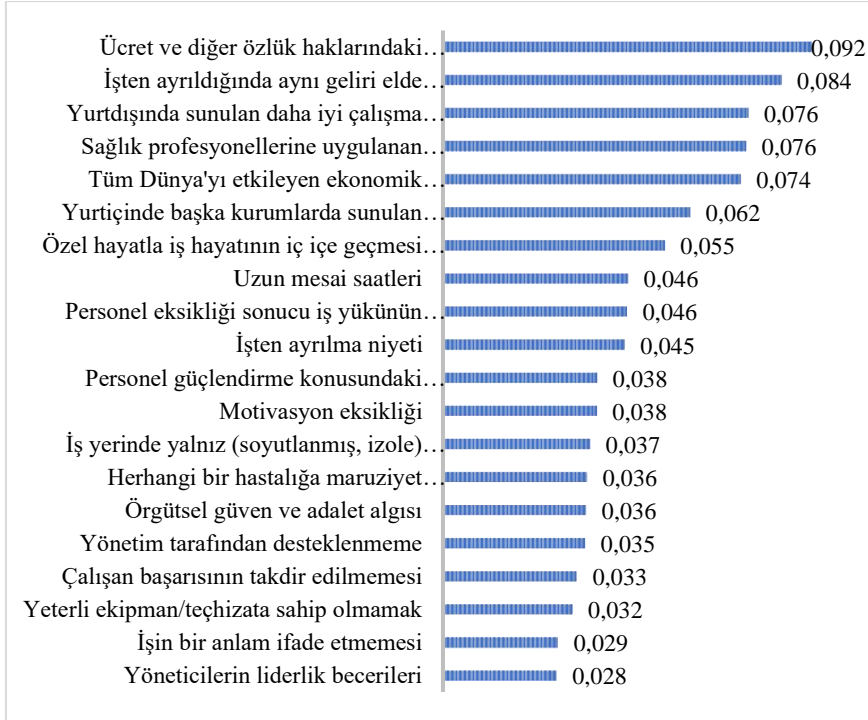
Kriter	Lokal Ağırlıklar	λ_{max} , CI ve RI	CR
Motivasyon eksikliği	0,188		
Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)	0,271	$\lambda_{max}=5,064$ CI=0,016	0,014
İş yerinde yalnız (soyutlanmış, izole) hissetme	0,180	RI= 1,120	
İşten ayrılma niyeti	0,222		
İşin bir anlam ifade etmemesi	0,140		

CR = 0,014 <0,10 (sonuçların tutarlı olduğunu ifade etmektedir)

3.3. Genel Ağırlıklandırma Bulguları

Alt kriterlerin ağırlıklarının tüm kriterler arasındaki oranı alt kriter oranı ile ana kriterler oranı çarpılarak AHP yöntemi ile tespit edilebilmektedir. Örneğin ekonomik faktörler ana kriteri 0,39 oranına sahiptir. Ekonomik faktörlerden “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” alt kriterinin ağırlığı 0,23 olarak tespit edilmiştir. Bu iki oran çarpıldığında “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” alt kriterinin tüm kriterler dikkate alındığında yaklaşık 0,09 oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu şekilde tüm alt kriterlerin ağırlıkları hesaplanmış ve Grafik 1’de kriterlere ait oranlar sunulmuştur. Buna göre sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” olarak tespit edilirken, en düşük ağırlığa sahip olan kriter “Yöneticilerin liderlik becerileri” olduğu görülmüştür. Bunun yanında “işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmesinin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca “yurtdışındaki daha iyi çalışma koşulları” ve “sağlık profesyonellerinin karşılaştığı fiziksel ve sözlü şiddet” sessiz istifa davranışında önemli roller oynamaktadır.

Grafik 1: Genel Ağırlık Değerleri



4. TARTIŞMA

Örgütsel hedef ve amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir unsur da çalışanlardır. İşletmelerin, çalışanlarını sadece birer nesne değil, aynı zamanda birer özne olarak doğru bir şekilde anlamaları, gelecekte varlıklarını sürdürebilmeleri açısından kritiktir (Boz vd., 2023). Sağlık sektöründe de amaçlara ulaşmada en kritik role sahip kaynak insan kaynağıdır. Sağlık kuruluşları, multidisipliner bir çalışma gerektiren yerlerdir. Sağlık kuruluşlarında birbirleriyle etkileşimde bulunan, iletişim kuran, görüş alışverişinde bulunan hekim, hemşire ve çeşitli meslek grupları beraber çalışmaktadır. Sessiz istifa bir meslek bünyesinde gerçekleşirse, diğer meslek gruplarına da sıçraması mümkün olabilir (Kang vd., 2023). Gallup'un araştırmasına göre ABD işgücününün 2022 yılı sonu itibarıyla en az yarısının sessiz istifa davranışı sergileyenlerden oluştuğu ifade edilmiştir (Formica ve Sfodera, 2022). Benzer şekilde sağlık sektöründe de sessiz istifanın yaygın olduğunu ortaya koyan uluslararası çalışmalar mevcuttur (Kumar, 2023). Durum o derece ciddidir ki Galanis vd. (2024)'nin çalışmasında sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının sessiz istifa davranışı sergilediği ifade edilmiştir.

Bu çalışmada sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışında bulunmalarına sebep olan kriterler Analitik Hiyerarşi Süreci ile analiz edilmiş ve kriterlerin önem dereceleri tespit edilerek belirlenen kriterler sıralanmıştır. Elde edilen bulgulara göre en önemli kriterin "ekonomik faktörler" (0,39) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer kriterlerin önem dereceleri sırası ile "iş ile ilgili faktörler" (0,24), "bireysel faktörler" (0,20) ve "yönetimsel faktörler" (0,17) olarak tespit edilmiştir. Yönetimsel faktörler arasında en yüksek değere sahip olan kriter "Personel güçlendirme konusundaki eksiklikler" olmuştur. Ekonomik faktörlere ait kriterler arasında en yüksek orana sahip olan kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" iken iş ile ilgili faktörler arasında en önemli kriter "Sağlık profesyonellerine uygulanan fiziksel ve sözlü şiddet" (0,320) olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar bireysel faktörler arasında yer alan kriterlerden sessiz istifaya neden olan en önemli kriteri "Özel hayatla iş hayatının iç içe geçmesi (iş yaşam dengesinin bozulması)" olarak belirtmişlerdir. Tüm kriterlerin değerlendirilmesi sonucunda sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı sergilemelerindeki en önemli kriter "Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca "işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi" sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmemesinin ve sessiz istifa davranışı göstermesinin en önemli nedenlerinden biri olarak tespit edilmiştir.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda ekonomik faktörlerin sağlık profesyonellerinin sessiz istifa davranışı göstermelerindeki en önemli kriterler olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde ücretin diğer örgütsel davranış değişkenleri üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Örneğin Kim vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ücretin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmada da sessiz istifa davranışı üzerinde en önemli faktörün ücret ve ücretle ilgili olan faktörler olduğu görülmektedir. Son yıllarda küresel çapta tüm çalışanları etkileyen ekonomik krizin bunda payının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmada, sağlık profesyonellerinin sessiz istifa niyetleri üzerinde en etkili olan kriterin “Ücret ve diğer özlük haklarındaki yetersizlikler” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En düşük ağırlığa sahip kriter ise “Yöneticilerin liderlik becerileri” olduğu görülmüştür. COVID-19’un getirmiş olduğu ekonomik kriz tüm ülkeler gibi Türkiye’yi de etkilemektedir. Sağlık profesyonelleri nezdinde ekonomik koşulların etkisi yönetsel faktörleri kriz sebebi ile geride bırakmıştır. Diğer yandan ağırlığı yüksek olan kriter incelendiğinde, “işten ayrıldığında aynı geliri elde edemeyeceği düşüncesi” sağlık profesyonellerinin resmi olarak istifa etmesinin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca “yurtdışındaki daha iyi çalışma koşulları” ve “sağlık profesyonellerinin karşılaştığı fiziksel ve sözlü şiddet” sessiz istifa davranışında önemli roller oynamaktadır. Sessiz istifanın nedenleri üzerine yapılan araştırmalarda tükenmişlik, aşırı iş yükü ve çalışan refahının istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir (Lu vd., 2023a). (Galanis vd., 2024) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada sağlık profesyonellerinin yarım fazlasının sessiz istifa davranışı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık profesyonelleri arasında en çok sessiz istifa davranışının görüldüğü meslek grubu da hemşireler olarak tespit edilmiştir. Sağlık profesyonellerinde sessiz istifa davranışının yaygınlaşması beraberinde önemli sorunları da getirmesi kaçınılmazdır. Özellikle etik ihlallere varabilecek son derece tehlikeleri unsurları bünyesinde barındıran sessiz istifa davranışı hızla önlem alınması gereken önemli örgütsel davranış konularının başında gelmektedir. Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir diğer sessiz istifa çalışmasında ise tükenmişliğin sessiz istifa niyeti üzerine etkisinde iş tatminin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, vd., 2023). Sessiz istifa kavramı literatürde oldukça yeni bir kavram olduğundan dolayı gerçekleştirilen çalışma sayısı kısıtlıdır ve bu konu üzerinde daha çok çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Elde edilen bulguların sessiz istifa niyeti üzerine etkili olan faktörlerin ortaya çıkarılmasında önemli bulguları ileri sürdüğü ve yapılacak diğer çalışmalar için öncülük edeceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Örgütlerdeki çalışan davranışlarına dair gözlemler, sessiz istifanın giderek daha belirgin bir olgu haline geldiğini göstermektedir. Ancak bu durum, çalışanların örgütsel yaşantılarındaki sessizlik metaforlarının sadece bir yüzüdür. Sessiz istifanın altında yatan temel sebep, çalışanların işlerine olan ilgisini ve bağlılığını kaybetmeleridir. Bununla birlikte, örgütsel sessizlik, örgütsel yabancılaşma, sessiz protesto, sessiz gözlemci, sessiz anlaşma, sessiz kriz ve sessiz geri çekilme gibi diğer sessizlik metaforları da benzer, hatta bazen daha karmaşık sorunlara işaret edebilir (Demirkaya vd., 2023).

Pandemi sebebiyle değişen çalışma koşulları, çalışanların değersiz hissettiği iş ortamı, küresel çaptaki ekonomik kriz ve Z kuşağının istihdamdaki payının artması gibi faktörlerle birlikte ortaya çıkan “Sessiz İstifa”, göz ardı edilmeyecek bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum hem çalışanlara hem de işverenlere önemli bir mesaj niteliği taşımaktadır (Çalışkan, 2023). Sessiz istifa kavramının, zaman içinde üretimin azalması, ekonomik problemlerin ortaya çıkması gibi durumlar nedeniyle toplum

açısından endişe verici sonuçları bulunmaktadır. Özellikle ekonomik belirsizlik süreçlerinden geçilen bölgelerde, çalışanlarda sessiz istifa davranışının daha yüksek seviyede olduğunu söylemek mümkündür (Karaşin ve Öztürk, 2023). Sessiz istifaya sebep olan hayal kırıklıkları, sadece bir üretkenlik düşüşü sorunu değildir. Bu hayal kırıklıkları, yöneticilerin ve kuruluşların farkında olması gereken bir gerçektir ve bu durum, giderek artan bir şekilde mental sağlık sorunlarına dönüşmektedir (Boz vd., 2023).

Politika yapıcılar, yöneticiler ve kuruluşlar, sağlık çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için sessiz istifa eğilimini daha iyi anlaması gerekmektedir. Bu eğilim, sağlık hizmetlerinin sunumunda meydana gelebilecek aksaklıklar nedeniyle kuruluşlara zarar verebilir. Çalışanlar bu eğilim ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarından kopuk görünmekte ve maksimum kapasitelerini göstermemektedirler (Galanis, 2023). Dolayısı ile bu kavramın nedenlerinin anlaşılması, sessiz istifa düzeylerinin ölçülmesi ve bununla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirilmesi sağlık hizmetlerinin sunumu açısından faydalı olacaktır.

Mahand ve Caldwell (2023)'e göre sessiz istifa davranışı genç kuşakta daha fazla görülmektedir. Üst yönetim ekiplerinin gelecek nesil çalışanların değerleri hakkındaki varsayımlarını yeniden değerlendirmeleri ve bu grupları daha doğru bir anlayış ile yansıtan programlar, politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri sessiz istifa davranışı açısından oldukça faydalı olacaktır. Ayrıca destekleyici yönetsel uygulamalar, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını kolaylaştıracağı ve dolayısıyla çalışanların işe bağlılığını güçlendireceği için sessizce işten ayrılmanın önlenmesinde bir çözüm olabilir (Aydın ve Azizoglu, 2022). Araştırma sonucunda iş yaşam dengesinin bozulması da diğer kriterlerle kıyaslandığında önemli bir yere sahiptir. Sağlık çalışanlarında pandemi ile büyük bir bozulma gösteren iş-yaşam dengesine gereken önemi vermek, sağlık profesyonellerini bir nebze de olsun rahatlatacaktır (Zhang ve Rodrigue, 2023).

Çok kriterli karar verme yöntemleri arasında en sık kullanılan AHP ile Türkiye'de orta büyüklükte (büyükşehir olmayan bir ilde) ikamet eden 50 sağlık profesyoneli tarafından yapılan ikili karşılaştırmada bu davranışa en çok etki eden ana kriterin "ekonomik faktörler" olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra "iş ile ilgili faktörler" gelmekle beraber en az etkisi olan faktörün "yönetsel faktörler" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde sağlık profesyonelleri için yapılacak kapsayıcı bir ücret reformununun sessiz istifa davranışının önüne bir nebze de olsa geçilebileceği düşünülmektedir.

Sessiz istifa kavramı literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle daha fazla araştırma yapılması gereken bir konudur. Sağlık hizmet sunumu kalitesine etkisi yüksek olan bu kavram üzerine yapılacak olan gelecek çalışmalarda daha büyük örnekleme ve büyük şehirlerde gerçekleştirilecek olması sessiz istifaya etki eden faktörlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. "Sessiz istifa hareketi, iş gücünü derinlemesine etkileyip şekillendirme potansiyeline sahip olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu konuda derinlemesine bir inceleme yapılmalı ve bu konudaki çalışmalar artırılmalıdır (Hamouche vd., 2023).

Kısıtlılıklar ve Diğer araştırmacılara Öneriler

Her araştırmada olduğu gibi mevcut çalışmanın da kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, 50 sağlık profesyoneli ile gerçekleştirilmiş olması tüm evreni yansıtmak konusunda yeterli olmayabilir. Gelecek çalışmalarda daha büyük bir örneklem grubu ile çalışma yapılması farklı sonuçlar ortaya konulmasına ve literatürün ulusal anlamda zenginleşmesine katkı sağlayabilir. İkinci kısıtlılık, mevcut çalışma çok kriterli karar vermek yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Süreci kullanılarak gerçekleştirildiği için sosyodemografik değişkenlere göre sessiz istifa davranışının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda sessiz istifa ölçeği geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılarak sessiz istifa davranışını ölçen aracın geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları özelinde geliştirilecek bir ölçek, konunun daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayabilir. Son olarak, araştırma tasarımı gereği, sessiz istifanın diğer değişkenlerle ilişkisi incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda sessiz istifa ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilmektedir.

EVALUATION OF FACTORS AFFECTING QUIET QUITTING INTENTION WITH AHP METHOD: AN APPLICATION IN HEALTHCARE WORKERS

1. INTRODUCTION

The concept of quiet quitting emerged as a social media application in 2022 and quickly became popular. Although this concept, which has found a rapid response in business life, is new, it is also discussed as the new name given to previously existing behaviors. Those who has quiet quitting intention put forth the minimum effort required in their work and avoid doing extra work. Thus, many problems arise, especially for professionals providing health services. Especially in Turkey, healthcare professionals work with great devotion, and human resource gaps in healthcare are filled with high-level efforts. When healthcare professionals give up their best efforts, the consequences are reflected directly on patients. For this purpose, this study was carried out to reveal the importance of the factors affecting the quiet quitting behavior of employees.

2. METHODS

This study was conducted with 50 health professionals using the 1-9 scale developed by Saaty and the analytic hierarchy process was used. This method which is a multi-criteria decision-making tool helps to decision makers to solve complex problems. In this context, the main factors and sub-factors affecting quiet quitting were determined by consulting experts on the subject. Health professionals were then asked to evaluate these criteria with pairwise comparisons. Based on expert point of view, 4 main criteria and 5 sub-criteria for each main criterion were determined. The main criteria were economic, managerial, individual and business factors.

3. RESULTS

The criteria that cause quiet quitting behaviors of health professionals were determined by 4 main and 20 sub-criteria. According to the findings, the most important factor among the main criteria was determined to be economic factors. When the sub-criteria of managerial factors were examined, it was concluded that the criterion with the highest rate was "Deficiencies in personnel empowerment" (0.224). It was determined from the findings that the criterion with the highest rate among the criteria related to economic factors was "Inadequacy in wages and other personal rights" (0.237). Among work-related factors, "Physical and verbal violence against healthcare professionals" (0.320) is by far the leading reason for quiet quitting. Among the individual factors, the participants determined that the most important criterion that caused quiet quitting was "Intertwining of private life and business life (disruption of work life balance)" (0.271). Overall scores were obtained by multiplying the loads of all sub-factors with the ratios of the main factors they belong to. According to the results obtained, the most important criteria were determined as inadequacies in wages and personal rights, the idea that one would not be able to earn the same income when leaving the job, and better working conditions offered abroad. The criteria with the lowest weight are; The leadership skills of managers are expressed as not having any meaning in the job and not having enough equipment.

4. DISCUSSION

Previous studies indicated that salary had an impact on other variables as commitment, turnover intention, job satisfaction and etc. In this conducted study, it is also evident that the most crucial factor influencing quiet quitting intention behavior is related to salary and salary-related factors. Research on the causes of quiet quitting has identified statistically significant effects of burnout, excessive workload, and employee well-being. In a study conducted on nurses regarding quiet quitting, it founded that burnout plays a mediating role in the impact of job satisfaction on the intention to silently resign. Quiet quitting is a new term in the literature and it needs to be identified.

CONCLUSION

The shortage of health professionals is becoming more evident every day. Given current circumstances, organizations need to take on the problem of quiet quitting and view the workplace as a place in need of changes that increase employees' sense of value and belonging, while encouraging mutual respect, opportunities for genuine participation, and citizenship through reasonable, negotiated workload and workplace policies (Zuzelo, 2023). As a result, the most important reason for quiet quitting was determined to be economic factors. Among the economic factors, the most important criterion was found to be inadequacies in wages and other personal rights. A wage reform among healthcare workers will also reduce their quiet quitting behavior.

KAYNAKÇA

- Anand, A., Doll, J. ve Ray, P. (2023). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print. doi:10.1108/IJOA-01-2023-3600
- Aydin, E. ve Azizoğlu, Ö. (2022). *A new term for an existing concept: Quiet Quitting- A self-determination perspective*. Paper presented at the V.Uluslararası Sosyal Bilimlerde Kritik Tartışmalar Kongresi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, Balıkesir. 87.
- Boy, Y. ve Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of global health*, 13. doi:10.7189/jogh.13.03014
- Boz, D., Duran, C., Karayaman, S. ve Deniz, A. (2023). Sessiz İstifa Ölçeği. İçinde C. Duran (Ed.), *Sessiz İstifa*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Çalışkan, K. (2023). Sessiz İstifa: Sonun Başlangıcı mı Yeniden Diriliş mi? *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(2), 190-204.
- Demirci, A. (2019). Kuruluş yeri seçiminde analitik hiyerarşik süreç yöntemi: sağlık kurumlarında bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 39-55.
- Demirkaya, H., Yıldız, B., Özalçın, S. E. ve Öztürk, H. (2023). İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 2(2), 69-88.
- Formica, S. ve Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Galanis, P. (2023). Quiet Quitting: A Significant Threat for Healthcare Industry or an Inevitable Reaction of the Healthcare Workers? *International Journal of Caring Sciences*, 16(2), 512-513.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., vd. (2023a). Quiet quitting among employees: a proposed cut-off score for the “Quiet Quitting” Scale. . ahead-of-print. doi:10.21203/rs.3.rs-3076541/v1
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., vd. (2023b). Quiet quitting among employees: a proposed cut-off score for the “Quiet Quitting” Scale. . ahead-of-print, 1-13. doi:10.21203/rs.3.rs-3076541/v1
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., vd. (2023). The influence of job burnout on quiet quitting among nurses: The mediating effect of job satisfaction. Preprint.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., vd. (2024). Nurses quietly quit their job more often than other healthcare workers: An alarming issue for healthcare services. *International Nursing Review*.
- Güngör, Ö. B., Söyük, S. ve Yılmaz, S. (2022). Content Analysis of Studies on Presenteeism in Healthcare Workers. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(2), 1-12. doi:10.35629/8028-1102010112

- Hamouche, S., Koritos, C. ve Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297-4312. doi:10.1108/IJCHM-11-2022-1362
- Johnson, J. R. (2023). What's New About Quiet Quitting (and What's Not). *The Transdisciplinary Journal of Management*. Retrieved from <https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>
- Kang, J., Kim, H. ve Cho, O.-H. (2023). Quiet quitting among healthcare professionals in hospital environments: a concept analysis and scoping review protocol. *BMJ open*, 13(11), e077811.
- Karaşin, Y. ve Öztırak, M. (2023). Sessiz İstifa Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1443-1460.
- Kim, Y. H., Shin, S. I., Kim, H.-K., Jun, M. ve Wreen, M. (2023). Advanced Practice Nurses' Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91-101. doi:10.1016/j.anr.2023.03.002
- Kumar, S. (2023). Quiet quitting and its relevance to the medical profession (Vol. 10, pp. 1-2): Medknow.
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023a). Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-16. doi:10.1057/s41599-023-02012-2
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q. ve Masukujjaman, M. (2023b). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1).
- Mahand, T. ve Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting—Causes and Opportunities. *Business and Management Researches*, 12(1), 9-18.
- Pehlivan, R. ve Önder, E. (2020). Öğretmen mesleki yeterlilik değerlendirme kriterlerinin analitik hiyerarşi prosesi (AHP) ile Analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 831-845.
- Pevec, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: an integrative literature review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147.
- Richardson, S. D. (2023). Reimagining quiet quitting *Making the Entrepreneurial Transition: Understanding the Challenges of Women Entre-Employees* (pp. 105-117): Springer.
- Saaty, T. L. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International journal of services sciences*, 1(1), 83-98.
- Savaş, B. Ç. ve Turan, M. (2023). Sessiz istifa ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 442-453.
- Scheyett, A. (2023). Quiet quitting (Vol. 68, pp. 5-7): Oxford University Press.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/JKM-10-2022-0792

- Siekelova, A., Podhorska, I. ve Impolla, J. J. (2021). *Analytic hierarchy process in multiple-criteria decision-making: a model example*. Paper presented at the SHS Web Conf 90:01019.
- Vargas, L. G. (1990). An overview of the analytic hierarchy process and its applications. *European journal of operational research*, 48(1), 2-8.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J. ve Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. doi:10.1038/s41598-023-42591-3
- Zhang, T. ve Rodrigue, C. (2023). What if moms quiet quit? The role of maternity leave policy in working mothers' quiet quitting behaviors. *Merits*, 3(1), 186-205. doi:10.3390/merits3010012
- Zuzelo, P. R. (2023). Discouraging Quiet Quitting: Potential Strategies for Nurses. *Holistic Nursing Practice*, 37(3), 174-175. doi:10.1097/HNP.0000000000000583

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>	İbrahim GÜN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	İbrahim GÜN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	İbrahim GÜN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	İbrahim GÜN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	İbrahim GÜN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İŞE ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE DUYGUSAL ZEKANIN ROLÜ: MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

Mehtap ŞEKER¹ & Mecbure ASLAN²

Öz

Bu çalışmada amaç duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkileri ele almak ve psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışma İzmir, Bursa ve Kayseri illerindeki mobilya sektöründe bulunan işletme çalışanları ile yürütülmüş olup 400 çalışan araştırmaya katılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler, SPSS 25 ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik analizleri doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) yapılmıştır. Araştırmada korelasyon regresyon analizi yapılmış ve duygusal zekânın aracı etkisini tespit etme üzere yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Çalışmada psikolojik iyi oluş ve duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde ve psikolojik iyi oluşun da duygusal zekâ üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiş olup diğer çalışmalardan farklı olarak psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın tam aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın en önemli kısıtları zaman, katılımcılara ulaşımın zorluğu ve ekonomik açıdan diğer sektörlerden katılımın sağlanamamasıdır.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Zekâ, Psikolojik İyi Oluş, İşe Adanmışlık*

JEL Kodları: *M10, M12, M19.*

Başvuru: 03.01.2024

Kabul: 07.03.2024

* Bu makale 16-17 Eylül 2023 tarihlerinde İstanbul'da yapılan 2. Bilsel International World Science and Research Congress'de sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, mehtapseker@cumhuriyet.edu.tr, Sivas, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-9375-6365

² Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Pazarcık Meslek Yüksekokulu, mecbureaslan@ksu.edu.tr, Kahramanmaraş, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-4213-5857

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH IN THE FURNITURE SECTOR³

Abstract

The aim of this study is to examine the relationships between emotional intelligence, psychological well-being and work engagement, and to reveal whether emotional intelligence has a mediating role in the effect of psychological well-being on work engagement. The research was conducted with business employees in the furniture industry in the provinces of Izmir, Bursa and Kayseri, and 400 employees participated in the research. The data obtained in the study were analyzed through SPSS 25 and AMOS programs. Validity analyzes of the scales were conducted with confirmatory factor analysis (CFA). In the research; Correlation analysis, regression analysis and structural equation modeling were applied to determine the mediating effect of emotional intelligence. In the study, it was determined that psychological well-being and emotional intelligence had a positive effect on work engagement and psychological well-being had a positive effect on emotional intelligence, and it was determined that emotional intelligence had a full mediating role in the effect of psychological well-being on work engagement.

Keywords: *Emotional Intelligence, Psychological Well-Being, Work Engagement*

JEL Codes: *M10, M12, M19.*

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

1.GİRİŞ

Hızlı ve sürekli bir biçimde gelişen, değişen örgüt çevresi ile rekabetçi çalışma koşullarında örgütlerin, çalışanların işe adanmışlığının sağlanmasında önemli roller üstlenmesi beklenmektedir. İşe adanma hem çalışanlar hem örgüt için olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Nitekim çalışanların psikolojik olarak iyi olma hali ve yaptıkları işe karşı olumlu tutum sergilemeleri, beklentilerin üzerinde performans göstermeleri, örgütle özdeşleşmeleri ve örgütsel verimliliğin artmasına katkı sağlamaları gibi istenen pek çok sonucu oluşturduğu (Çankır ve Şahin, 2018) ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra işe adanmışlık düzeyinin düşük olması da olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Örneğin zayıf işe adanmışlığın, çalışanların psikolojik iyi halinde ve verimliliğinde meydana getireceği düşüş sebebiyle örgütler için zararlı olabileceğini ileri süren Shuck ve Reio (2013) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya’da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, farklı düzeylerde işe adanmışlık yaşadığını bildiren çalışanların iyi oluş seviyeleri açısından farklılık

³ The Extended English Summary is located below the Turkish article

gösterip göstermediğini incelemiş ve yüksek adanmışlık hisseden çalışanların daha yüksek psikolojik iyi oluş sergilediğini ortaya koymuştur.

Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamında kaygı, gerginlik, depresyon vb. psikolojik semptomların olmaması hali olarak tanımlanmıştır ve psikolojik olarak iyi olma durumu sıkıntı veya diğer zihinsel problemlerden kurtulmaktan çok daha fazlasını içermektedir (Ryff, 1995: 99). Pozitif özsaygıya, ustalığa, özerkliğe, başkalarıyla olumlu ilişkilere, hayatta bir amacın olmasına, anlam duygusuna ve devamlı büyüme ile gelişim hissine sahip olmaktır (Ryff, 1995). Psikolojik iyi oluş, bireylerin hayatlarının iyi gitmesiyle ilgilidir. Hayata dair bu iyi oluş durumu, mutluluk ve memnuniyet gibi pozitif duyguların yanı sıra, ilgi, adanmışlık, güvenme ve şefkat gibi duyguları da içermektedir (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş, her bireyde mevcut olan hem olumlu hem de olumsuz çeşitli yaşam deneyimlerinden oluşan bir mutluluk kavramı ve işe adanmışlığı etkileyebilecek faktörlerden biridir. İşe adanmışlık profesyonel ortamda duygusal, bilişsel, fiziksel olarak yer almak için canlılık, adanmışlık ve özümsemeye dayalı olumlu bir tutum gerektirir (Oktavia vd.,2020:336). İyi oluş ve mutluluk elde etmek için gereken ilk ve önemli bileşen ise olumlu duygulardır. Bu olumlu duyguların üretilmesi duygusal zekâsı yüksek olan bireylerde daha gelişmiştir. Çünkü bu bireylerin duygularına aşına olan ve üzerinde kontrol sahibi olan yüksek duygusal zekâyâ sahip olmaları onların olumlu duygu üretebilmelerini sağlamaktadır. Pozitif duygular ve duygusal zekâ, diğer insanlarla bireysel ilişkiyi güçlendirmeye de yardımcı olmaktadır. Bunun nedeni, duygusal zekânın aynı zamanda başkalarının duygularını tanıma yeteneği olması ve bu bilgiyi onların duygu, düşünce ve davranışlarında kullanmasıdır (Rathakrishnan vd.,2019:67). Nitekim Carmeli ve arkadaşları (2009) yaptığı bir araştırmada duygusal zekâyla psikolojik iyi oluş bileşenlerinin (özsaygı, yaşam doyumu ve kendini kabul etme) birbiri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuş ve bireyin işteki psikolojik iyi oluşunu açıklamada duygusal zekânın belirleyici rolünü ele almıştır. Çalışma psikolojik iyi oluş durumu yaşayan çalışanların, yaşamayanlara göre daha üretken iş görebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin çift yönlü bir ilişki olabileceği karşılıklı etkileşim içerisinde bulunacakları öngörülmektedir. Bununla birlikte çalışanların ruhsal olarak iyi olmaları yaşamlarının her alanında olduğu gibi işlerine de yansiyarak duygusal zekâ düzeylerini de pozitif olarak etkileyebilecektir.

Bir örgütün başarısı önemli ölçüde sahip olduğu üretken işgücüne bağlıdır. Araştırmalar, duygusal zekânın iş yerinde çalışanların performansını ve üretkenliğini etkilemede önemli bir rol oynadığını göstermiştir ve duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını tanıma ve izleme yeteneği, kendini ve başkalarını motive etme ve başkalarına karşı empatik olma yeteneği (Arora vd.,2012) olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ, bireysel performans, kurumsal üretkenlik ve insan gelişimi gibi işle ilgili önemli sonuçlarla giderek daha fazla ilgili olmaktadır. Duygusal zekânın ilkeleri insanların davranışlarını, yönetim tarzlarını, tutumlarını, kişilerarası becerilerini ve potansiyellerini anlamak ve değerlendirmek için yeni bir yol sunmaktadır. Yüksek derecede duygusal zekâyâ sahip kişiler kendilerini çok iyi tanıyan, başkalarının duygularını da hissedebilen, dirençli ve iyimser kişilerdir. Bu

özelliklerinin yanı sıra duygusal zekâ doğuştan gelen bir yetenek olduğu kadar sonradan da geliştirilebilmektedir (Serrat, 2017).

Bu çalışmada işe adanmışlık, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş kavramları birlikte incelenmiştir. Alan yazında bu değişkenleri bir arada değerlendirip psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolünü ele alan bir araştırma görülmemiştir. Yapılan çalışma duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri ve etkileri ele almakla beraber psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığını değerlendirmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte mobilya sektöründeki çalışanların duygusal zekâ düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşları ve işe adanmışlık seviyeleri hakkında bir öngörude bulunmayı sağlayacaktır. Ayrıca bu konularda gerek mobilya sektöründe yer alan işletmelere gerekse diğer sektörlerde bulunan örgüt paydaşlarına yol gösterici olacağı öngörülmektedir. Bu değişkenlerin bu yönleriyle ele alınması yapılan çalışmayı diğer çalışmalardan farklılaştırmaktadır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Duygusal zekânın kökleri, duygular ve sosyal zekâ üzerine yapılan ilk çalışmalara dayanmaktadır ve duygusal zekânın temelini anlamak için Thorndike (1920)'e kadar incelemelerde bulunulabilir (Carmeli vd., 2009: 67). Duygusal zekâ kavramı, Thorndike'nin (1920) "erkekler ve kadınları, erkekler ve kızları anlama, idare etme yeteneği- insani ilişkilerde akılcıca davranma" olarak tanımlayan "sosyal zekâ" teorisi ile ortaya çıkmıştır (Shaheen S. ve Shaheen H., 2016:207).

90'lı yıllara kadar çok ilgi görmeyen duygusal zekâ kavramı yıllar geçtikçe, bazı bilim insanları tarafından ele alınmış ve kavramsallaştırılmıştır. Örneğin Davies ve diğerleri (1998); Goleman (1995) gibi. Fakat Salovey ve Mayer (1990;1997)'in duygusal zekâ tanımları bunlar içinde en etkili olanlarıdır (Carmeli vd., 2009:67). Duygusal zekâ, "kişinin kendisi ile diğerlerinin hislerini ve duygularını takip etme, bu duyguları ayırt edebilme ve bireyin düşünce ve davranışlarını etkileyebilmek için bu bilgiden yararlanma becerisini içeren sosyal zekânın alt alanı" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca duygusal zekâ sorunlara çözüm üretmek ve eylemleri düzene sokmak için bireylerin kendi durumunu ve başkalarının duygusal hallerini tanınması ve kullanması üzerinde durmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 189). Dolayısıyla duygusal zekâ, duygusal bilgileri ayırt etmek ve anlamakla ilgili bir zekâdır. Duygusal zekânın testleri yalnızca duygusal zekâsı yüksek olanların iletişimde mesajların tüm zenginliğini ve karmaşıklığını anlayabildiğini göstermektedir. Duygusal zekâ, duygusal bilgilerle geçerli bir şekilde akıl yürütme yeteneğini ve düşünceyi geliştirmek için duyguların eylemini içeren zihinsel bir yetenek olarak kabul edilebilir (Mayer, 2004).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla son yirmi yılda işyerinde mutluluğa odaklanan literatür artmış ve psikolojik iyi oluş işletmeler açısından önemli hale gelip örgütlerin çalışanların iyi olma halini nasıl artıracaklarına odaklanmalarını sağlamıştır (Joo vd., 2017:446). Psikolojik iyi oluş kavramının teorik yapısı ve işlevselleştirilmesi kapsamlı araştırmalara tabi tutulmuştur (Carmeli, vd.,2009:68).

İyi oluş kavramı, optimal psikolojik işleyiş ve deneyim (Ryan ve Deci, 2001:142) olarak ifade edilmektedir. Literatürde iyi oluşla ilgili iki araştırma alanı bulunmaktadır. Birincisi öznel (hedonik) ikincisi ise psikolojik (eudaimonik) iyi oluş yaklaşımlarıdır. Öznel iyi oluş, 1950'li yılların sonunda ortaya çıkan sosyal değişimi izlemek için insanların yaşam kalitesi bileşenleri olarak yaşam doyumu ile mutluluğunu içermektedir. Öznel iyi olma hali, iyi olma halini genel yaşam memnuniyeti ve mutlu olma durumu açısından ele alırken psikolojik olarak iyi olma hali, ağırlıklı olarak insani gelişme ve yaşamın varoluşsal zorluklarını ele almaktadır. Kısacası psikolojik iyi oluşun merkezinde kendi kendini kabullenme, başkalarıyla iyi ilişkiler geliştirme ve sürdürme, çevresel ustalık, özerklik, yaşamdaki amaç ve son olarak kişisel gelişim, yer almaktadır (Keyes, vd., 2002: 1007-1009). Genellikle araştırmacılar bir bireyin psikolojik veya öznel iyi oluşunun bireyin mutluluk hali olduğuna vurgu yapmaktadır. Yani psikolojik iyi oluş aslında bireyin psikolojik işleyişinin bir etkinliğidir (Wright ve Cropanzano,2000:84).

İşe adanmışlık kavramı ise Goffman (1961) tarafından ortaya konulan Rol Teorisi'ne dayanmaktadır ve Kahn (1990) tarafından ele alınmıştır. Bu teori bireylerin rollerine bağlanmaları yani rol benimsemeyi ya da ayrılmalrı yani rol mesafesini içermektedir. Kahn (1990) işe adanmışlık olgusunu "kişilerin kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tümüyle işlerine adanmaları" şeklinde açıklamıştır. O halde işe adanmışlık, rol benimsemenin belirli bir türüdür denilebilir. Kavramın zamanla başka araştırmacılarca ele alınması ile kapsamının daha da zenginleştiği görülmektedir. Bu araştırmacılarından biri olan Maslach ve Leiter (1997) işe adanmışlığı; kişinin, işine duyarsızlığı ve işinde başarısızlık hissi olarak kabul edilen tükenmişlik kavramının zıddı olarak açıklamaktadır. Yavan (2016) işe adanmışlığı bireyin içsel motivasyon gücüyle ve işten duyulan onur hissiyle bağdaştırmaktadır. Denizli (2018) işe adanmışlıkla ilgili açıklamaların ortak noktasının çalışanların işlerini yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal yönden enerjilerini işlerine yoğunlaştırmalarına ve işe karşı olumlu bir tutum içerisinde olmalarına bağlamaktadır (Güneş ve Ataç, 2022:111).

Literatür incelendiğinde işe adanmışlık kavramının pek çok farklı tanımı olduğu gözlenmekte ve bu tanımların ortak noktası ise, işe adanmışlığın örgütsel literatürde bulunan diğer adanmışlık tanımlarından farklılığıdır. Örneğin literatürde sıklıkla incelenen çalışmaya, mesleğe ve örgüte bağlılık kavramları ile işe adanmışlık kavramı birbirinden oldukça farklı kavramlardır (Keleş, 2014:97-98). Mesleki adanmışlık, kavramı bireyin becerisi ve uzmanlığı neticesinde mesleğinin hayatındaki önemini anlama ve algılamasıdır. Örgütsel adanmışlık kavramı örgütsel amaç ve değerlerin kabullenilmesi, güçlü inanç, örgüte dair önemli ölçüde çaba sarfetme arzusu, örgütte kalma ile ilgili duyulan güçlü bir arzudan oluşmaktadır (Karagöz, 2007:7). Çalışan adanmışlığı ise, bireyin iş ve başka çalışan rolüne dair eylemlerindeki ifadesini içermektedir (Rothman ve Jordaan(2006)'dan akt:Yavan, 2016: 281).

Yine literatüre bakıldığında işe adanmışlık kavramının İngilizceden Türkçeye çevirisinden kaynaklı olduğu düşünülen farklı farklı ifadeleri bulunduğu görülmektedir. Örneğin, işe bağlılık, çalışmaya tutkunluk, işe cezbolma, işle bütünlüşme, işe angaje olma ve işe gönülden adanma gibi. Öyleyse işe adanmışlık,

yüksek aktivasyon, özveri, kendini adama ile karakterize edilir ve özümseme, tükenmeye karşı dinçlik ve sinizme karşı kendini adamayı içermektedir. Bu nedenle bağlılık, enerji dolu olma, adanmışlık ve kendini verebilme ile nitelendirilen işe dair pozitif, tatminkâr bir zihin durumu (Schaufeli vd., 2002) ve çalışanın canlı, odaklanmış ve bağlılık duygularıyla çalıştığı zihinsel bir durum (Schaufeli ve Bakker, 2003) olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda kendini işine adayan çalışanlar • daha ısrarcı şekillerde davranır, • ortaya çıkan tehditlere ve zorluklara proaktif olarak yanıt verir, • işteki rollerini genişletme eğilimindedir, • değişime daha kolay uyum sağlayabilir.

İşe adanmışlık, bir bireyin amaç duygusu ve odaklanmış enerjisini açığa çıkarmasıdır ve kişisel inisiyatif, uyum sağlama, çaba ve kurumsal hedeflere yönelik sabır gösterme gibi davranışlar bu anlamda başkaları tarafından adanmışlık olarak kabul edilmektedir (Macey vd., 2009). Aynı zamanda işe adanmışlık anlamın algılanması, canlılık ve sağlık gibi sonuçları içerecek şekilde mutluluğun ötesine geçen psikolojik bir işlevselliğe sahiptir (Poon, 2013).

İş yaşamındaki rekabetçi ortamda örgütlerin işe adanmışlığın sağlanmasında önemli roller sergilemesi gerekmektedir. Bunun nedeni ise işe adanma durumunun çalışanların psikolojik hallerinin daha iyiye gitmesi ve yaptıkları işe yönelik çalışanların olumlu tutumlar göstermesini sağlamasıdır. Çalışanların kendilerinden beklenenin üstünde bir çalışma ortaya koyması örgüt çalışma bütünlüğünün ve örgüt verimliliğinin artmasını sağlamak gibi olumlu gelişmelerin yaşanmasına katkıda bulunabilir (Çankır ve Şahin, 2018).

1.1.1. Duygusal Zekâ ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

1990'lar hem akademisyenler hem de uygulamacılar açısından duygusal zekânın öne çıktığı yıllardır. Bu ilgi, duygusal zekâ seviyesi fazla olan kişilerin duygusal zekâ seviyesi az olanlara göre hayatın işle ilgili ve iş dışı yönlerinde daha fazla başarı elde etme olasılığının olduğu yönündeki teorik önermeyi ortaya çıkarmaktadır (Carmeli vd.,2009:66). Duygusal zekâ, insanın bilişsel süreçlerinde dikkat dağıtıcı unsurlar olarak görülmekten çıkıp günlük sorunların çözümünde faydalı bilgiler sağlayan hayati faktörler olarak algılanmaya başlandığında bu durum duyguların incelenmesinde yeni bir bakış açısı olarak sunulmuştur. Bu yaklaşımın ardından, duygularımızın yönetimi artık sağlık ve psikolojik uyum için hayati önem taşımaktadır (Landa vd., 2010:784).

Hem teori hem de önceki araştırmalar, duygusal zekâ ile duygusal iyi oluş arasında bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir ve duygusal zekâ, duyguları anlama ve düzenleme yeteneğini içermektedir. Duygusal iyi oluş ise olumlu ruh halini ve yüksek benlik saygısını içermektedir. Literatürdeki çalışmalarda duygusal zekâ ile ruh hali arasındaki ilişki araştırılmış ve bu çalışmaların sonuçları, duygusal zekânın, özellik olarak psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Schutte vd.,2002:2). Psikolojik iyi oluşun varlığı, bireylerin daha dolu bir yaşam sürmeleri ve topluma aktif bir şekilde katkıda bulunmaları için gerekli olan optimal işleyişinin anahtarı olarak görülmektedir. Bu yüzden bazı araştırmacılar çalışmalarında, psikolojik iyi oluş ve duygusal zekâ arasındaki bağlantıları ele almışlardır (Rathakrishnan vd.,2019:66). Bu

bağlamda Schutte ve arkadaşları (2002) çalışmasında daha yüksek duygusal zekânın daha yüksek bir pozitif ruh hali ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Furnham ve Petrides (2003), duygusal zekânın, mutlulukla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Palmer ve ark. (2002), duygusal zekâ yeteneklerinin, yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmış ve duygusal düzenleme ve yönetimin duyguların açıklığı bileşeninin bağımsız olarak yaşam memnuniyetindeki değişkenliği açıkladığını göstermiştir. Yani duygusal zekâ ile yaşama dair hissedilen doyum arasında anlamlı olan olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Mehmood ve Gulzar (2014) duygusal zekânın ergenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki önemini ele almış ve duygusal zekânın ergenin psikolojik iyi oluşu ile bağlantısını değerlendirmiştir ve duygusal zekâyâ sahip bireylerin iyi bir psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını ifade etmiştir. Raina ve Bakshi (2013)'nın çalışmasında duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluşun kadınlarda orta derecede ve biraz daha yüksek ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ramya(2014) genç yetişkinlerde, Akanni ve diğerleri(2020) çalışanlarda, Urquijo ve arkadaşları(2016), Shaheen S. ve Shaheen H.(2016) de çalışmalarında duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda anlamlı pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

1.1.2. İşe Adanmışlık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlıkla alakalı bazı ilk araştırma sonuçları, yüksek düzeyde psikolojik iyi olma halinin ve işe adanmışlığın, başarılı ve yüksek performanslı kuruluşlarla ilişkilendirilen önemli sonuçların elde edilmesinde merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. Bu konuya dair literatürde yer alan araştırma raporları, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki potansiyel ilişkileri gösterdikleri için özellikle ilgi çekicidir (Robertson ve Cooper, 2010).

Zayıf işgücü adanmışlığının, çalışanların iyi oluşunda ve üretkenliğinde devam eden düşüş nedeniyle kuruluşlar için zararlı olabileceğini ifade eden Shuck ve Reio (2014) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya'dan 216 sağlık çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik işyeri ikliminin kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve psikolojik iyi oluş ile ne ölçüde ilişkili olduğunu ve farklı düzeylerde adanmışlık bildiren çalışanların iyi oluş seviyeleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Yüksek adanmışlık grubu çalışanlarının daha yüksek psikolojik iyi oluş ve kişisel başarı sergilediğini, düşük adanmışlık grubu çalışanlarının ise daha yüksek performans gösterdiğini ortaya koymuştur.

Adanmışlık, bireyin zorluklara meydan okuma duygusuyla, yüksek yaşam kalitesine sahip olmak, işlerinden daha fazla memnuniyet duyma anlamına gelmektedir. Yani iş konumundan memnun olmak ve yüksek yaşam kalitesine sahip olmayı içermektedir (Jenaro, vd.,2011). Oktavia ve arkadaşları (2020) araştırmalarında, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlığın birbiri ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Onlara göre birey ne kadar yüksek düzeyde psikolojik olarak kendini iyi hissederse, bireyin işe adanmışlığı da o kadar yükselecektir. Shimazu ve diğerleri (2012) psikolojik olarak iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisini anlamlı ve pozitif yönlü bulmuşlardır. Melwin Joy ve Sinosh (2016) da çalışmalarında işe adanmışlığın genel psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

1.1.3. Duygusal Zekâ ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Kişinin günlük yaşamı, davranış biçimi ve başkalarıyla etkileşim biçimi gibi birçok durum duygusal zekâdan etkilenmektedir. Örneğin duygusal zekâsı yüksek bir çalışan kendi güdülerini idare edebilir, başkalarıyla etkin iletişim kurabilir, değişimi kontrol edebilir, problemlerin üstesinden gelebilir, gergin ve zor durumlarda mizahı kullanarak yakınlık kurabilir (Shukla vd., 2013:3). Shukla ve arkadaşları (2013) duygusal zekâ modelinin kişisel gelişimin mutlu, kendine güvenen ve çok yönlü çalışanlar yaratarak profesyonel başarıya ve gelişmiş işgücü katılımına yol açacağını ifade etmektedir. Kişinin duygularını kontrol etme yeteneği ve diğer insanların duygularını olumlu bir şekilde manipüle etme yeteneği, çalışan bağlılığında önemli bir rol oynar. Çalışanlar duygusal olarak bağlı olduklarında, kuruluşlarından gurur duyarlar ve kuruluşları için çalışmak onları motive eder. Pozitif enerjileri, organizasyonun büyümesini ve üretkenliğini arttırmada etkili olur (Shukla vd., 2013:3).

Bir bireyin yüksek duygusal zekâ kontrolüne sahip olması, bireyin işe adanmışlığı üzerinde etkili olacaktır. Örgütler, işe adanmışlık duygusuna sahip bireylere ihtiyaç duyarlar çünkü bu kişilerle şirkete ilgisi yüksek olan bireyler, iş sözleşmesinde belirtilen ana görevlerin ötesinde performans gösterebilirler (Nurjanah ve Indawati, 2021:324). Duygusal zekâ, duyguları algılayabilme, kontrol altında tutabilme ve değerlendirebilme yeteneği olduğundan yönetimin ve çalışanların çalışma ortamındaki süreklilik gösteren değişimi kontrol altına almasına yardımcı olma açısından önemli bir rol üstlenmektedir (Ravichandra vd.,2011). Bu bağlamda duygusal zekâ ile işe adanmışlık ilişkisini inceleyen pek çok araştırmaya literatürde rastlanmaktadır. Örneğin Selvi ve Aiswarya (2023) çalışmasında, işe adanmışlık ile duygusal zekâ ilişkisinin güçlü olduğunu göstermiştir. Ayrıca D'Amico, vd., (2020), Barlett, (2015), Extremera vd., (2018), George vd., (2022), Shukla vd., (2013), Arora vd., (2012), Nurjanah ve Indawati (2021) de duygusal zekânın işe adanmışlık ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiş ve duygusal zekânın işe adanmışlığın önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın uygulaması gerçekleştirilmeden önce, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan E-72321963-300-208045 sayılı ve 14.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi uygulanmış olup veriler anket uygulanarak toplanmıştır. Araştırmanın amacı, araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın aracılık modeli oluşturulmuştur (Bkz. Şekil 1). Araştırmanın oluşturulan modeli doğrultusunda hipotezleri şunlardır;

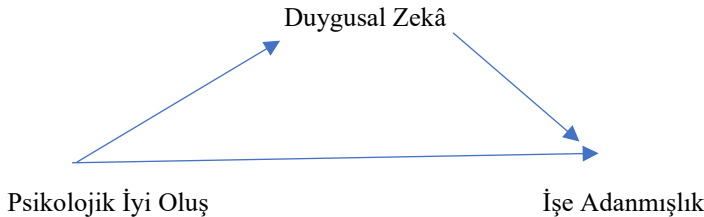
H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü vardır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



2.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu Araştırma örneklemini, İzmir, Bursa ve Kayseri illerinde mobilya sektöründe bulunan büyük ölçekli işletmelerdeki çalışanlardan satış personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem yeterliliğine ulaşmanın kolaylığı ve özellikle özel sektörde yer alan çalışanların işe adanmışlık düzeyleri, psikolojik iyi olma durumlarının ve duygusal zekâ seviyelerinin iş yaşantısındaki niteliği belirlenmeye ve bu değişkenlerin etkilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Kolayda örneklem yöntemiyle mobilya sektöründe bulunan işletmelerdeki 400 satış personeline yüz yüze ve online anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Ancak analizler yapılırken 10 adet anket çıkarılmış ve 390 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Bu araştırmanın ölçme aracı toplamda (duygusal zekâ ölçeğinde 16 soru, işe adanmışlık ölçeğinde 17 soru ve psikolojik iyi oluş ölçeğinde de 8 olmak üzere) 41 ifadeden oluşmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

İşe Adanmışlık Ölçeği: İşe adanmışlık, Schaufeli ve diğerleri (2002)'nin geliştirdiği Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği ile ölçülmektedir. Ölçekte toplam 17 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden altı tanesi dinçlik boyutunda, beş tanesi adanmışlık boyutunda ve altı tanesi ise yoğunlaşma boyutunda yer almaktadır. Ölçek maddeleri 1-Hiçbir zaman 6-Her zaman şeklinde yapılan bir derecelendirme ile altı basamaklı bir skala ile ölçülmüştür. Yapılan araştırmada Turgut (2011)'un çalışmasından yararlanılmış olup bu çalışmaya göre ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.89 ve her bir boyutun geçerlilik değeri dinçlik boyutu için Cronbach alfa=.81, adanmışlık boyutu için Cronbach alfa=.87 ve yoğunlaşma boyutu için Cronbach alfa=.86 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal Zekâ Ölçeği: Law ve Wong'un geliştirdiği Duygusal Zekâ Ölçeğinin, İşler ve Atilla (2013) tarafından Türkçe geçerliliği test edilen çalışmasındaki uygulaması kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinde her biri 4 ifadeden oluşan -kendi duygularını değerlendirebilme, -başkalarının duygularını değerlendirebilme, -duyguların kullanımı, -duyguların düzenlenmesi boyutları bulunmaktadır. Bu çalışmada Muratoğlu (2023)'nin doktora tezinden yararlanılmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Araştırmada Diener ve arkadaşları (2009)'nın geliştirmiş olduğu Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye

uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılmıştır ve ölçek 8 maddesi olan tek boyutlu bir yapıdadır. 7’li likert tarzı kullanılan ölçek 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 7- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Telef (2013)’in çalışmasında ölçekten alınabilecek en az değer 8, en fazla değer 56 olmakla birlikte ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik değeri .80 olarak elde edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmada veriler SPSS 25 ve AMOS programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve demografik veriler değerlendirilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmış olup aracılık rolü de yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde %42,6’sının kadınlardan, %57,4’ünün erkeklerden oluştuğu; %20’sinin 18 ile 24, %33,3’ünün 25 ile 31, % 17,2’sinin 39 ile 45 ve %9,2’sinin ise 46 ve üzerindeki bir yaş aralığında olduğu; % 45,4’ünün bekârlar, % 54,6’sının evlilerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %7,2’sinin ilköğretim, %19,7’sinin lise, %61,3’ünün lisans ve %11,8’inin ise yüksek lisans olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %33,8’inin 1 ile 5 sene, %24,1’inin 6 ile 10 sene, %19,5’inin 11 ile 15 sene, % 12,8’inin 16 ile 20 sene ve % 9,7’sinin ise 21 sene ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenlerin normallik analiz sonuçları Tablo 1’de görülmektedir ve elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığı gözlenmiştir. Nitekim Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre normal dağılım için bu değerlerin +1,500; -1,500 arasında olması gerekmektedir.

Tablo 1. Değişkenlerin Çarpıklık ile Basıklık Düzeyleri

	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İşe Adanmışlık	-0,484	-0,184	Normal
Duygusal Zekâ	-0,363	0,849	Normal
Psikolojik İyi Oluş	-1,010	1,299	Normal

*p<0.05

Değişkenlerin arasındaki ortalama değerleri ile standart sapma ve korelasyon katsayı değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Verilere göre işe adanmışlık ile duygusal zekâ ($r=0,460$, $p<0.05$) ve psikolojik iyi oluş ($r=0,365$, $p<0.05$) anlamlı ve olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluşun da ($r=0,493$, $p<0.05$) yine anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişkisi vardır.

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ile Korelasyon Katsayıları Değeri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2
1. İşe Adanmışlık	4,46	0,77		
2. Duygusal Zekâ	3,98	0,48	0,460*	
3. Psikolojik İyi Oluş	5,57	0,86	0,365*	0,493*

*p<0.05

Araştırmada ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup işe adanmışlık, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi ve ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Schermelleh Engel ve arkadaşları (2003)'na göre kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri $CMIN/DF \leq 5$; $05 < SRMR \leq .10$; olmalıdır. Uzun ve arkadaşları(2010)'na göre $0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$ olmalıdır. Model uyumunun sağlandığını gösteren değerler; $CMIN / df$, RMR , $SRMR$ ve $RMSEA$ değerleridir (Karagöz ve İlman, 2019:61). Ayrıca Gupta ve Singh (2014) CFI , TLI , IFI , RFI , NFI değerlerinin $\geq 0,80$ olmasının kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hatası	T Değeri	P Değeri
F1: Dinçlik $\alpha=0,835$	İA 1	0,683	-	-	-
	İA 2	0,712	0,073	16,858	***
	İA 3	0,679	0,092	11,897	***
	İA 4	0,713	0,106	12,428	***
	İA 5	0,655	0,107	11,523	***
	İA 6	0,591	0,098	10,493	***
F2:Adanmışlık $\alpha=0,833$	İA 7	0,751	-	-	-
	İA 8	0,830	0,069	15,949	***
	İA 9	0,700	0,076	13,909	***
	İA 10	0,676	0,085	12,649	***
	İA 11	0,702	0,068	13,965	***
F3: Yoğunlaşma $\alpha=0,881$	İA 12	0,651	-	-	-
	İA 13	0,705	0,084	12,073	***
	İA 14	0,750	0,080	12,698	***
	İA 15	0,774	0,082	13,010	***
	İA 16	0,794	0,087	13,274	***
	İA 17	0,830	0,079	13,733	***
Toplam Güvenirlik Değeri $\alpha=0,927$					

***p<0.05

Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0,927 olarak bulunmuş

ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İşe Adanmışlık Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	4,397	≤ 5
RMSEA	0,093	$\leq 0,10$
CFI	0,893	$\geq 0,80$
TLI	0,872	$\geq 0,80$
IFI	0,894	$\geq 0,80$
RFI	0,841	$\geq 0,80$
NFI	0,866	$\geq 0,80$
SRMR	0,067	$\leq 0,10$

Tablo 4'te yapılan doğrulayıcı faktör analizine doğrultusunda, 17 maddenin 3 boyutlu ölçeğin yapısıyla ilişkili olduğu tespit edilmiş olup oluşturulan modelde iyileştirme yapılmış ve uyumda problemlen olan değişkenler belirlenmiştir. Yapılan düzeltmelerle tekrarlanan uyum indeksi hesaplamaları sonucu kabul edilen değerlerin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 5. Duyusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hatası	T Değeri	P Değeri
F1:Kendi Duyularımı Değerlendirme $\alpha=0,755$	DZ_1	0,633	-	-	-
	DZ_2	0,615	0,127	9,740	***
	DZ_3	0,788	0,143	11,411	***
	DZ_4	0,652	0,147	10,178	***
F2:Başkalarının Duyularımı Değerlendirme $\alpha=0,789$	DZ_5	0,625	-	-	-
	DZ_6	0,733	0,108	10,797	***
	DZ_7	0,710	0,109	10,600	***
	DZ_8	0,720	0,104	10,691	***
F3:Duyuların Kullanılması $\alpha=0,697$	DZ_9	0,573	-	-	-
	DZ_10	0,550	0,131	8,007	***
	DZ_11	0,681	0,134	9,106	***
	DZ_12	0,611	0,126	8,574	***
F4:Duyuların Düzenlenmesi $\alpha=0,812$	DZ_13	0,724	-	-	-
	DZ_14	0,772	0,079	13,571	***
	DZ_15	0,628	0,082	11,244	***
	DZ_16	0,782	0,071	13,699	***
Toplam Güvenirlik Değeri $\alpha=0,875$					

(***p<0.05)

Tablo 5'de görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde ve korelasyon ilişkilerinin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin geneli için güvenirlilik katsayısının iyi derecede olduğu görülmekte olup bu değer 0,875 olarak saptanmıştır.

Tablo 6. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyilik Değerleri

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	2,459	≤ 5
RMSEA	0,061	$\leq 0,10$
CFI	0,932	$\geq 0,80$
TLI	0,916	$\geq 0,80$
IFI	0,932	$\geq 0,80$
RFI	0,866	$\geq 0,80$
NFI	0,891	$\geq 0,80$
SRMR	0,045	$\leq 0,10$

Tablo 6’da doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde, 16 maddenin 4 boyuttan oluşan ölçek yapısıyla alakalı olduğu tespit edilmiştir. Uyum indeksleri hesaplamaları neticesinde ise uyum indeksleri için uygun olan değerlerin tek tek doğrulandığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyilik Değerleri

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	4,629	≤ 5
RMSEA	0,097	$\leq 0,10$
CFI	0,961	$\geq 0,80$
TLI	0,936	$\geq 0,80$
IFI	0,961	$\geq 0,80$
RFI	0,920	$\geq 0,80$
NFI	0,951	$\geq 0,80$
SRMR	0,037	$\leq 0,10$

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde psikolojik iyi oluş ölçeğinin, 8 maddeden oluşan ölçek haliyle uygun olduğu tespit edilmiştir ve modelle ilgili bazı iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. İyileştirmelerin ardından tekrarlanan uyum indeksi hesaplamaları sonucunda uyum indeksleri için belirlenen değerlerin kabul gören değerlerde olduğu Tablo 7’de görülmektedir.

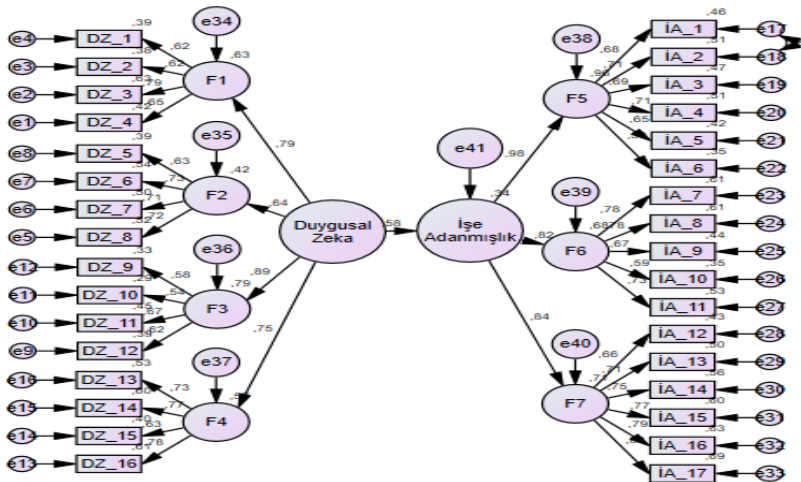
Tablo 8. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata Değeri	T Değeri	P Değeri
F1:Psikolojik İyi Oluş	Pio1	0,635	-	-	-
	Pio2	0,692	0,086	13,356	***
	Pio3	0,682	0,107	11,135	***
	Pio4	0,701	0,090	11,381	***
	Pio5	0,752	0,085	11,993	***
	Pio6	0,760	0,100	12,051	***
	Pio7	0,674	0,104	10,958	***
	Pio8	0,747	0,082	11,933	***
Toplam Güvenirlik Değeri $\alpha=0,894$				*** $p<0.05$	

Tablo 8’de değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde değer aldığı ve korelasyon ilişkilerinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısının iyi derecede olduğu tespit edilmiş olup değeri 0,894 bulunmuştur.

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin sağlandığı tespit edildikten sonra araştırma modeli ve hipotezleri çerçevesinde öncelikle **H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” hipotezini** gösteren yapısal eşitlik modeline Şekil 2’de; Tablo 9’da da yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerlerine yer verilmiştir.

Şekil 2. Duygusal Zekânın İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 9. Duygusal Zekânın İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Model Katsayıları ve Uyum Değerleri

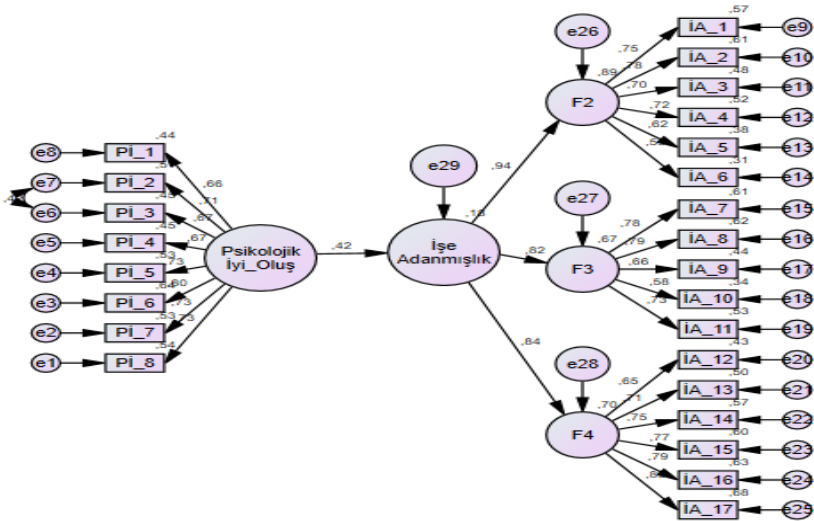
Etki Düzeyi	(β)	S H	T	P	Sonucu
Duygusal Zekâ → İşe Adanmışlık	0,579	0,118	7,175	***	Kabul
Uyum Değerleri					
CMIN/DF					2,478
RMSEA					0,062
CFI					0,897
TLI					0,868
IFI					0,880
RFI					0,816
NFI					0,814
SRMR					0,059

***p<0.05

Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerindeki etkisi ele alındığında anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0,579$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “**H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 3’ de yer verilmekte ve Tablo 10’da yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerleri yer almaktadır.

Şekil 3. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 10. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Model Katsayı ve Uyum Değerleri

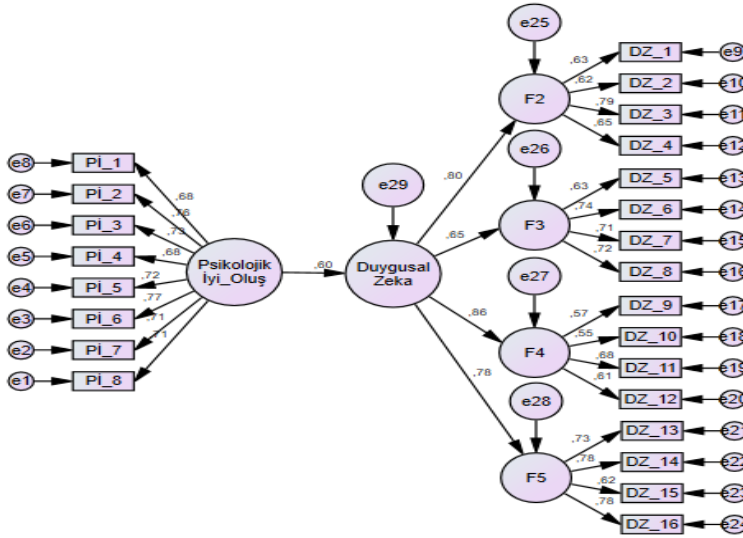
Etki Düzeyi	Tahmin (β)	Standart Hata	T	P	Sonucu
Psikolojik İyi Oluş → İşe Adanmışlık	0,418	0,060	6,835	***	Kabul
Uyum Değerleri					
CMIN/DF					3,665
RMSEA					0,083
CFI					0,865
TLI					0,850
IFI					0,866
RFI					0,805
NFI					0,825
SRMR					0,067

*** $p<0,05$

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisi ele alındığında anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu açıkça gözlenmektedir ($\beta=0,418$; $p<0.05$). Bu doğrultuda “**H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 4’ de yer verilmekte ve Tablo 11’de yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerleri yer almaktadır.

Şekil 4. Psikolojik İyi Oluşun Duygusal Zekâ Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 11. Psikolojik İyi Oluşun Duygusal Zekâ Üzerindeki Etkisine Dair Model Katsayı ve Uyum Değerleri

Etki Düzeyi	Tahmin(β)	Standart Hata	T	P	Sonucu
Psikolojik İyi Oluş → Duygusal Zekâ	0,598	0,033	7,605	***	Kabul
Uyum Değerleri					
CMIN/DF					2,635
RMSEA					0,065
CFI					0,895
TLI					0,883
IFI					0,896
RFI					0,824
NFI					0,843
SRMR					0,048

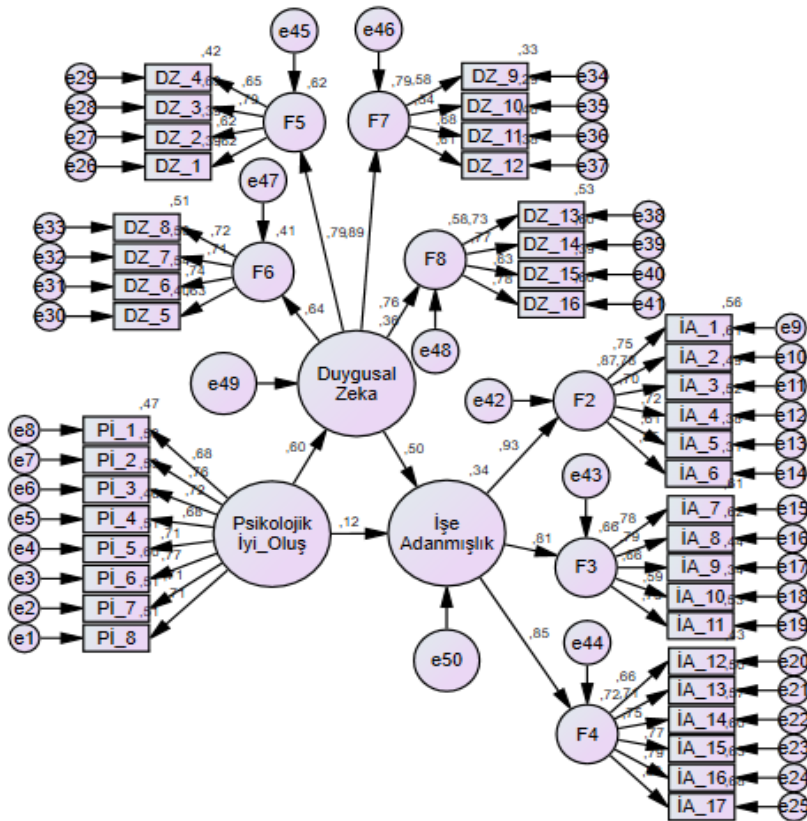
*** $p<0.05$

Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerindeki etkisi ele alındığında, etkinin anlamlı ve olumlu yönlü olduğu gözlenmiştir ($\beta=0,598$; $p<0,05$). Bu doğrultuda “**H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 5’de yer verilmekte ve Tablo 12’de yapısal eşitlik modeli katsayıları ve yapısal eşitlik modeli uyum değerleri yer almaktadır.

Son zamanlarda aracılık etkisini açıklayan ‘Nedensel Adımlar Yaklaşımı’na önemli ölçüde eleştiriler yapılmış olup aracılık etkisini açıklayan “Yeni Yaklaşım” ileri sürülmüştür. Bu yaklaşıma göre elde edilen %95 güven aralığı değerlerine ve dolaylı etkinin olup olmadığına bakılmaktadır. Bu dolaylı etkinin değerinin alt ve üst değerleri arası sıfır değerini kapsamadığında dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilmekte ve aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmada aracılık modeli için yeni yaklaşım benimsenmiştir (Gürbüz ve Bayık, 2021:6-7).

Şekil 5. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü



Tablo 12. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Aracı Rolü

Etki Düzeyi	Tahmin (β)	Standart Hata	T	P	Sonucu
Psikolojik İyi Oluş → İşe Adanmışlık	0,418	0,060	6,835	***	Kabul
Psikolojik İyi Oluş → Duygusal Zekâ → İşe Adanmışlık	Doğrudan Etkisi	0,123	1,753	0,080	Ret
	Dolaylı Etkisi	0,302	Güven Aralığı (0,169; 0,478)		Anlamlı
Uyum Değerleri					
CMIN/DF					2,414
RMSEA					0,060
CFI					0,860
TLI					0,850
IFI					0,861
RFI					0,811
NFI					0,808
SRMR					0,059

***p<0.05

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü incelenmeden önce araştırmanın belirlenen bağımsız değişkeninin bağımlı değişkene etkisi araştırılmıştır. Yani psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığa etkisi ele alınmış olup bu etkinin anlamlı ve olumlu bir etki olduğu görülmüştür ($\beta=0,418$; $p<0.05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisi anlamlı bulunurken daha sonra anlamlı görülen etkide aracı rol belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre %95 güven aralığında yer alan değerlerini (0) içermiyor olması oluşturulan model için aracılık rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır (0,169; 0,478). Aracı etki tespit edildikten sonra aracılık türünü belirleyebilmek için doğrudan etkinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir ve bu etkinin anlamlı bulunmadığı görülmüştür ($\beta=0,123$; $p > 0.05$). Bu sonuca bağlı olarak tam aracılık etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda “**H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

4. TARTIŞMA

Yapılan bu çalışma duygusal zekâyla, psikolojik iyi oluşun ve işe adanmışlığın birbirleriyle pozitif yönlü ilişkisi olduğunu ortaya koyarken aynı zamanda bu değişkenlerin birbirini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Nitekim daha önce yapılan başka çalışmalarda da aynı sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmalardan bir kaçını örnek olarak Mehmood ve Gulzar (2014), Ramya(2014), Oktavia ve arkadaşları (2020), Arokia Selvi and Aiswarya (2023), D’Amico, vd., (2020) ile Nurjanah ve Indawati (2021)’nin çalışmalarıdır. O halde bireylerin sosyal ve iş çevresine yani yaşamının tamamına karşı hissettiği olumlu duygular ve mutlu olma hali olarak

değerlendirebileceğimiz psikolojik iyi oluş durumu özellikle iş yaşantısında bireyin işine karşı gösterdiği tutum ve davranışları kısacası işine olan bağlılığını ya da işe adanmışlık olarak kabul edilen işini severek ve azimle yapma hatta işinin gerektirdiği görevlerin dışındaki işleri de üstlenmekte bile istekli olma hevesini artırmaktadır. Bunun dışında bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını ve davranışlarını önyargılı olmadan daha doğru olarak anlama ve tahmin etme becerisi olarak değerlendirebileceğimiz duygusal zekâsının yüksek olmasının kişinin işine göstereceği bağlılık veya adanmışlık seviyesini de artıracığı sonucunu yapılan bu araştırma ile diğer araştırma sonuçları desteklenmektedir. Kişilerin ruh hallerinin yani psikolojik olarak kendilerini iyi ve mutlu hissetmelerinin kişilerin sahip oldukları duygusal zekâ seviyelerini artırdığını psikolojik olarak kötü hissetmelerinin ise duygusal zekâ seviyesini olumsuz etkilediğini yapılan bu araştırma sonucundan çıkarabiliriz. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan farklı olarak ortaya koyduğu en önemli sonuç ise psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü olduğunun saptanmış olmasıdır. Bu sonuca göre psikolojik olarak iyi olma halinin bireyin işe adanmışlık düzeyindeki olumlu yönlü etkisi aslında duygusal zekânın aracılık rolü üstlenmesiyle birlikte daha da etkinleşmektedir. Üstelik bu aracı rol tam aracı rol olarak yapılan analizlerde görülmektedir. Yani birey ya da çalışan kendini iyi ve mutlu hissettiğinde bu mutluluk hali işine de yansımakta ve işini yaparken daha bilinçli, işine odaklanarak görevlerini yerine getirmektedir. Özellikle de duygusal zekâsı olan yani başkalarını doğru anlama ve gözleme yetisi bulunan, kendinin ve yeteneklerinin farkına varabilen ve davranışlarını duruma göre uyarlayabilen çalışan aynı zamanda hayatının her alanında mutlu olmayı bilen yani psikolojik olarak iyi olan birey işine sıkı sıkıya bağlı olacaktır.

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin anlamlı olduğu görülmekle birlikte psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekânın düzenleyici rolü de incelenmiş fakat anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir. Anlamlı bir sonuç bulunmadığı için çalışmada bu konuya dair analiz ve yorumlara yer verilmemiştir.

Schaufeli ve arkadaşları (2002) işe adanmışlık kavramını ilk kez ortaya atmış ve işe adanmışlığı tatmin edici, olumlu olan ve işle ilgili bir ruhsal durum olarak görmektedir. İşe adanmışlık bireyin mutluluğuyla yakından ilgili olup gelip geçici bir durumu ifade etmez ve süreklilik arz eder (Çankır, 2021). Schaufeli ve arkadaşları (2010)'na göre işe adanmışlık aynı zamanda işe katılım, canlılık, bağlılık hali ve işe odaklanma boyutundan oluşmaktadır (Karataş ve Çankır, 2023:225). Dolayısıyla bu araştırmada ortaya çıkan sonuç ve değerlendirmeler doğrultusunda işyerlerinde çalışanların kendilerini psikolojik olarak mutlu, iyi hissetmeleri ve duygusal zekâlarının artırılması yönündeki her türlü çalışma bireyin işine olan bağlılığını ve adanmışlığını artıracaktır. Bu adanmışlık, psikolojik iyi olma hali ve başkaları ile birlikte kendini anlama becerisi yani etkin ve gelişmiş duygusal zekâ örgütlerin başarısının artmasında ve işlerin verimli bir şekilde yürütülmesinde önemli katkılar sağlayacaktır. Bu yüzden hem örgütlerdeki yönetim kadrosunun hem de çalışanların yönetim organizasyon alanındaki önemli değişkenlerden olan psikolojik iyi olma, duygusal zekâ ve işe adanmışlık konuları ile bu konulardaki gelişmelere ve

değişimlere dikkat etmeleri gerekmektedir. Neticede mutlu çalışan verimli, başarılı ve rakipler karşısında üstünlük sağlama açısından örgüt iç ve dış çevresi için bir avantaj oluşturacaktır.

Örgütlerde çalışanların işlerine adanmışlıklarını artırmak ve onların psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmeleri için özellikle etkin bir iletişim ağı oluşturulmalıdır. Çalışanların birbirleri iyi tanımları sağlanmalı ki bu sayede yanlış anlaşılmalarda olmasın. Örneğin çeşitli piknik etkinlikleri ya da birlikte yemek molalarında vakit geçirmeleri ve sohbet etmeleri sağlanarak hem sosyalleşmeleri hem de psikolojik olarak rahatlamaları sağlanabilir. Çalışanları çeşitli sosyal aktivitelerle bir araya getirerek onların sosyalleşmesi sağlanarak duygusal zekâlarının gelişimine katkıda bulunulabilir. Bu aktiviteler çalışanların iyi olma halini, işe adanmışlıklarını ve duygusal zekâlarını da olumlu yönde etkileyecektir.

SONUÇ

Bu araştırmada duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler ele alınmış olup psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde bu değişkenler arasındaki ilişkiler, etkiler ve aracı rol ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular çalışanların işe adanmışlık düzeyleri ile duygusal zekâlarının ve psikolojik iyi olma hallerinin olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu gösterirken psikolojik olarak iyi oluşun çalışanların işe adanmışlık düzeyini arttırdığını ve aynı zamanda duygusal zekâsını da olumlu etkilediğini göstermektedir. Çalışmada ayrıca psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekânın tam aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulardan psikolojik iyi oluş ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu sonucu Schutte ve arkadaşları (2002), Mehmood ve Gulzar (2014), Raina ve Bakshi (2013), Ramya(2014), Akanni ve diğerleri(2020)'nin çalışma sonuçlarıyla benzerdir. Oktavia ve arkadaşları (2020), Shimazu ve diğerleri(2012), Melwin Joy ve Sinosh (2016)'ın çalışmaları da araştırmada ele edilen psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisini ortaya çıkartan sonuçla örtüşmektedir. Ayrıca duygusal zekâ ile işe adanmışlık arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren bu çalışma Selvi Arokia ve Aiswarya (2023), D'Amico, vd., (2020), Barlett, (2015), Extremera vd., (2018), Shukla vd., (2013), Arora vd., (2012) ile Nurjanah ve Indawati (2021)'nin çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Örgütlerin en önemli paydaşlarından olan çalışanların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri yani olumlu bir ruh haline sahip olmaları onların kendilerini işe adanmalarına katkı sağlamaktadır. Çünkü Psikolojik iyi oluşu yüksek olan kişiler, devamlı bir mutluluk hali içinde hissetmektedir. Birey, geçmişini düşündüğünde ve geleceğini hayal ettiğinde bir memnuniyet hali içerisinde olmaktadır. Psikolojik iyi oluşu düşük olduğunda ise daha çok karamsar bir tutum sergilemekte ve olumsuz duygular yaşayarak genel bir memnuniyetsizlik yaşamaktadır (Dural ve Çankır,2020: 73) Nitekim yapılan bu çalışmada da bu iki değişken birbiri ile olumlu yönde ilişkidir. Yani iki değişkenin birbirini olumlu yönde etkilediği sonucu bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ile Salovey ve Mayer

(1990)'in de tanımladığı gibi çalışanların kendisinin, arkadaşlarının hisleri ile duygularını gözleme, ayırım yapabilme, kişinin düşünce ve davranışlarını yönlendirmek için elde edilen bu bilgiden yararlanma becerisi olan duygusal zekâ birbiri ile ilişkilidir ve psikolojik iyi oluş duygusal zekâyı olumlu etkilemektedir. Çalışmada ayrıca psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekâlarının tam aracı rol üstlendiği de ortaya çıkmıştır.

Yapılan çalışma, İzmir, Bursa ve Kayseri illerinde bulunan mobilya sektöründeki işletmelerde bulunan satış personelleri üzerinde yapılmış olup bu çalışmanın en önemli kısıtlarından biri elde edilen sonuçların bütün mobilya sektöründeki çalışanlar açısından genelleştirilememesi ve daha fazla ili kapsayamaması ile zaman kısıdının olmasıdır. Araştırmadaki değişkenlerin başka sektörlerde örneğin kamu sektöründe bulunan sağlık, eğitim gibi alanlarda izin alınmasının ve katılımcı bulunmasının zorluğu sebebiyle incelenememiş olması da bir başka kısıttır. Araştırmanın diğer sektörlerdeki işyerlerinde ve çok daha geniş örneklem üzerinde de yapılabileceği konusunda diğer araştırmacılara da yol göstereceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın literatüre olan en önemli katkısı elde edilen bulguların daha önce yapılan çalışmalarını destekliyor olması ve psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlık düzeyine etkisinde duygusal zekânın tam aracı rolü olduğunu ortaya koymuş olmasıdır.

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH IN THE FURNITURE SECTOR

1.INTRODUCTION

In this study, the concepts of work engagement, emotional intelligence and psychological well-being were examined together. When the literature is examined, there are many studies examining the relationships between the concepts of work engagement, emotional intelligence and psychological well-being. However, there has been no research that evaluates these variables together and addresses the mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological well-being and work engagement. In this context, the study examined the relationships and effects between emotional intelligence, psychological well-being and work engagement, and evaluated whether emotional intelligence had a mediating role in the relationship between psychological well-being and work engagement. It is thought that the results obtained from the research will contribute to the literature. In addition, the emotional intelligence levels of employees in the furniture industry will make a prediction about their psychological well-being and work engagement levels. With this research, it is envisaged to provide guidance on these issues to both businesses in the furniture sector and organizational stakeholders in other sectors. Addressing these variables with these aspects makes the study different from other studies.

2.METHODOLOGY

In this study, quantitative research method was preferred and data was obtained by applying face-to-face survey and online survey. SPSS and AMOS Programs were used for the analyzes carried out in the research. The relationships between work engagement, psychological well-being and emotional intelligence variables were determined by correlation analysis in the SPSS program. SPSS program was also used for normality analysis. In the AMOS program, the effects between variables and especially the mediation effect were tried to be determined by structural equation model analysis. The sample of the research consists of employees in businesses in the furniture industry in Izmir, Bursa and Kayseri. With the convenience sampling method, 400 sales personnel in businesses in the furniture industry were reached, but 10 surveys were removed and 390 surveys were evaluated during the analysis.

3.RESULTS

According to the findings, it was determined that the data showed a normal distribution, and the relationships between the variables of work engagement, psychological well-being and emotional intelligence were examined. According to the results, it was determined that emotional intelligence, psychological well-being and work engagement were positively related to each other. Apart from these relationships, it has been revealed that emotional intelligence and psychological well-being variables have a positive effect on work engagement. In addition, it is another observed situation that psychological well-being positively affects emotional intelligence. In other words, this study shows that there is a positive and significant relationship between employees' work dedication levels, emotional intelligence levels and psychological well-being, and that psychological well-being increases the employees' level of work dedication and also positively affects their emotional intelligence. Unlike other studies on the determined variables, this research revealed that emotional intelligence plays a full mediating role in the effect of psychological well-being on employees' work engagement.

4.DISCUSSION

Psychological well-being, which can be evaluated as the positive emotions and happiness that individuals feel towards their social and business environment, that is, their whole life, is the individual's attitude and behavior towards his job, especially in business life, in short, his commitment to his job, or doing his job with love and determination, which is considered as dedication to his job, or even doing his job with enthusiasm and determination. It increases the willingness to undertake tasks other than the required duties. Apart from this, this research and other research results support the conclusion that high emotional intelligence, which can be considered as the individual's ability to understand and predict his own and others' emotions and behaviors more accurately without prejudice, will also increase the level of commitment or dedication a person will show to his job. We can conclude from this research that people's mood, that is, feeling psychologically good and happy, increases

their emotional intelligence level, while feeling psychologically bad negatively affects their emotional intelligence level. An important finding of this study is that emotional intelligence plays a mediating role in the relationship between psychological well-being and work engagement. The results show that the positive effect of psychological well-being on an individual's work engagement becomes even stronger when emotional intelligence plays a mediating role.

The positive effects of employees' high work commitment and psychological well-being in the work environment will both satisfy the employees and the organization's management and positively affect its success. With this study, it was tried to reveal how useful and important the issues of emotional intelligence, psychological well-being and work dedication are for the organization and to raise awareness. Evaluating these issues in other sectors by considering their relationships with other variables or the existence of results to be revealed through another study with wider participation will make significant contributions to the climate, culture, environment, employees and management of organizations.

CONCLUSION

This study discussed the relationship between emotional intelligence, psychological well-being, and work engagement, and examined the mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological well-being and work engagement. As a result of the Structural Equation Model analyses, the relationships, effects and mediating role between these variables were revealed. It was concluded in the study that the variables are interrelated and that emotional intelligence plays a full mediating role in the effect of psychological well-being on employees' work engagement. From these findings, the conclusion that the relationship between psychological well-being and emotional intelligence is positive is similar to the study results of Schutte et al. (2002), Mehmood and Gulzar (2014), Ramya (2014), Akanni et al. (2020). The studies of Oktavia et al. (2020), Melwin Joy and Sinosh (2016) also coincide with the results of the study revealing the relationship between psychological well-being and work engagement. Additionally, this study shows that there is a positive relationship between emotional intelligence and work engagement, including Arokia Selvi and Aiswarya (2023), D'Amico, et al., (2020), Extremera et al., (2018), Shukla et al., (2013) and Nurjanah et al. It coincides with the work of Indawati (2021).

The results of this study show that the positive effect of psychological well-being on an individual's work engagement becomes even stronger when emotional intelligence plays a mediating role.

KAYNAKÇA

Akanni, A.A., Kareem, D.B. ve Oduaran, C.A. (2020). The relationship between emotional intelligence and employee wellbeing through perceived person-job fit among university academic staff: a structural equation modelling approach. *Cogent Psychology*, 7(1), 1-16.

- Arora, R., Adhikari, B. ve Shetty, D. (2012). Exploring the relationship between employee engagement and emotional intelligence. *Psychology, Business*, Erişim :09 Haziran 2023, <https://ssrn.com/abstract=2572514>.
- Bartlett, S. (2015), The relationship between emotional intelligence, work engagement, creativity and demographic variables. Unpublished Master' s Thesis. Pretoria: Universty of South Africa.
- Carmeli, A. Meyrav Yitzhak-Halevy, M. ve Jacob Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78
- Çankır, B. ve Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560.
- Çankır, B. (2021). Adalet sektöründe çalışanların çalışmaya tutkunlukları sürdürülebilir kalite algıları ile iş performansları arası ilişkide rol oynar mı? *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3),1785-1795.
- D'Amico, A. Geraci, A. ve Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in italian school teachers: An exploratory study. *Psychological Topics*, 29(1), 63-84.
- Denizli, A. A. (2018). İnsan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların işe adanmışlıklarına etkisinde örgüte bağlılığın rolü ve bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. ve Oishi, S. (2009). New measures ofwell-being. InAssessing well-being, *Springer, Dordrecht*. 39, 247-266.
- Dural, U. ve Çankır, B. (2020). Psikolojik iyi halin sürdürülebilir kalite algısını yordamada yönetici cinsiyeti düzenleyici etmen midir? *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 69–82.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N. ve Cirenía Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better atwork? The mediational role of work engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(9), 1909.
- Furnham, A. ve Petrides, K.V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality*, 31(8), 815-24.
- George, O. J., Okon, S.E. ve Akaighe, G. (2022). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 193-211.
- Goffman, E. (1961). Encounters: Two Studies in the sociology of interaction. Ravenio Books

- Güneş, H.N. ve Oral Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel sayı), 109-122.
- Gupta, K. ve Singh, N. (2014/15). Fit estimation in structural equation modeling – A synthesis of related statistics, *HSB Research Review [Haryana School of Business, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar, Haryana, India*, 8(2), 20-27.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M.E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: baron ve kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- İşler, B. D. ve Atilla, G. (2013). Duygusal zekâ ve dürtüsel satın alma davranışı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 180-206
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B. ve Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865-875.
- Joo, B.K., Zigarmi, D., Nimon, K. ve Shuck, B. (2017). Work cognition and psychological well-being: The role of cognitive engagement as a partial mediator. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 446– 469.
- Joy, M.M. ve Sinosh P K., (2016). Employee engagement - an empirical study on implications for psychological well being. *International Journal of Management*, 7(5), 183–187.
- Karagöz, Y. ve İlman, E. (2019). Ebeveynlerde sağlıklı yaşam eğitimi bilinç düzeyi ölçeğinin geliştirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 55-64.
- Karagöz, L. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adanma ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı.
- Karataş, H. ve Çankır, B. (2023). The mediators of collegial solidarity on job performance: A relational study in the education sector. *İnsan ve Toplum Dergisi*, 13(2), 217-247.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde Y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.

- Landa, J.M.A, Martos, M.P. ve López-Zafra, E. (2010). Emotional intelligence and personality traits as predictors of psychological well-being in spanish undergraduates. *Social Behavior And Personality*, 38(6), 783-794.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. ve Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Mayer, J.D. (2004). What is emotional intelligence? university of new hampshire scholars' Repository UNH Personality Lab Research Institutes, Centers and Programs, Durham. Erişim: 07 Haziran 2023, [https://scholars.unh.edu/cgi › viewcontent › cont...](https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent?content=cont...)
- Mehmood, T. ve Gulzar, S. (2014). Relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing among Pakistani adolescents. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(3), 178-185.
- Muratoğlu, M. (2023). Duygusal zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde, algılanan örgütsel destek ve duygusal emeğin rolü: Sigortacılık sektörü çalışanları üzerine bir uygulama. İstanbul: Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nurjanah, D. ve Indawati, N. (2021). Effect of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation z in surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBS) Peer Reviewed – International Journal*, 1(3), 316.
- Octavia, J., Eva, N. ve Achmad, G. (2020). The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in Malang city, *International Conference of Psychology, KnE Social Sciences*. 336-351.
- Palmer, B., Donaldson, C. ve Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1091-100.
- Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148-1155.
- Raina, M. ve Bakhshi, A. (2013). Emotional intelligence predicts eudaimonic well being. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 11(3), 42-47.
- Ramya, S. (2014). Relationship between emotional intelligence and psychological well being among young adults. *The International Journal of Indian Psychology (IJIP)*, 2(1), 1-57.

- Rathakrishnan, B., Edora Sanu, M., Yahaya, A., Bikar Singh, S.S. ve Kamaluddin, M.R. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being of rural poor school students in sabah, malaysia. *Jurnal Ilmiah Psikologie*, 6(1), 65-72.
- Ravichandra, K., Arasu, R. ve Kumar, S.A. (2011). The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157-169.
- Robertson, I. T. ve Cooper, C.L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being, *Leadership & Organization Development Journal*, 1(4), 324-336.
- Rothman, S. ve Jordaan, G.M.E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in south african higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32/4, 87-96.
- Ryff, C.D. (1995), Psychological wellbeing in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials:A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Reviews Psychology*, 52, 141-166.
- Salovey, P. ve Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence, Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.
- Selvi, A.J.A. ve Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17 (2), 156-169.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schermelleh -Engel, K., Moosbrugger H. ve Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Simunek, M., McKenley, J. ve Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional wellbeing. *Cognition and Emotion*, 16 (6), 769-85.
- Serrat, O. (2017). Understanding and developing emotional intelligence. Erişim: 07 Haziran2023,https://www.researchgate.net/publication/318018981_Understanding_and_Developing_Emotional_Intelligencea.

- Shaheen, S. ve Shaheen, H. (2016). Emotional intelligence in relation to psychological well-being among students. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 63, 206-213.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K. ve Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee psychological well-being and performance in opposite directions?, *Industrial health*, 50(4), 316-321.
- Shuck, B. ve Reio, T.G. (2014). Employee engagement and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Shukla, S., Mohsin, F. ve Singh, V. (2013). Relationship between emotional intelligence and employee engagement: a study of leading printing press in NCR. available at: Erişim 08 Temmuz 2023 https://www.academia.edu/22040201/Relationship_between_Emotional_Intelligence_and_Employee_Engagement_A_Study_of_Leading_Printing_Press_in_NCR.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3- 4), 155-179.
- Urquijo, I., Extremera, N. ve Aurelio Villa, A. (2016). Emotional intelligence, life satisfaction, and psychological well-being in graduates: the mediating effect of perceived stress. *Applied Research in Quality of Life, Springer;International Society for Quality-of-Life Studies*, 11, 1241-1252.
- Uzun, N.B., Gelbal, S. ve Öğretmen, T. (2010). Tımsr-fen başarısı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 278-296.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

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>	Mehtap ŞEKER Mecbure ASLAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mehtap ŞEKER Mecbure ASLAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Mehtap ŞEKER Mecbure ASLAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mehtap ŞEKER Mecbure ASLAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehtap ŞEKER Mecbure ASLAN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ABD HEGEMONYASININ KÜRESEL YAYILIMI: NEOGRAMŞİYAN BİR ANALİZ*

Hasan FİDAN¹

Öz

ABD, İkinci Dünya Savaşı sonrası süper güç olarak dünya politikasına hâkim olmuş ve geniş bir alanda hegemonyasını yaymıştır. ABD'nin geniş bir alanda hegemonyasını yayması, askeri güç gibi baskı aygıtlarının belirleyiciliğinden ziyade Antonio Gramsci'nin rıza (consent) kavramına dayandırılabilir. Neogramşiyen hegemonya kuramı ABD'nin küresel düzeyde hegemon bir güç haline gelmesini yalnızca askeri güç gibi zor aygıtları ile açıklanamayacağını ileri sürmektedir. ABD'nin kendisinden önce hegemon güç haline gelmiş olan devletlerden daha geniş bir alanda hegemonya kurması bazı unsurlara bağlı olarak gerçekleşmiştir. Bunlar, daha katı bir ittifak bloğu oluşturması ve askeri güç gibi baskı aygıtlarıyla rıza aygıtlarını eş zamanlı olarak kullanmasıdır. Fakat Neogramşiyen kurama göre en belirleyici unsur, yerel iktidar elitlerinin hegemon gücün egemenliğine rıza göstermeleridir. Yerel egemen sınıfların hegemon güce rıza göstermelerinde maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji belirleyici olmuştur. Çalışmada merkezde yer alan hegemon sınıf ile yerel iktidar elitleri arasındaki güçlü çıkar ilişkileri ve ideolojik bağlar ortaya koyularak, hegemonik yayılım süreci açıklanmaktadır. Bu çalışma ile ABD'nin küresel düzeyde nasıl hegemon bir güç haline geldiği sorusuna cevap aranmıştır. Çalışma ABD'nin Avrupa, Asya ve Ortadoğu'daki hegemonik yayılımını yerel iktidar elitleri bağlamında Neogramşiyen kuramın temel kavramları açısından analiz etmektedir. Ayrıca ABD tarafından II. Dünya Savaşı sonrası kurulan uluslararası düzen tek taraflı bir sömürü ya da bağımlılık ilişkisi olarak yorumlanmamıştır. Çalışmada ABD müttefiki olan devletlerin iktidar elitlerinin ABD desteği ile çıkarlarını ve iktidarlarını sürdürdüklerine değinilmiştir. Bununla beraber ABD hegemonyasına dahil olmak istemeyen yerel siyasi elitler ya da çevre ülkelerin ABD askeri gücüne maruz kaldıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca hegemonik yayılım; ABD'nin çevre ülkeleri hegemonyasına dahil etmek için tavizler vermesi; çevre ülkelerin ise hegemonyaya dahil olmak için politikalarını ABD'ye yaklaştırması bağlamında açıklanmıştır. Çalışmanın zaman aralığı II. Dünya Savaşı'ndan sonra ABD hegemonyasının kurumsallaşma sürecini kapsayan 1970'li yıllara kadar olan dönemdir. Bu kapsamın belirlenmesindeki amaç, ABD'nin hegemon güç haline gelmesi ve hegemonik yayılımının açıklanmasıdır.

Anahtar Kelimeler: ABD, Hegemonya, Neogramşiyen Kuram, Tarihsel Blok, Yerel İktidar Elitleri

JEL Kodları: N40, N41

Başvuru: 09.01.2024 **Kabul:** 13.03.2024

* Makale yazarın "Mısır Dış Politikasında Eksen Değişimi ve ABD Hegemonyası" isimli yayınlanmış doktora tezine dayanmaktadır.

¹ Dr. hasanfidandr81@gmail.com, ORCID: 0009-0006 8113-8643

THE GLOBAL EXPANSION OF US HEGEMONY: A NEOGRAMSCIAN ANALYSIS²

Abstract

The United States emerged as a superpower dominating global politics after World War II and extended its hegemony across a wide area. The expansion of US hegemony can be attributed not only to coercive instruments like military power but also to Antonio Gramsci's concept of consent. The Neogramscian theory of hegemony suggests that the global dominance of the US cannot be solely explained by military power. Instead, it argues that the US established broader hegemony than previous hegemonic powers by various means. These include forming a stricter alliance bloc and simultaneously using coercive and consent-based mechanisms. However, according to the Neogramscian theory, the most decisive factor is the consent of local ruling elites to the hegemonic power. Material resources, institutions, and ideology have been crucial in gaining the consent of local ruling classes to the hegemonic power. The study explicates the process of hegemonic spread by highlighting the strong vested interests and ideological ties between the hegemonic class and local ruling elites. This study seeks to answer how the US became a global hegemonic power. It analyzes the hegemonic spread of the US in Europe, Asia, and the Middle East in terms of the basic concepts of Neogramscian theory focusing on local ruling elites. Additionally, the study does not interpret the international order established by the US after World War II as a unilateral exploitation or dependency relationship. It discusses how the ruling elites of US-allied states have sustained their interests and power with US support. However, it also points out that local political elites or neighboring countries unwilling to be part of the US hegemony have been subjected to US military power. Furthermore, the study explains hegemonic spread as a process where the US grants concessions to incorporate neighboring countries into its hegemony, while these countries adjust their policies to align with the US to become part of the hegemony. The study's timeframe spans from the post-World War II period to the 1970s, covering the institutionalization process of US hegemony. The aim of determining this scope is to explain how the US became a hegemonic power and to analyze the spread of hegemony.

Keywords: *The United States, Hegemony, Neogramscian Theory, Historical Bloc, Local Power Elites*

JEL Codes: *N 40, N41*

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

1. GİRİŞ VE TEORİ

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

Gramsci'nin hegemonya anlayışı; iktidara sahip olan hegemon sınıfın ordu, polis, yargı gibi zor araçlarını kullanmakla birlikte yönetilen kitlenin rızasının (consent) alınmasına dayanan ve rızanın daha baskın olduğu bir iktidar ilişkisine dayanmaktadır (Bostanoğlu, 2009: 49). Gramsci egemen sınıfın yalnızca zor araçları ile iktidarını sürdüremeyeceğini, adaletsiz yönetim ve sosyoekonomik yaşama rağmen kitlelerin rızalarının okullar, kilise, medya gibi sivil toplum aygıtları aracılığıyla sağlandığını ileri sürmüştür. Gramsci hegemonyayı, “zorun zirhıyla korunan mutabakat” olarak tanımlamıştır (Gramsci, 2018: 298). Buna göre hegemon sınıf, ittifak halinde olduğu sınıfların çıkarlarını, arzularını, isteklerini tatmin ettiği takdirde hegemon olabilir (Gill, 1994: 40). Yöneten grup (hegemon sınıf), yönetilen gruba somut tavizler vermelidir (Okur ve Ongur, 2014: 298). Örneğin II. Dünya Savaşı sonrası ABD’de hegemon sınıf konumunda yer alan kapitalist sermaye sınıfı, ABD içindeki emek/işçi sınıfı ile uzlaşma yoluna giderek, ekonomik tavizler vermiştir. Bunun sonucunda ortaya çıkan uzlaşma Tarihsel Bloku meydana getirmiştir (De Smet, 2016: 130-131).

Robert Cox, ABD'nin II. Dünya Savaşı sonrası kurduğu hegemonik uluslararası düzeni açıklamak amacıyla Gramsci'nin hegemonya yorumunu kullanarak bu kuramı uluslararası ilişkilere taşımış ve Neogramşçıyan hegemonya kuramını oluşturmuştur (Demir, 2018: 227). Ayrıca Cox'un odak noktası, belirli devletleri destekleyen tarihsel bloklar ve bunların farklı ülkelerdeki sosyal sınıflarla karşılıklı çıkarlar üzerinden nasıl bağlantı kurdukları olmuştur (Morton, 2003: 168).

Neogramşçıyan hegemonya kuramının kurucusu Robert Cox'a göre iki tür teori vardır: Problem Çözücü (Çözüm Odaklı) Teori ve Eleştirel Teori. Problem Çözücü teori (Realizm, liberalizm gibi ana akım kuramlar), alternatif bir dünya kurma arayışı ve iddiasında değildir; amacı problemleri çözmektir. Eleştirel Teori ise alternatif bir dünya görüşü yaratma amacındadır, yalnızca var olanı açıklamayı ve analiz etmeyi yetersiz olarak görmektedir. Problem çözücü teori, dünya düzenini olduğu gibi ele alır, mevcut güç ilişkileri ve sosyal ilişkilere göre değerlendirme yapar. Eleştirel teori, problem çözücü teoriden farklı olarak verili uluslararası düzeni ve güç ilişkilerini değiştirilemez olarak değerlendirmez; sosyal ve politik değişimin mümkün olduğunu ileri sürmektedir. Eleştirel teori, sosyal ve politik yapıları (kapitalist dünya düzeni gibi) bir bütün olarak değerlendirir. Eleştirel teori hem parça hem de bütünün değişim süreçlerine odaklanır, sosyal yaşamı açıklamayı ve dönüştürmeyi hedefler (Cox, 2006: 145-146).

Robert Cox, problem çözücü teoriyi, sosyal ve politik düzeni sabit ve değişmez olarak kabul etmesi nedeniyle tarih dışı olarak telakki eder. Ayrıca bu yaklaşım sebebiyle problem çözücü teoriyi ideolojik davranmakla eleştirir. Robert Cox, problem çözücü teoriyi; bir ulusa, bir sınıfa, bir kesime hizmet eden bir ideoloji olarak nitelemektedir (Cox, 2006: 146).

Cox'a göre problem çözücü teori muhafazakar ve mevcut düzenle uyumludur. Amacı işleyen düzendeki pürüzleri gidermek ve onu sürdürülebilir kılmaktır. Eleştirel teori farklı bir dünya kurma perspektifine sahip olsa da pratik meselelerle en az problem çözücü teori kadar ilgilenir; fakat aradaki fark, eleştirel teorinin mevcut pratiği aşma

iddiası ve çabasıdır. Eleştirel teori, normatif ve ütopyacı bir perspektife sahip olsa da bu, gerçekleşmesi mümkün olmayan bir ütopya tasavvuru değildir; gerçekçi fakat yalnızca gerçeklerin kısıtlı dünyasında kalmayan bir tasavvura sahiptir. Robert Cox'a göre eleştirel teori, alternatif bir dünya düzeni için rehberlik misyonuna sahiptir; problem çözücü teori mevcut düzeninin devamına yönelik eylemlere taktik verir. Robert Cox, problem çözücü teoriyi bir Soğuk Savaş teorisi olarak değerlendirir. Çünkü istikrar ve güç ilişkilerinin baskın olduğu Soğuk Savaş dünya konjonktüründe problem çözücü teori öne çıkmıştır (Cox, 2006: 146).

Problem çözücü teorinin en önde gelen kuramı olan Realist kuram, uluslararası ilişkileri realizmin tek analiz birimi olan devlet üzerinden açıklamaktadır. Realist kuramın ana akımı olan neorealist kurama göre uluslararası yapı, devletleri benzer davranışlar göstermeye zorlamaktadır. Bu nedenle devletler benzer birimlerdir. Bu bakış açısı sebebiyle devletlerin iç politikaları, dış politikanın belirlenmesinde etkili değildir. Realizm iç politika ile dış politika arasında keskin bir ayrım yapmaktadır. Eleştirel kuram, özelde de Neogramşiyen kuram iç politika ile dış politikayı birbirini etkileyen iki analiz birimi olarak değerlendirir. Bu nedenle dünya politikası salt devletler arasında gerçekleşmemektedir. Neogramşiyen kuram göre dünya politikası farklı ülkelerdeki baskın toplumsal güçlerin birbirine bağlanmasının sonucunda oluşmaktadır (Cox, 1987: 105).

Yukarıdaki değerlendirmelere ek olarak Neogramşiyen kuram, realist kuramdan farklı şekilde hegemonya kavramını 'meşru tahakküm' olarak değerlendirmektedir. Cox'a göre, tek başına baskın güç olmak, hegemonya için yeterli değildir (Bostanoğlu, 1996: 49). Neogramşiyen kurama göre hegemonya kavramı yalnızca maddi unsurlarla açıklanamaz, normatif öğeler (rıza, oydaşma gibi) hegemonya analizine katılmalıdır (Gill, 1990: 55). Realizm, Eleştirel kuramdan farklı olarak, uluslararası hegemonik sistemi fiziki güç (askeri güç) kavramı üzerinden açıklamaktadır. Realistler için hegemonya, bir devletin iradesini diğer devletler üzerinde uygulama gücü olan 'iktidar' kavramına karşılık gelir (Gill, 2003: 82). Neogramşiyen kuram ise hegemonya kavramını bu anlamda kullanmaz; yani, hegemonya kavramı bir ülkenin diğerleri üzerinde baskın (dominant) olması olarak anlaşılmaz (Cox, 1993: 59-60).

Ana akıl uluslararası ilişkiler kuramlarından olan liberal kuram ve önde gelen düşünürleri Joseph Nye ve Robert Keohane, hegemonik dünya sistemini uluslararası işbirliği, uluslararası örgütlenme ve yumuşak güç gibi yeni kavram ve teorilerle açıklamaktadır (Eralp, 2014: 165). Neoliberal kuram realist kuram gibi devleti önemli bir analiz birimi olarak dikkate almaktadır. Neoliberal kurama göre uluslararası hegemonyayı ancak güçlü bir devlet kurabilir. Neoliberal kuramcılara göre uluslararası istikrarın sağlanması için gerekli olan temel kuralların devamını sağlayabilecek güçlü bir devlet gereklidir (Küçük, 2021: 95).

Cox hegemonyayı, bir değerler sistemi olarak yorumlamıştır. Ayrıca Cox'a göre hegemonya, salt bir dünya gücünün egemenliği olmaktan ziyade; oydaşmaya dayalı, ast konumdaki devlet ve sınıfların çıkarlarını gerçekleştirbildiği, bir tür ideolojik egemenlik ve sınıfsal çıkar uyumu olarak tanımlanmıştır (Bostanoğlu, 2009: 49-51).

Hegemonik uluslararası düzen, sömüren sömürülen ilişkisinden ziyade sisteme entegre her devletin kendi çıkarlarıyla var olduğu bir düzendir. Bir diğer deyişle, hegemon gücün egemenliğini rızasıyla kabul eden sınıf ya da devletler hegemon güç ile kendi çıkarları arasında ortak çıkar algısına sahiptir (Alsancak, 2021: 185). Michael Mann'ın değerlendirmesi hegemonik iktidar ilişkisini açıklamaktadır: “Hegemonya özü itibariyle kaba güce dayanmaz, sisteme dâhil olan sınıflar/devletler çıkarları için hegemonik sisteme dahil olurlar. Buna ek olarak sekülerizm gibi ideolojik bakımdan ortaklıklara sahiplerdir. Bu yönüyle hegemonya, imparatorlukların doğrudan hiyerarşik ve zora dayalı egemenlik ilişkisinden ayrılır.” (Münkler, 2009: 74). Bu bağlamda Neogramşiyen kuram şu argümanı ileri sürmektedir: Hegemonik bir uluslararası düzenin kurulabilmesi için hegemonik sistem içinde yer alan devletlerin kendi çıkarlarını, hegemon devletin çıkarları ile uyumlu hale getirmesi gerekir (Cox, 1987: 32).

Neogramşiyen anlamda hegemonya ilişkisinde hegemon güç rıza ve karşılıklı uzlaşuya dayalı bir egemenlik ilişkisi kursa da zor aygıtının bu iktidar ilişkisinde etkisiz olduğu düşünülmemelidir. Hegemon güç, ihtiyaç duyduğu durumda iradesini zor kullanarak zayıf olan üzerine dayatabilir ya da bu potansiyel gücünü her daim zayıf olana hissettirir (Cox, 2006: 99). Thomas Friedman'ın ifadesiyle hegemonik uluslararası sistemin işleme için ‘gizli bir yumruk’ gereklidir. Friedman, Silikon Vadisi teknolojilerinin yayılımı ve korunması için ABD ordusunun ‘gizli yumruk’ olarak varlığının önemine işaret etmiştir (Kolasi, 2021: 31).

Neogramşiyen kuram, siyasal değişimin temelini ekonomik üretim araçları sonucunda ortaya çıkan toplumsal sınıfları yerleştirmektedir. Buna göre üretim araçları, belirli toplumsal güçlerin toplumsal üretim ilişkileri üzerinden iktidarı elde etmesini sağlamaktadır. Bu aşama sonrası iktidar erkini elde eden toplumsal güçler bir diğer deyişle hegemon sınıf, devlet yapısını biçimlendirir ve çevre ülkelere iktidarını yaymaya başlar. Küresel hegemonyanın çekirdeği ulusal kökenlidir (Bieler and Morton, 2006: 89). Bu analiz bağlamında II. Dünya Savaşı sonrası başlayan ABD hegemonyası, en etkili üretim araçlarına sahip olan ve sivil toplumun devlete galebe çaldığı ABD’de kapitalist sınıf hegemonyasının alt sınıflarla sağlanan uzlaşma/oydaşma sonrası küresel düzeyde yayılımı ile gerçekleşmiştir (Demir, 2018: 236).

Robert Cox, ABD hegemonyasının ulusal ve uluslararası düzeyde inşa ve yayılımını üç unsura dayandırmaktadır. Bunlar; sosyal güvenliğin kitlesel düzeyde sağlanması, ekonomik zenginliğin yeniden dağıtılması yoluyla iç istikrarın oluşturulması ve ulusal ekonomilere müdahale etme hakkı veren ve bu ekonomilerin uluslararası serbest ticaret ile birleşimini sağlayan ‘gömülü liberalizm’ (embedded liberalism) ilkesidir. Bu ilkelere göre şekillenen devlet biçimi, Keynesyen refah devletidir. Keynesyen refah devleti; müdahalecilik, karma ekonomi ve genişleyen bir refah sisteminden oluşmaktadır. Hükümet-iş dünyası-emek koalisyonu, Keynesyen refah devleti modeli üzerinde karşılıklı tavizler vererek anlaşmıştır. Böylece işçi çıkarları ile sermayenin çıkarları koordine edilerek “Tarihsel Blok” meydana getirilmiştir. Zorun rızaya üstün geldiği erken kapitalizmin despotik rejimlerinin yerini, emek sınıfının rızasının elde edildiği sınıflar arası koalisyon almıştır (Bieler ve Morton, 2015: 94).

Tarihsel blokun hegemonyasını, ulusal düzeyde yukarıda verilen şekilde ortaya çıktıktan sonra, küresel düzeyde i) Maddi kaynaklar (teknoloji ve üretim araçları), ii) Fikirler, ideolojiler ve kanaatler (geniş kitlelerce kabul görmüş fikirler ve kanaatler), ve iii) Kurumlar (hegemonik düzeninin devamını sağlayan ulus-ötesi ve uluslararası yapılar) üzerinden yaymıştır (Yalvaç, 2016: 231). Bu kavramlar uygulamada şu şekilde ortaya çıkmıştır: Marshall Planı gibi ekonomik yardımlar (maddi kaynaklar), NATO gibi güvenlik kurumları (kurumlar) ve ortak tehdit olarak görülen SSCB'ye karşı iş birliği ve Fordist iktisat modeli (fikirler/ideoloji) (Gill, 1994: 42).

Hegemon gücün merkez ülkeden çevre ülkelere egemenliğinin yayılması sürecinde temel belirleyicilerden biri çevre ülke iktidar elitlerinin hegemonun liderliğine rıza göstermeleridir. Çevre ülke iktidar elitleri, yalnızca maddi güç kaynaklarının yarattığı baskı nedeniyle değil; ortak çıkar algıları ve hegemon güçle maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden sağlanan memnuniyet sebebiyle hegemon gücün iktidarına rıza gösterir (Okur ve Ongur, 2014: 312).

Hegemon güç, hegemonik bir uluslararası düzen kurabilmek için sürekli olarak askeri gücüne başvuramayacağı için yayıldığı bölgenin yerel elitleriyle kuvvetli iş birliğine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle neogramşiyen anlamda hegemonya bir dolaylı iktidar (indirect rule) biçimidir. Hegemon güç yönetim sorumluluğunu doğrudan almadan çevre ülkelere yerel egemen sınıflar üzerinden nüfuz etmektedir (Okur, 2009: 84). Örneğin II. Dünya Savaşı sonrası ABD, Almanya ve Japonya (Zuibatsu/Aile Şirketleri) devlet seçkinleri ile ortak politika yürütmek üzere ittifak oluşturmuş ve bu iki ülke üzerinde hegemonyasını tesis etmiştir (Ikenberry and Kupchan, 1990: 287). Bu bağlamda ortaya konulan argümanı destekleyen ve karşılaştırma yapılabilecek bir diğer örnek, ABD'nin 2003 işgalinden sonra Irak'ta başarılı bir hegemonik yönetim yapısı inşa edememesidir. Iraklı egemen zümre ile ABD arasında maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden güçlü siyasi, ekonomik ve ideolojik bağların tesis edilememesi bu durumun nedenidir. Diğer bir ifade ile ABD, Irak'ta iş birliği yapabileceği güvenilir yerel iktidar eliti bulamamıştır. Bu nedenle başarılı bir hegemonya inşa edememiştir (Gause, 2019: 583).

Neogramşiyen kuramın yerel elitlerle hegemon güç arasındaki uzlaşmayı açıklayan bir diğer kavramı Pasif Devrim'dir. Pasif Devrim'den anlaşılması gereken, merkezdeki hegemon sınıfın hegemonyasını yerel müttefiklerle iş birliği üzerinden küresel düzeyde yaymasıdır. Pasif Devrim'e örnek olarak 1991 sonrası Doğu Avrupa ülkelerindeki burjuva sınıfının ABD'nin destekleriyle güçlendirilerek ABD ile iş birliği yapması verilebilir (Yavuz, 2018: 261).

Neogramşiyen hegemonya kuramı açısından devlete atfedilebilecek rol, dünya ekonomisinin politika öncelikleri ile yerel gruplar arasında arabuluculuk yapmaktır (Morton, 2023: 161). Neogramşiyen kuram toplumsal güçleri hegemonyanın asli aktörü olarak görmesi sebebiyle ABD içindeki en önemli toplumsal güç olan sermaye sınıfını uluslararası hegemonyanın ana önemli unsuru olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle ABD ile hegemonyayı örtüştürmek yanlıştır, aslolan hegemon devlet içinde yer alan hegemon sınıftır (Turan, 2021: 271).

Hegemon sınıf ile çevre ülke elitleri arasında oluşan uluslararası bağlantı ve iş birliğinin farklı bir boyutu, ulusal çıkarlar ile sınıfsal çıkarlar arasında çatışma yaşandığında, yerel elitlerin ülkenin ulusal çıkarları yerine sıklıkla sınıfsal çıkarlarını tercih etmesidir. Yerel sermaye sınıfı, ülke kalkınmasına zarar verme pahasına kendi sınıfının zenginleşebilmesi için uluslararası ticari ilişkilerini sürdürmeyi tercih etmektedir (Erpul, 2021: 164). Örneğin Amerikalı ulus-ötesi şirketlerin Çin’de üretim yapması, ABD içinde işsizlik ya da düşük ücret sorunlarına yol açmıştır fakat ABD hegemon sınıfını oluşturan sermaye burjuvazisi bu duruma kayıtsız kalmayı sürdürmüştür (Somçağ, 2022).

Konu ile ilgili literatür geniştir ve farklı bakış açıları doğrultusunda değerlendirmeler yapılmıştır. Rupert, ABD’de ulusal düzeyde hegemon sınıfın ortaya çıkma sürecini sınıflar arası çatışmanın sona erdirilerek bir ittifak bloğu oluşturulması ile açıklamıştır (Rupert, 1990). Nye ve Welch’in çalışması ABD’nin hegemon olma sürecini ve bu sürecin devamlılığını uluslararası bağımlılık ilişkileri üzerinden açıklamaktadır (Nye ve Welch, 2017). Bieler ve Morton ABD’de ulusal düzeyde hegemon sınıfın ortaya çıkmasını ve küresel yayılım sürecini iktisadi model ve yönetim sistemi üzerinden değerlendirmektedir (Bieler ve Morton, 2015). Cox’un çalışması egemen sosyal sınıflar arası ilişkilerin uluslararası düzenin oluşturulmasındaki belirleyiciliği üzerinedir (Cox, 1987). Gill, ABD’nin küresel hegemonik yayılımını maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden açıklamıştır (Gill, 1994). Kolasi’nin çalışması ABD’deki sermaye sınıfına odaklanarak bu sınıfın ulusal ve küresel düzeyde hegemon olma sürecini analiz etmektedir. Bu çalışma Avrupa, Asya ve Ortadoğu’daki ABD hegemonyasının yayılımını baskın sosyal sınıflar ve devletlerin ulusal stratejileri bağlamında açıklayarak uluslararası ilişkiler alanına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1.1. ABD Hegemonyasının İnşası, Gelişimi ve Yayılımı

ABD, II. Dünya Savaşı’ndan en güçlü çıkan devlet olması nedeniyle savaş sonrası dünya düzeninin inşasına doğrudan müdahil olmuştur. Ayrıca ABD, I. Dünya Savaşı’ndan sonra tekrar benimsediği izolasyonculuk politikasını II. Dünya Savaşı sonrası terk etmiştir. Diğer taraftan ABD, yönetim felsefesi ve kurucu ilkeleri arasında yer alan ‘kaçınılmaz kader’ (manifest destiny) düşüncesi üzerinden bir dünya hegemonyası gerçekleştirmek amacıyla politika ve stratejilerini uygulamaya koymuştur. Bu anlayışa göre ABD halkı, Tanrı tarafından verilmiş meşru ve kaçınılmaz bir göreve sahiptir: Tanrı, ABD’yi dünyanın geri kalanını özgürleştirmekle görevlendirmiştir (Sümer, 2008: 123). Emperyalist ve yayılmacı ‘kaçınılmaz kader’ düşüncesi doğrultusunda ABD hegemonyasını yayabilmek için maddi kaynaklarını, kurumlarını ve ideolojisini hayata geçirmiştir.

Yukarıdaki anlayışa ek olarak, ABD dış politikasının şekillenmesinde egemen sınıf çıkarları önemli bir etkiye sahiptir. ABD dış politikasının oluşumunda bu etken dikkate alınmalıdır. Trofimenko’nun analizi bu bağlamda önem kazanmaktadır: “Dış politika, Başkan Washington’un ulusal çıkar vurgusu içinde sınıfsal çıkarı barındırmaktadır. Mülk sahibi sınıfın çıkarlarını, ulusal çıkarlar olarak yorumlamak mümkündür. Çünkü dış politikada belirleyici olan egemen zümredir ve iktidar

elitlerinin iç çatışma yaşamadıkları nadir konulardan biri dış politika olmuştur.” (Trofimenko, 1991: 14).

ABD’li yazar ve stratejistler, Amerikan hegemonyası için uluslararası koşulların müsait olduğunu ileri sürerek II. Dünya Savaşı sırasında, ABD’nin dünya liderliğini üstlenmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. 1942’de Fortune, Time ve Life dergilerinin yayın yönetmenleri “Bir Amerikan Önerisi” başlığıyla bir bildiri yayımlayarak: “Amerika, savaş sonrası dünyanın en güçlü tek devleti olacak... Dolayısıyla savaş sonrası istediği türde bir dünyaya karar vermek ona düşer” diyerek “kaçınılmaz kader” ideolojisini ifade etmişlerdir (Panitch ve Gindin, 2015: 81). Başkan Truman’ın “Bütün kartlar bizim elimizde” şeklindeki ifadesi ABD’nin askeri, ekonomik ve ideolojik potansiyeline olan güvenini yansıtmaktadır (Divine vd., 1994: 199).

1945-1965 arası dönem, ABD hegemonyasının küresel düzeyde kurulduğu dönemdir. ABD hegemonyası, selefi Britanya’nın kurduğu hegemonyadan daha katı olarak kurulmuştur. ABD, müttefiki olduğu çevre ülkeler üzerinde hegemonyasını genişletirken, güçlü bir ideolojik ve kurumsal yapı inşa etmiştir. Bu koalisyonun katı olmasının hem içte az çatışma yaşamasının ana nedeni, Sovyetler Birliği’nin hem ideolojik hem de askeri nedenler dolayısıyla tehdit olarak algılanmasıdır. Bu güçlü ittifak, aynı zamanda küresel düzlemde kurallara sahip bir ekonomi meydana getirmiştir (Cox, 2006: 136).

Uluslararası düzeyde yayılmış olan ABD hegemonyası, sert güç unsurlarına dayanmakla birlikte rıza (consent) temelli bir hegemonya üretmesi nedeniyle kendinden önce kurulan hegemonya ve imparatorluk sistemlerinden ayrılmaktadır. Öncelikle hiçbir imparatorluğun etki alanı ABD gibi küresel düzeyde olmamıştır. Ayrıca hiçbir imparatorluk, ABD kadar sert ve yumuşak gücü harmanlamayı başaramamıştır. Amerika’nın etkisi, fethetme veya resmi işgal yerine, siyasal ve kültürel rol modeli yaratma veya askeri hegemonya şeklini alarak, dolaylı yoldan egemenlik kurma yönünde olmuştur (Hook ve Spanier, 2014: 184).

David Harvey, II. Dünya Savaşı sonrası kurulan Amerikan hegemonyasını, egemen sınıflar arasında kurulan güçlü ilişkiler yani dolaylı iktidar kurma bağlamında açıklamıştır:

“ABD tarafından, gelişmiş kapitalist güçler arasındaki ekonomik büyümeyi eşgüdümlemek ve komünist olmayan dünyaya kapitalist türde ekonomik kalkınma getirmek üzere tasarlanmış Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF-International Monetary Fund), Uluslararası Ödemeler Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, GATT ve OECD gibi uluslararası örgütler kuruldu. Bu alanda ABD sadece başat güç değil aynı zamanda hegemondu. Süper emperyalist devlet olarak konumu, nerede olursa olsun mülkiyet sahipleri sınıfına ve egemen seçkinlere liderlik etmeye dayanıyordu. Nitekim tüm dünyada bu tür seçkinlerin ve sınıfların oluşumunu ve güçlenmesini teşvik etti: Tüm kürede burjuva gücünün gösterilmesinin baş aktörü oldu.” (Harvey, 2004: 47).

Harvey, ABD'nin küresel hegemonyasını, ABD'deki hegemon sınıf ile çevre ülke elitleri arasında kurulan güçlü ilişkilerin toplam sonucu olarak değerlendirmektedir. ABD uydusu konumunda olan devletleri kontrol altında tutabilmek için bu ülkelerin iktidar elitlerini; ideoloji, hayat tarzı, eğitim, ekonomik çıkarlar, uluslararası politika gibi konularda uzlaşa ve güçlü ilişkiler üzerinden kendine bağlamıştır (Harvey, 2004: 35). Örneğin bu ilişkileri açıklamak açısından Avrupalı sermaye elitleri ile ABD arasındaki ilişkileri değerlendirmek önemlidir. Avrupalı kapitalist sınıf açısından, ABD'nin Avrupa'daki varlığı hayati olarak görülmüştür. Çünkü Avrupalı seçkinler, yurtiçi güçlerin iş birliğiyle gerçekleştirilmesi mümkün olmayan ekonomik hedeflerini, Amerikan gücü ve kaynakları vasıtası ile gerçekleştirebilmek için ABD hegemon sınıfı ile iş birliği yapmışlardır (Panitch ve Gindin, 2015: 101-102).

Sonuç olarak ABD; II. Dünya Savaşı sonrasında, yukarıda ifade edildiği gibi hem ulusal hem de uluslararası alanda kitle ve elit çıkarları arasında koordinasyon sağlamıştır (Harvey, 2004: 35). Aşağıdaki bölümde ABD'nin Avrupa, Asya ve Ortadoğu'daki hegemonik yayılımı açıklanarak, Neogramşiyen kuram açısından değerlendirilmiştir.

1.1.1. ABD'nin Avrupa, Asya ve Ortadoğu'daki Hegemonik Yayılımı

ABD, II. Dünya Savaşı sonrası SSCB ile birlikte iki süper güçten biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu iki süper güç arasındaki rekabet, 1945 sonrası dünya siyasetinin yönünü tayin etmiştir. Her iki devlet, süper güç olarak değerlendirilse de ABD ekonomik ve askeri açıdan SSCB'den daha güçlü şekilde savaştan çıkmıştır (Kennedy, 1990: 419). Savaş sonrası iki kutupluluğa dayalı, yeni bir uluslararası düzen oluşmuştur ve ABD, Sovyetler Birliği'nin nüfuz alanı dışında kalan yerlerde hegemonyasını inşa etmiştir. Immanuel Wallerstein'in iddiası kuvvetle muhtemel gerçektir: "Yalta Konferansı'nda SSCB ile ABD; Sovyetler Birliği'nin dünyanın yaklaşık üçte birini, ABD ise geriye kalanı kontrol altına alacak şekilde anlaşmıştır." (Wallerstein, 2000: 21).

II. Dünya Savaşı sonunda askeri, ekonomik ve toplumsal güçlerini yitirmiş olan Avrupalı devletler askeri, siyasi ve ekonomik açıdan Amerikan gücüne büyük ihtiyaç duymuşlardır. Bu nedenle ABD'nin II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa'da hegemon güç olarak varlığı müttefikleri tarafından talep edilmiştir (Cox, 1987: 211-213). Avrupalı devletler, ABD'nin izolasyonist bir politika izlememesi için yoğun çaba göstermişlerdir. Batı Avrupa ülkeleri Avrupa'da iç çatışmaların önüne geçmek, Sovyet Rusya tehdidini bertaraf etmek, güvenlik endişelerini gidermek ve Amerikan ekonomisinden kaynak temin etmek amacıyla ABD'nin hegemon bir güç olarak Avrupa'daki varlığını kabul etmişlerdir (Ikenberry, 1989: 376). Bu nedenle ABD hegemonyası, Avrupa'daki haliyle 'uzlaşa dayalı hegemonya' ya da Harvey'in ifadesi ile "davetli emperyalizm" olarak da nitelenmiştir (Harvey, 2004: 50).

ABD hegemonyasının meşruiyet kazanması ve rızaya dayanmasının temelinde, savaştan harap olmuş büyük devletlere sosyo-ekonomik temellerini yeniden inşa edecek yardım ve destek sunması yatmaktadır. Bu yeniden yapılanmanın temeli, büyümeye dayalı üretkenlik politikasıdır. ABD, seri üretim üzerinden büyük ve

birleşik küresel bir pazar ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu ekonomik yapılanma genel olarak Avrupa'da daha yüksek yaşama standartlarının oluşmasını sağlamıştır. ABD refahın arttığı bir ortamda, iş birliğinin çatışmanın yerini alacağını ve liberalizme karşı sağın veya solun 'aşırı' tehditlerinin azalacağını düşünerek strateji üretmiştir. Diğer bir deyişle ABD, liberal kapitalist ulusal kimliğini uluslararası hale getirerek hegemonyasını uluslararası hale getirmiştir. Bu durum ABD'nin ileri kapitalist ülkeleri, liberal kapitalist vizyonu doğrultusunda yeniden inşa etmesi olarak değerlendirilebilir (Rupert, 1990: 434-435).

ABD savaş sonrası yapılan düzenleme ile dünyanın ekonomik ve siyasi istikrarını sağlamaya çalışmış ve bu amaçla açık ekonomi ve küreselleşmiş iktisadi düzen oluşturmuştur (Hook ve Spanier, 2014: 50). Tarihsel Blok, uluslararası siyasi istikrarın sağlanması ve ABD ekonomisinin faydası için açık pazara dayalı bir uluslararası rejimin hâkim olması gerektiğini ve bu tür bir uluslararası düzenin ancak hegemon bir gücün liderliğinde kurulabileceğini ileri sürmüştür. ABD'li yetkililer, 1930'larda İngiltere'nin gücünün zayıflaması sonrası ABD'nin hegemon güç rolünü üstlenmemesinden kaynaklanan güç boşluğunun merkantilist ve korumacı ekonomilere yol açtığını ve bu durumun II. Dünya Savaşı'na zemin hazırladığını düşünerek, benzer bir sürecin tekrarlanmasını önlemek için açık ekonomi politikasını uluslararası düzene hâkim kılmışlardır (Strange, 1987: 556).

ABD'li karar alıcılar, artan üretimlerinin yalnızca iç piyasa tüketimiyle emilemeyeceğini ve yeni dış pazarlara ihtiyaçları olduğunu düşünerek politika oluşturmuşlardır (Zinn, 1990: 404). Bu amaç doğrultusunda ABD, Batı Avrupa ile Japonya'yı "yeniden inşa" ederek, ihtiyaç duyduğu pazarı yaratmayı amaçlamış ve bu bölgelere büyük kaynak aktarımı gerçekleştirmiştir (Wallerstein, 1993: 18). ABD açık ekonomi politikası hedefi doğrultusunda, 1944'te Bretton Woods kararları ile küresel kapitalist sistemin serbest piyasa ekonomisine göre işlemini sağlayacak kararlar almıştır. Ayrıca Bretton Woods kararları ile uluslararası ekonomiyi yönlendirecek yarı özerk fakat ABD hegemonyasının yayılımı ve sürmesi için faaliyet gösteren IMF ve Dünya Bankası gibi kurumlar meydana getirmiştir.

Hegemon sınıf sınırların ve engellerin olmadığı bir ekonomik düzenin, kendi sınıfı ve ABD ekonomisine yarar sağlayacağını düşünmüştür (Nye ve Welch, 2017: 423). Bretton Woods sistemi, bütünleşmiş bir dünya ekonomisi yaratmıştır. Böylece hegemon sınıf ve müttefiklerinin çıkarlarına göre işleyen bir ekonomik yapı meydana gelmiştir. Ayrıca uluslararası istikrarsızlık önlenmiştir. Başkan Truman'ın sözleri ABD'nin küresel düzeyde işleyen bir serbest piyasa ekonomisine olan ihtiyacını göstermektedir: "Amerikan sistemi ancak bir dünya sistemi olabilirse varlığını sürdürebilir." (Gerger, 2006: 20). ABD bu amaçla New Deal ilkelerini, Fordist üretim biçimini, yoğun kitlesel tüketim ve birikim biçimlerini küreselleştirmiştir (Gill ve Law, 1988: 96-97). Küresel çapta yayılan serbest piyasa ekonomisi, Amerikan kamuoyu tarafından ABD'nin ulusal çıkarlarına hizmet eden bir politika olarak algılanmış ve geniş bir kabul görmüştür (Nye, 2019: 72). Bunlara ek olarak ABD ordusunun bu iktisadi modelin oluşmasındaki katkısı dikkate alınmalıdır. Ordu,

küresel yayılımı vasıtasıyla Amerikan şirketlerine yatırım yapabilmeleri için uygun ortamı sağlamış ve engelleri kaldırmıştır (Foster, 2005: 91-92).

ABD, II. Dünya Savaşı sonrası açık pazar ilkesini üçüncü dünya ülkelerine yayabilmek için dekolonizasyon (sömürgelerin bağımsızlıklarına kavuşması) politikasını teşvik etmiştir. ABD, antiemperyalist bir tavır sergilemiş gibi görünmesine rağmen, arka planda kendi iktisadi düzenini yaymayı ve yeni pazarlar bularak hegemonyasını genişletmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla ABD, bağımsızlığını yeni elde eden devletleri baskı ve rıza araçlarını kullanarak açık pazar oluşturma stratejisi üzerinden hegemonyasına katmıştır. Böylece David Harvey'in ifadesi ile "...diğer devletleri, ana terminal olarak kendisine sayısız kabloyla bağlamıştır." (Harvey, 2004: 46-47).

ABD'yi izolasyonist politika izlemekten uzaklaştıran ve doğrudan uluslararası politikaya müdahil olmaya iten bir diğer etken İngiltere'nin ABD'den hegemon güç olması için istekte bulunması ve ABD'yi mevcut konjonktürle ilgili olarak uyarmasıdır. II. Dünya Savaşı'ndan ekonomik çöküşle çıkmış olan İngiltere, SSCB yayılımına karşı direnebilecek tek gücün ABD olduğunu ve güç dengesinin muhafazası rolünü kendi yerine ABD'nin üstlenmesi gerektiğini ABD'ye iletmıştır (Hook ve Spanier, 2014: 41-42). ABD'nin izolasyonist politikayı terk ettiğinin ilk göstergelerinden biri, 1947'deki Truman Doktrini'nin ilanıdır. Böylece ABD, İngiltere'nin ABD'ye biçtiği rolü üstlenmeyi kabul ettiğini göstermiştir. Truman Doktrini çevreleme stratejisi doğrultusunda, Türkiye ve Yunanistan'ın SSCB tarafından işgalinin önüne geçmek ve Ortadoğu petrol kaynaklarının güvenliğini sağlamak için ilan edilmiştir (Sander, 1991: 203-204).

Truman Doktrini'nin uygulamaya konması sonrası, bu doktrinin tamamlayıcısı olarak Marshall Planı ilan edilmiştir (1948). Marshall Planı, ABD'nin hegemon güç olarak Avrupa'da siyasal elitler ve halklar tarafından benimsenmesinde önemli bir etkidir. Marshall Planı ile ABD iktisadi rejimi ve çıkarlarını Avrupa'ya taşımıştır. Böylece ABD, Avrupa ekonomisi ile kendi ekonomisi arasında uyum sağlayarak iktisadi dinamizmini sürekli hale getirmeyi ve Avrupa pazarını üretimi için kullanmayı planlamıştır. ABD bu kazanımları elde ederken, Batı Avrupalı ülkeler, ekonomilerini yeniden inşa etmişler ve refah düzeylerini arttırmışlardır (Ikenberry, 1989: 376). Churchill, Marshall Planı ile sağlanan yardımları "Tarihin en cömert yardımı" olarak nitelemiştir. Marshall Planı sonucunda komünizm tehlikesi, Batı Avrupa'da ortadan kalkmış ve refah içinde olan bir Avrupa'nın Amerikan çiftçileri, madencileri ve imalatçıları için de bir refah kaynağı olduğu anlaşılmıştır (Divine vd., 1994: 203). Gramsci ve Cox'un hegemonyanın ekonomik temel üzerine inşa edileceği önermesi, Marshall Planı üzerinden değerlendirilebilir. Neogramşyan kuramın 'hegemon güç/devlet/sınıfın çevre ülkelerde hegemonya kurabilmesi için ekonomik tavizler vermesi ve ekonomik tatmin yaratması gerekir' argümanı bu örnekte doğrulanmaktadır. Ayrıca Neogramşyan kuramın "ekonomik temelden bağımsız hegemonya olmaz ve bu ekonomik temel, paydaş çıkarlarının tatminine dayalıdır." şeklindeki diğer argümanı teyit edilmektedir (Gill, 1994: 42).

ABD, Marshall Planı ile Avrupa toplumunun ekonomik refahını yükselterek hegemonyasını gerçekleştirmek için uygun ortam oluşturmayı amaçlamıştır. Böylece ABD, Avrupa’da ekonomik refahın artması ile komünist akımlara olan yönelimin azalması ve Avrupa’nın güçlenmesi ile ABD’nin hegemonik sistem içindeki yükünün hafiflemesi amaçlarını gerçekleştirmeyi amaçlamıştır (Ikenberry, 1989: 386-387).

Marshall Planı, iktisadi amaçlarına ek olarak siyasal amaçlara sahiptir. 1950’ler ve 1960’larda Batı Avrupa’da neoliberal dönüşüm yanlısı merkez sağ hükümetlerin iktidara gelmesinde, Marshall Planı’nın sağladığı refah ekonomisi önemli bir etkidir. ABD, Avrupa ve Japonya’da liberal ve Hristiyan Demokrat partilerin iktidara gelmesini sağlamıştır. Böylece hegemonyası için tehdit oluşturan iç siyasi aktörlerin iktidara gelmelerini önlemiştir (Gill, 2003: 60). ABD yaptığı yardımların yarattığı ekonomik dönüşüm ve siyasal propaganda ile Avrupa siyasetini dönüştürmüştür. Bu bağlamda hegemonyanın bütüncül bir sistem olduğu, ekonomik öncelikleri olan bir yardımın siyasal ve ideolojik boyutlarının olduğu anlaşılmaktadır (Cox, 1987: 216-220).

ABD, Avrupa kıtasını küresel hegemonya ve güvenliği için hayati derecede önemli bir bölge olarak yorumlamıştır. Bununla birlikte özellikle Avrupalı kapitalist sınıf açısından ABD’nin Avrupa’daki varlığı son derece önemlidir. Çünkü Avrupalı sermaye sınıfı yalnızca kendi ülke kaynaklarına dayanarak gerçekleştirilmesi mümkün olmayan ekonomik hedeflerini ABD’ye ait kaynaklarla gerçekleştirebilmek için ABD hegemon sınıfı ile iş birliği yapmıştır (Panitch ve Gindin, 2015: 101-102). ABD Dışişleri Bakanı Acheson’ın “ABD kapitalist sisteminin yaşaması Avrupa’nın farklı iktisadi istikametler izlememesine bağlıdır.” sözleri, ABD açısından Avrupa pazarının önemini yansıtmaktadır (Panitch ve Gindin, 2015: 106). Karşılıklı çıkarlarda uzlaşan ve ortak ideolojik perspektife sahip olan ABD’li ve Avrupalı sermaye sınıfları ve iktidar seçkinleri ‘Tarihsel Atlantik Blok’ olarak ifade edilen ittifakı oluşturmuşlardır. Diğer bir deyişle ABD merkezli hegemon sınıf olan Tarihsel Blok, Avrupa sermaye sınıfı ile maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden ‘Atlantik Tarihsel Blok’u meydana getirmiştir.

ABD’nin Batı Avrupa üzerindeki hegemonyasının en yoğun olduğu ülke Batı Almanya’dır. ABD, Alman siyasal elitleri ile yapılan mutabakat üzerinden Batı Almanya’yı kendisine bağlı bir müttefik ve ekonomik pazar haline getirmiştir. Almanya ise ABD hegemonyasını kabullenerek, siyasal iddialarından vazgeçmiş ve bir refah ülkesine dönüşmüştür. ABD, hegemonyasını Batı Almanya üzerinde kabul ettirirken ekonomik yardımlara ek olarak, askeri gücünü Almanya’ya taşıyarak sert ve yumuşak güç aygıtlarını birlikte kullanmıştır. ABD’nin Batı Almanya üzerindeki hegemonyası, Neoliberal kuramın ‘havuç’ ve ‘sopa’; Neogramşiyen hegemonya kuramının rıza (consent) ve baskı (coercion) kavramları ile açıklanabilir.

Bu örnekler; ABD’nin uzun vadeli çıkarlarını düşünerek, sürdürülebilir bir hegemonya inşa etmeyi amaçladığını göstermektedir. Bu amacın gerçekleşmesi için ABD’nin kısa vadeli ekonomik ve siyasal çıkarlarından vazgeçtiği anlaşılmaktadır.

Gramsci'nin belirttiği gibi hegemon güç (devlet veya sınıf) ast konumda yer alan sınıf ya da devletlere ekonomik tavizler vererek ve müttefiklerini ekonomik ve ideolojik açıdan memnun ederek hegemonyasını inşa etmektedir. Bu ilişkilerden anlaşılacağı üzere, Neogramşiyen hegemonya kuramının yorumuna göre hegemonya tek taraflı bir sömürü ilişkisi değildir. Hegemon güç yalnızca maddi güç potansiyeli üzerinden hegemon vasfı kazanmamaktadır.

Neogramşiyen hegemonya kuramının hegemonik bir düzenin tesisi için gerekli gördüğü iki etkenin II. Dünya Savaşı sonrası oluşturulduğu anlaşılmaktadır: Birincisinde, hegemon güç konumundaki devlet (ABD), ast konumdaki devletlerin çıkarları ile kendi çıkarları arasında uyum yaratacak ekonomik ve siyasi zemini oluşturmaktadır. İkincisinde çevre ülkeler, hegemon gücün uluslararası stratejisiyle ulusal stratejileri arasında uyum inşa ederek, ulusal/sınıfsal çıkarlarını maksimize etmişlerdir. Hegemonik uluslararası sistemde hegemon güçle ast konumdaki devletler, karşılıklı tavizler ve rızaya dayalı ilişkiler geliştirmişlerdir.

ABD, Avrupa'da hegemonyasını sağlam şekilde tesis ederken aynı zamanda Asya bölgesine yönelmiştir. Ayrıca ABD en önemli tehdit olarak gördüğü SSCB'nin yeni topraklar ele geçirerek yayılımını önlemek için önemli jeopolitik bölgelerde –SSCB ile sınırı olan devletler– kapitalist ilkelere dayalı güçlü ekonomiler kurmuştur. Böylece Sovyet gücünün tehdidini doğrudan hisseden Japonya, Tayvan ve Güney Kore'ye güçlü askeri ve ekonomik destek sağlamıştır (Harvey, 2004: 46). ABD'nin kapitalist ilkelere dayalı olarak inşa ettiği bu devletler, Amerikan hegemonik sisteminin bir parçası haline gelmiştir.

ABD, Asya'ya egemenliğini yaymada ve Çin ile SSCB'nin sınırlandırılmasında en önemli rolü Japonya'ya yüklemiştir. SSCB-Çin yayılımı tehdidi altındaki Asya-Pasifik bölgesini kontrol altında tutabilmek için Japonya'yı düşman bir devletten müttefik olan bir devlete dönüştürmüştür. Bu kapsamda Japon bürokrasisi ile anlaşarak, Japon faşizminin ana toplumsal tabanı olan ordu ve toprak ağalarını ortadan kaldırmış ve Japon Zaitatsu (Aile/Kapitalist şirketleri) sınıfı ile iş birliği yapmıştır. ABD, Japon ekonomisinin kalkınması için gerekli olan ekonomik ve teknolojik desteği Japonya'ya vermiştir (Panitch ve Gindin, 2019: 117-118). Örneğin bu politika doğrultusunda ABD krize giren Toyota firmasının iflasını, ABD Savunma Bakanlığı tarafından yapılan kamyon siparişi ile önlemiştir (Kennedy, 1990: 490). ABD, Asya hegemonyası için bir askeri ve ekonomik üs olarak gördüğü Japonya'yı kriz dönemlerinde daima destekleyerek hem ekonomik çıkarlarını sürdürmüş hem de Asya'daki hegemonyasını tehdit eden SSCB ve Çin'e karşı güvenlik zafiyeti oluşmasını önlemiştir (Kennedy, 1990: 490).

Yukarıda verilen iki ülke arasındaki ilişkiler, Neogramşiyen kuram açısından değerlendirildiğinde egemen sınıflar arası ilişkiler ve karşılıklı çıkarlar açısından bir analiz yapmak mümkündür. ABD, hegemonyasını çevre ülkelere yayarken yerel egemen elitlerle ideolojik, jeopolitik ve iktisadi ortaklıklar üzerinden hareket etmektedir. ABD ile Japonya arasındaki ilişkiler, Avrupa ile benzeşmektedir. Her iki

ülkenin egemen sınıf ve paydaşları maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden güçlü ilişkiler geliştirmiştir.

ABD düşman bir devletten bir müttefike dönüştürdüğü Japonya'yı, siyasi ve askeri açıdan ABD isteklerine uyması koşuluyla ekonomisini geliştirmekte serbest bırakmıştır (Harvey, 2004: 6). Herfield Münkler'in hegemonya yorumu, ABD ile Japonya arasındaki ilişkileri bu bağlamda açıklamamızı sağlar: "Hegemonya, üstünlük talebini ittifak ortaklarının 'dış politikası' ile sınırlayıp iç işlerine müdahaleden uzak durmasıdır. Hegemon güç, ihtiyaç duymadığı sürece, iktisadi ve siyasi düzene karışmaz." (Münkler, 2009: 78).

Yukarıda verilen Avrupa ve Asya ülkeleri örnekleri, ABD'nin egemenliğini yalnızca askeri gücü ile sağlamadığını ortaya koymaktadır. ABD antik çağdaki Roma İmparatorluğu örneğindeki gibi egemenliğini yalnızca askeri gücüne dayandıramaz çünkü insan kaynağı ve toplumsal muhalefet sebebi ile sürekli askeri sefer yapılması toplumsal direnç oluşmasına neden olacaktır (Todd, 2004: 97). ABD, Japonya örneğinde olduğu gibi çoğunlukla çevre ülke iktidar elitleri ile iş birliği yaparak hegemonyasını genişletmeyi tercih etmiş ya da bu politikayı sürdürmek zorunda kalmıştır. Robert Cox'un "hegemon güç, yönetim sorumluluğunu doğrudan almadan, egemen devletlere yerel elitler aracılığıyla nüfuz eder." tespiti bu tür bir iktidar ilişkisini ortaya koymaktadır (Okur, 2009: 84).

Merkezde yer alan hegemon güç olarak ABD, müttefiki olan çevre ülke elitleri iç tehditlerle karşılaştığında askeri güç dâhil bütün imkânlarını seferber etmiştir (Harvey, 2004: 44-45). ABD'nin 1958'de Lübnan ve Ürdün askeri müdahaleleri ve 1965'te Vietnam'a asker çıkarması, kendisiyle ittifak halinde olan yerel iktidarları korumak için gerçekleştirdiği askeri müdahale örnekleridir.

ABD, II. Dünya Savaşı'ndan sonra küresel bir güç olmak ve hegemonya kurmak için öncelikli olarak hayati derecede önemli olduğunu düşündüğü iki bölge olan Avrupa ve Japonya'ya yönelmiş olsa da 1950'li yıllarla birlikte bu iki bölgeye Ortadoğu'yu da ekleyerek hegemonik alan görüşünü genişletmiştir (Sander, 1991: 209). İngiltere'nin II. Dünya Savaşı sonrası Ortadoğu'daki hegemonyasını yitirmesi ile birlikte ABD ve SSCB, doğan güç boşluğunu doldurmak üzere Ortadoğu'ya yönelmişler ve rekabet alanları arasına Ortadoğu'yu da eklemişlerdir (Cook, 2012: 43). Ortaya çıkan bu durum ünlü ABD'li diplomat ve stratejist George Kennan'ın öngörüsünü doğrulamıştır: "Britanya ve Fransa'nın sahneden kaybolması, bölgeyi komünist nüfuz açacak ve ABD'yi kaçınılmaz olarak güç boşluğunu doldurmaya yöneltecektir." (Gardner, 2011: 76).

Jeopolitik konjonktüre ek olarak ABD'nin Ortadoğu'ya ilgisi, Çevreleme Doktrini'nden kaynaklanmıştır. SSCB'nin Ortadoğu'ya yayılması muhtemel hale gelince; ABD dünyanın neresinde olursa olsun SSCB'nin yayılımının önüne geçilmesi stratejisi uyarınca, Ortadoğu'ya müdahil olmuştur (Güler, 2011: 126). ABD, Ortadoğu'ya yöneldiğinde başlıca hedef olarak şunları benimsemiştir:

Komünist yayılmayı, özelde Sovyet yayılımını önlemek, Ortadoğu üzerinden kaynaklanması muhtemel süper güç çatışmasının önüne geçmek, Batı Avrupa'nın refahının sürekliliği için gerekli Ortadoğu petrolünün Avrupa'ya engelsiz akışını sağlamak (örneğin Süveyş Kanalı'nın kapanmaması hayati derecede önemlidir) ve İsrail'in toprak bütünlüğü ve varlığını korumak (Nadelmann, 1982: 435).

Diğer süper güç SSCB, başlangıçta Ortadoğu'ya ilişkin ABD gibi, çekimsiz bir politika benimsemiştir. Fakat ABD'nin Bağdat Paktı ve Çevreleme Doktrini doğrultusunda Ortadoğu'ya girmesi sonrası SSCB, bölge politikasını değiştirmiş ve Ortadoğu'ya yönelik nüfuz kazanma faaliyetine başlamıştır (Serbest, 2017: 694). SSCB, 1955 sonrası Kruşçev'in 'Birlikte Yaşam Doktrini' doğrultusunda; komünist olmasa da bölgedeki Batı karşıtı ve milliyetçi yönetimlerle güçlü ilişkiler geliştirmeyi amaçlayan bir strateji benimsemiştir. Kruşçev 'Birlikte Yaşam Doktrini' ile Çevreleme Doktrini'ni aşmayı amaçlamıştır. SSCB, bu doktrin vasıtası ile Orta Doğu'daki üç devletle stratejik ilişkiler geliştirmeye çalışmıştır: Mısır, Suriye ve Irak (Gelvin, 2011: 270). Bu doktrin SSCB'ye, ABD'nin kurduğu güvenlik kuşağını (cordon sanitaire) aşarak (leapfrogging), bölge ülkeleri içinden yeni müttefikler bulmasını sağlamıştır (Güler, 2011: 126). SSCB'nin bu faaliyetleri sonrası ABD, Eisenhower Doktrini'ni yayımlayarak SSCB nüfuzunu kırmaya çalışmıştır. Bu doktrin temel amaçları: Mısır'ı izole etmek ve SSCB yayılımını önlemektir (Mufti, 2012: 94).

Bu dönemde ABD için bölgedeki en önemli tehdit olan Nasır'ın PanArabist politikaları ve SSCB ile olan yakın ilişkileri, ABD hegemonyasını bölgesel olarak tehdit etse de ABD'nin Ortadoğu'daki temel hedeflerini ortadan kaldıramamış ve ABD nüfuzunu engelleyememiştir. Bu anlamda ABD bölgedeki hayati çıkarlarını korumuştur. Petrol zengini Arap ülkeleri, ABD müttefikleri olarak kalmıştır. Petrolün Avrupa'ya kesintisiz erişimi sağlanmıştır. Ayrıca SSCB, bölgedeki Amerikan hegemonyasını kırmayı başaramamıştır (Mufti, 2012: 106).

ABD, Avrupa ve Asya'da yerel iktidar elitleri ile kurulan ilişkiler üzerinden hegemonyasını tesis etme politikasını Ortadoğu'daki müttefikleri için de uygulamıştır. Suudi Arabistan, Ürdün, Lübnan, Kuveyt, BAE'nin yönetim elitleri ile askeri iş birlikleri, maddi kaynaklar, kurumlar arası ilişkiler ve ideoloji üzerinden kurulan bağlar ABD hegemonyasının bölgede kabul edilmesini sağlamıştır. Sovyetler Birliği ve Nasır'ın Arap milliyetçiliği tehditleri ABD'nin hegemon güç olarak bölgeye nüfuzunu engelleyememiştir. Buna ek olarak ABD, Mısır'da Nasır sonrası Enver Sedat döneminde Mısır siyasal eliti içinde en güçlü konumda yer alan ordu ve cumhurbaşkanının desteğini alarak Mısır'ı hegemonyasına dahil etmiştir (1978). Fakat ABD bu dönemde, bölgede İsrail'den sonra en önemli müttefikleri olan İran'ı kaybetmiştir (1979).

ABD'nin küresel düzeyde hegemon güç haline gelmesinde temel belirleyici argüman olarak öne sürülen yerel siyasal elitlerle kurulan çıkar ilişkilerine şu örnekler verilebilir: ABD, askeri yardımlar ve ekonomik destekler vasıtası ile Mısır Silahlı

Kuvvetlerinin revizyonist ve milliyetçi politikalar izlemesinin önüne geçmeyi planlamıştır. Bu amaçla verdiği desteklerle ordunun ekonomik bir aktör haline gelmesini sağlamıştır. Böylece Mısır ordusu milli amaç ve hedeflerden uzaklaşarak; statükonun koruyucusu, uysal, istikrarlı, ABD ile İsrail için güvenilir bir devlet kurumuna dönüşmüştür (De Smet, 2016: 212). Bu bağlamda bir diğer örnek Mısır ordusu ile ABD arasında kurulan ticari ilişkilerdir. Mısır ordusunun ABD'den aldığı silah ve yardımlar Mısırlı üst düzey bürokratlar ve lobiler aracılığıyla ABD ekonomisine geri döndürülmüştür (Jadallah, 2015: 7). ABD'den gelen askeri yardım, büyük ölçüde ABD silahlarını satın almak için harcanmıştır. Mısır, 1985-1990 arasında ABD silah endüstrisinden 7,5 milyar dolarlık satın alma gerçekleştirmiştir (Mitchell, 2002: 240).

Mısır iktidar elitleri içinde yer alan sermayedarların ABD'li sermaye sınıfı ile kurduğu ilişkiler hegemon sınıf ile çevre iktidar elitleri arasındaki çıkar ilişkilerini yansıtan bir örnektir. Mısırlı sermayedarlar, ABD hegemon sınıfının lideri olan ABD sermaye sınıfı ile anlaşarak, IMF programı doğrultusunda Mısır ekonomisini dünya pazarına entegre etmiştir. Böylece Mısırlı ucuz emek gücünü ABD sermaye sınıfı ve kendi çıkarları için kullanmıştır. Mısırlı işçiler düşük gelir karşılığında çalıştırılırken bu durumdan ABD'li ve Mısırlı sermayedarlar istifade etmiştir (De Smet, 2016: 170).

1.2. ABD Hegemonyası Açısından Çevre Ülke Orduları ve Askeri Üsler

ABD 1970'lerde dört bölgesel savunma ittifakının kurucusu, kırk iki ülke ile savunma anlaşması olan, otuz ülkede bir milyondan fazla asker barındıran ve yüzün üstünde devlete askeri ve ekonomik yardımda bulunan hegemon bir güçtü (Kennedy, 1990: 458). ABD uluslararası hegemonyasını bu askeri üs ağına dayandırmıştır. ABD'nin küresel hegemon bir güç olmasında bu askeri üs zinciri hayati işlev görmektedir fakat bu üslerin temel fonksiyonu doğrudan bulunduğu ülkelerde askeri müdahale ve kuvvet kullanmak değildir. Bu askeri üslerin asli işlevi, yumuşak güç unsuru olarak Amerikan kültürü, ideolojisi, hayat tarzı ve ekonomik yapısını dünyaya yaymaktır. Bu nedenle Neogramşiyen kuram açısından hegemonyanın rıza üzerinden yerleşmesini sağlamak gibi bir misyona sahiptir (Bölme, 2012: 51-71). ABD askeri üslerindeki birlikler doğrudan askeri harekate geçmese bile buldukları bölgede bir nüfuz faktörü olarak yer almıştır. Amerikan hegemonyasının yerel düzeyde kabullenilmesinde ve yerel yönetimlere bölgede bulunan askeri üsler vasıtası ile baskı uygulanmasında işleve sahip olmuşlardır. Chalmers Johnson'ın ifadesiyle: “Amerikan emperyal tarihi, yabancı topraklarda kurulmuş askeri üslerin tarihidir.” (Münkler, 2009: 235).

ABD, hegemonyasını çevre ülkelere yalnızca askeri üsler üzerinden değil ayrıca çevre ülke ordularıyla güçlü organik bağlar kurarak inşa etmiştir. Bu bağlamda ABD Savunma Bakanı Mcnamara'nın sözleri hegemonyanın yayılmasında yerel askeri unsurların önemini yansıtmaktadır: “Birleşik Devletlerdeki ve yabancı ülkelerdeki askeri okullarımızda ve eğitim merkezlerimizde seçme subaylar ve önemli mevkilerde bulunacak uzmanları eğitmemiz askeri yardım yatırımlarımızdan sağlanan faydaların herhalde en önemlisidir... Bu askerler geleceğin liderleridir... Böyle kimselerden dostlar edinmenin değeri ölçülemeyecek kadar fazladır.” (Magdoff, 1976: 155).

Yukarıda verilen bağlamda ABD'nin hegemonyasını yayarken yerel iktidar elitleri ile işbirliği yapmasına önemli bir örnek 1973 yılında Şili'de seçimle iş başına gelmiş olan sosyalist Allende hükümetinin, ABD destekli bir darbe ile iktidardan indirilmesidir. Bu olayın akabinde Şili, Amerikan neoliberal ekonomi politikalarının uygulandığı ilk yer olmuştur (İdeoloji). Şili'deki darbeci hükümet, ABD merkezli Chicago Okulu'nun yönlendirmesiyle serbest piyasa ekonomisine geçmiş ve ABD, Şili'deki darbeci yönetime önemli miktarda ekonomik destek sağlamıştır (maddi kaynaklar) (Hobsbawn, 2010: 551). Şili ile benzeşen bir diğer örnek Brezilya'da gerçekleşen askeri darbedir. Brezilya'da 1964 senesinde Goulart Hükümeti, liberal ekonomi politikalarına muhalefeti sebebiyle ABD ile iş birliği halinde olan Brezilyalı subaylar tarafından darbe ile iktidardan uzaklaştırılmıştır (İdeoloji). ABD, Dünya Bankası ve IMF aracılığıyla (Kurumlar) Brezilya'da yeni kurulan darbeci yönetime 500 milyon dolardan fazla yardım (maddi kaynaklar) ve borç vermiştir (Magdoff, 1976:179).

ABD'nin çevre ülke orduları üzerindeki nüfuzunu Mısır ordusu örneğinden de anlaşılabilir. Mısır ordusu özellikle teknoloji ve finans yönünden ABD'ye bağımlıydı. Mısır Silahlı Kuvvetleri'nin halk üzerinde nüfuz kurabilmesi ve haktan destek alabilmesi için ABD destekli 2 milyar dolarlık sübvansiyonları halka aktarması gerekmiştir (Brownlee, 2012: 3-4). Bu nedenle Mısır siyasi rejimi, ABD'nin ekonomik ve teknolojik desteği olmadan iç istikrarı sağlayamayacağını ve iktidarını sürdüremeyeceğini düşünerek hareket etmiştir. Mübarek rejiminin iktidarını ABD'den destek alarak sürdürmesi Mısır'ın ABD'ye olan bağımlılığını arttırmıştır (Hinnebusch, 1990: 206).

ABD hegemonyasını benimsemiş olan ülkelerde aleyhine bir durumla karşılaştığında özellikle yerel egemen sınıflar içinde oldukça güçlü bir konuma sahip olan yerel ordularla kurduğu kuvvetli bağlantılar üzerinden askeri müdahaleler yoluyla hegemonyasını yeniden tesis etmiştir. İran, Guatemala, Brezilya, Şili, Kongo, Dominik Cumhuriyeti ve Endonezya'da ABD açısından aleyhte faaliyet gösterdiği düşünülen hükümetler, ABD ile güçlü bağlara sahip ordu mensuplarının darbeleriyle yönetimden uzaklaştırılmıştır (Harvey, 2004: 46). Bununla birlikte ABD askeri müdahalede bulunduğu bölgelerden çekilirken, ABD'nin çıkarlarını koruma konusunda anlaştığı askeri diktatörleri iktidarda bırakmıştır. ABD ile yerel ordular arasında kurulan bu ilişkilerin temelinde ABD tarafından sağlanan ve çoğunlukla ordu mensuplarına aktarılan finansal, askeri ve teknolojik yardımlar belirleyici olmuştur. Ayrıca Pentagon gibi kurumlarla sağlanan kurumsal ilişkiler, modernleşme/Batılılaşmanın yerel askeri elitler tarafından benimsenmesi ideolojik bağların kurulmasını sağlamıştır. Özetle ABD hegemonyası, yerel egemen elitlerle ABD arasında maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden sağlanmıştır (Hook ve Spanier, 2014: 83-84).

1.3.Yumuşak Güç

ABD'nin Soğuk Savaş esnasında ve sonrasında en büyük güçlerinden biri, yumuşak gücü olmuştur. ABD'nin hayat tarzı ve ideolojik üstünlüğü hegemonyasının sürmesini sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Küreselleşme deyince Amerikanlaşma, Amerikan hayat tarzı ve siyasi-ekonomik strüktürünün bütün dünyaya yayılması

anlaşılmalıdır. Yerkürenin Amerikalılaşması (serbest piyasa ekonomisi, liberal demokrasi, Amerikan kültür endüstrisi/Hollywood) Soğuk Savaş'ın bitmesiyle birlikte hızlanarak Soğuk Savaş esnasında ABD'nin nüfuz edemediği bölgelere yayılmıştır. Latin Amerika, eski Sovyet Rusya ve Doğu Avrupa gibi bölgelerde siyasi rejim ve ekonomik sistemler, Amerikan modeline göre yeniden yapılandırılmıştır. Özetle yerel siyasi elitlerin Amerikan kültür ve ideolojisini benimsemesi ABD hegemonyasının oluşum ve yayılımında doğrudan belirleyici olmuştur.

ABD hegemonyasının yayılımında ve ideolojik alt yapısının sağlanmasında ABD eğitim kurumları önemli bir faktördür. ABD dünyanın çeşitli ülkelerinden gelen elit aile çocuklarının eğitim aldığı okullara sahiptir. Bu okullarda eğitim alan çevre ülkelerden gelen elit aile çocukları, Amerikan sisteminin iktisadi, kültürel ve siyasi yapısını kendi ülkelerine taşımışlardır (Zakaria, 1999: 11-13). Dünyanın Amerikanlaşmasında, ABD eğitim kurumlarında yetişen çevre ülke siyasi ve ekonomik elitlerinin rolü tasavvur edilenin ötesindedir. ABD Dışişleri Bakanı Colin Powell'ın "Ülkemiz için, burada eğitim gören geleceğin dünya liderlerinin dostluğunu kazanmaktan daha kıymetli bir değer göremiyorum." Sözleri Amerikan eğitim kurumlarının hegemonya inşa ve devamlılığında ne derece önemli bir misyona sahip olduğunu göstermektedir (Nye, 2017: 73-74). Amerikan eğitim kurumlarında eğitim alan çevre ülke yönetim elitlerinin çocukları, Üçüncü Dünya Ülkelerinin modernleşme ve Batılılaşmasında gönüllü destekleyicidir.

Yukarıda verilen argümanı destekleyen önemli bir örnek; Soğuk Savaş döneminin sonlarında Sovyetler Birliği'nin iç yönetim elitleri tarafından dönüştürülmesinde ABD eğitim kurumlarının etkisidir. KGB'de yüksek kademede yer alan bir memur, Amerikan değişim programlarına katılan Sovyet öğrencilerin, Gorbaçov döneminde yaşanan liberalleşme sürecinde öncü role sahip olduğunu ve değişim programlarının Sovyetler Birliği için 'Truva Atı' olarak çalıştığını ileri sürmüştür (Nye, 2017: 76).

Amerikan eğitim kurumları ile Amerikan hegemonyası arasındaki ilişkileri, Mısır bağlamında değerlendirmek gerekirse Mısır'ın en önemli eğitim kurumları Amerika ile doğrudan ilişkilidir. Mısır ordusunun özellikle seçkin subaylarının önemli bir bölümü ABD'de eğitim almıştır. Ayrıca Mısırlı siyasi elitlerin çocukları Amerikan eğitim kurumlarında liberal kapitalist kültür üzerinden eğitim almaktadır (Witty, 2023: 97). Mısırlı siyasi ve ekonomik seçkinlerin Amerika'da eğitim gören çocukları ile yapılan bir ankette, Mısırlı elit aile çocuklarının Batı kültürü ve ABD ile ilgili verdiği yanıtların büyük bölümünün Amerikan hegemonyasının Mısır'daki varlığına muhalefet içermemesi, yukarıda verilen durumu açıklayan bir diğer örnektir (Hinnebusch, 1982: 535-561).

SONUÇ

Bu çalışma II. Dünya Savaşı sonrası başlayan ve 1970'li yılların başına kadar olan dönemdeki ABD hegemonik yayılımını neogramşiyen hegemonya kuramına göre değerlendirmektedir. ABD hegemonyası, geçmişteki hegemonya örneklerinden daha geniş bir alana yayılması ve egemenliğini zor aygıtlarına dayandırmakla birlikte rıza

(consent) unsurunun daha baskın olması sebebi ile istisnai bir niteliğe sahiptir. ABD, askeri gücünü daha geride tutarak yerel iktidar elitleri ile maddi kaynaklar, kurumlar ve ideoloji üzerinden sağladığı rıza ile küresel düzeyde hegemon haline gelmiştir.

ABD'nin küresel düzeyde hegemon güç olması planlı bir politik strateji ile geniş maddi kaynakların birleşiminin bir sonucudur. ABD yarı özerk kurumlar olan NATO, IMF, Dünya Bankası, BM gibi organizasyonlarla hegemonyasını kurumsal ve katı hale getirmiştir. Bu iki faktöre ek olarak ABD'nin liberal-kapitalist ideolojisi özellikle yerel siyasal elitler katmanında benimsenmiştir. Bu üç faktörün etkileşimi ABD'nin küresel yayılım sürecinde yerel egemen sınıflarla organik ve kompleks ilişkiler geliştirmesini sağlamıştır. Özetle maddi kaynaklar (Marshall Yardımı), kurumlar (NATO) ve ideoloji (liberal kapitalist dünya görüşü) üzerinden ABD çevre ülkelere siyasal elitler üzerinden nüfuz etmiştir.

Neogramşyan kuramın argümanları doğrultusunda yapılacak bir değerlendirmede ABD'nin küresel ölçekte hegemonya kurması tedrici bir sürecin sonucu olarak değerlendirilebilir. Öncelikle hegemonya ulusal düzeyde çekirdek olarak oluşmuştur. ABD içinde hegemon sınıf konumu kazanmış olan sermaye burjuvazisi çıkarlarından taviz vererek ABD içinde emekçi/işçi sınıfının taleplerini karşılamış ve ABD içinde farklı çıkarlara sahip sınıfları bir araya getirmiştir. Böylece ABD içinde Tarihsel Bloku oluşturduktan sonra II. Dünya Savaşı sonunda çökmüş olan Batı Avrupalı ülkelerin sermaye ve yönetim elitleri ile güçlü bağlar kurmuştur. Her iki taraf karşılıklı çıkarlar ve ideolojik ortaklıklar üzerinden anlaşmıştır. ABD, Avrupalı elitleri hegemonyasına dahil ederken maddi kaynakları ve kurumlarının sağladığı imkanlarla Avrupa'daki toplumsal refahın ve güvenliğin oluşmasını sağlamıştır.

Diğer taraftan ABD, Avrupa'ya sunduğu maddi kaynaklar ve güvenlik garantilerinin bir benzerini Japonya'ya sunarak Japonya'nın ekonomik çöküşünü önlemiş ve refahını arttırmıştır. Buna karşılık Japonya'yı ekonomisi için pazar olarak kullanma imkânı elde etmiştir. Japonya'nın ABD desteği ile güçlendirilmesi ABD'nin Sovyet Rusya ve Çin ile olan rekabetinde Japonya'nın bölgesel desteğini almasını sağlamıştır. Böylece ABD, bölgedeki güç dengelerinin aleyhine gelişmesini önlemiştir.

ABD; Ortadoğu ülkeleri içinde yer alan Türkiye, İran (1979'a kadar), Suudi Arabistan, Lübnan, Ürdün, Birleşik Arap Emirlikleri gibi petrol zengini ya da Batı medeniyetini örnek almış ülkeler üzerinden hegemonyasını Ortadoğu'ya yaymış ve Sovyetler Birliği destekli Suriye, Irak ve Mısır (1973'e kadar) karşı güç dengesi oluşturmuştur. ABD, Ortadoğu'daki müttefiklerine Sovyet yayılımı ve Arap milliyetçiliğini engellemek amacıyla yüklü miktarda maddi yardım sunmuştur. ABD, Avrupa ve Japonya'da hegemon güç haline gelirken kullandığı yöntem ve aktörleri Ortadoğu'da da kullanmıştır. Fakat sonuçları bakımından Avrupa ve Japonya'da toplumsal refahı arttıran bir etken olmuşken Ortadoğu'daki müttefikleri üzerinde aynı etkiyi üretmemiştir.

ABD, II. Dünya Savaşı sonrası uzun vadeli bir planlama ile kısa vadeli çıkarlarından tavizler vererek uzun sürecek bir hegemonya kurmayı amaçlamıştır. Avrupa ve

Japonya, Güney Kore ve Tayvan'da refah düzeyinin artırılması ve siyasal sistemin demokratikleştirilmesi ile bu strateji başarı olmuştur. Fakat Ortadoğu'da ABD etkisi toplumsal açıdan refah düzeyini arttıran ve siyasal sistemi demokratikleştiren sonuçlar üretmemiştir. Bu nedenle bahsi geçen bölgeler içinde ABD hegemonyası neogramşiyen açıdan en zayıf şekilde Ortadoğu'da var olmuştur. ABD'nin Irak'a iki kez doğrudan askeri gücüyle müdahale etmesi ve militarist İsrail devletine olan sürekli desteği Ortadoğu'da uzlaşmaya dayalı hegemonya kurmakta yeterince başarılı olmadığını göstermektedir. Özetle ABD hegemonyasının çevre ülke halkları açısından rıza ile kabullenilmesi her ülkede benzer seviyede değildir. ABD'nin Avrupa'dakine benzer şekilde hem yönetim hem de halklar tarafından hegemon güç olarak rıza ile karşılanması refah düzeyinin artırılması ile yakından ilişkilidir.

ABD hegemonyasının küresel yayılımında en önemli faktörlerden biri ABD hegemon sınıfı ile yerel baskın sınıflar arasında kurulan organik bağıdır. Her iki taraf ortak sınıfsal çıkarlar konusunda uzlaşarak ulusal çıkarlardan ziyade sınıf çıkarlarına öncelik vermiştir. ABD'li ulusötesi şirketlerin kararlarını arttırmak amacıyla ABD dışında üretim yapması ve bu durumun sonucunda ABD'li işçilerin işsiz kalması duruma örnektir. Ulusal çıkarlarla sınıf çıkarları çatıştığında hegemon sınıf ve yerel destekçileri sınıf çıkarlarını tercih etmektedir.

ABD sosyal ve siyasal yapısı sebebiyle sürekli askeri harekât yapma ve egemenliğini küresel ölçekte yalnızca askeri gücüne dayanarak sürdürmek imkanına sahip değildir. Bu nedenle yukarıdaki örneklerde verildiği üzere, yerel ülke iktidar elitleri ile kurulan ittifaklar üzerinden hegemonyasını sürdürebilir. ABD gelişmiş teknolojisi, geniş finansal imkanları, yüksek ham madde olanakları, oluşturduğu ulus ötesi kurumlar, güçlü kültür endüstrisi ve eğitim kurumları aracılığıyla çevre ülkeler üzerinde hegemonik iktidar ilişkisi kurmayı başarmıştır. Buna ek olarak ABD, müttefiklerinin dahil olmak isteyeceği bir uluslararası düzeni, egemenlik kurabilmek için çıkarlarından tavizler vererek oluşturmuştur. Hegemon güç olarak müttefiklerine cazip gelecek maddi kaynaklar sunmuş, kurumlar oluşturmuştur. Ayrıca ideolojik hegemonyasını kabul ettirmiştir. Bunları yaparken de askeri gücünü baskı aygıtı olarak kullanmıştır.

THE GLOBAL EXPANSION OF US HEGEMONY: A NEOGRAMSCIAN ANALYSIS

1. INTRODUCTION

The United States, as a superpower, has dominated world politics after World War II and spread its hegemony over a wide area. While building its hegemony on a global scale, the U.S. did not rely solely on military power. Although the U.S. possesses the highest level of military power among states established to date, its society and politics are not conducive to the continuous use of human resources in military campaigns. Therefore, the expansion of U.S. hegemony has been realized through reconciliation with local ruling classes in the regions where it spread. The power relationship

established by the U.S. with neighboring countries is an indirect form of power relationship.

U.S. hegemony was initially established at the national level, with the emergence of the capitalist class as the hegemonic class centered in the U.S. The capitalist class established its hegemonic power at the national level by compromising with the working class, forming an alliance called the Historical Bloc. With the global spread of this hegemonic class, U.S. hegemony was established on a worldwide scale. During this phase, the spread of hegemony occurred through relationships based on consent with local ruling elites of neighboring countries, established after World War II. The consent of local ruling elites was facilitated through relationships and connections established through material resources, institutions, and ideology. However, the hegemonic expansion of the U.S. cannot be explained solely by the concept of consent. Military power was used in conjunction with consent apparatus in the spread of U.S. hegemony to neighboring countries.

The conceptual analysis provided above is reflected in practice as follows: Material resources (Marshall Aid), Institutions (NATO), ideology (Liberal capitalist economy), Historical Bloc (Atlantic Alliance). Additionally, the relationships established between the U.S. and Germany and Japan explain the conceptual analysis. The capitalist class in Germany and the Japanese Zaibatsu class agreed with the U.S., leading to their inclusion in U.S. hegemony.

2. METHODS

This study has been prepared by adopting a qualitative research method. The hypothesis of the study has been proven through multiple samples. Case analysis has been employed as another method of the study. The research question has been answered by providing critical examples. The evaluation of cases has been conducted in terms of Neogramscian hegemony theory concepts

3. RESULTS

The global spread of U.S. hegemony has been explained in terms of Neogramscian theory by incorporating normative elements such as consent and compromise in addition to physical power (military power). According to Neogramscian theory, the relationship between hegemony and subordinate powers is not viewed as a one-sided relationship where the subordinate power is exploited. Within the framework of this theory, subordinate elements within the hegemonic power relationship pursue similar aims and objectives as the hegemonic power. For example, Japanese industrialists and power elites, with the support of the U.S., shaped Japanese foreign policy in line with the demands of the U.S. in exchange for economic development. In essence, this relationship has been shaped based on the interests of both parties.

In the case of the U.S., it provided assistance to countries included in its hegemony, such as Japan, with material resources, managed these countries through institutions,

and gained the support of power elites by instilling its ideology. In this way, the U.S. constructed a hegemony based on consent. However, it also utilized its military power as a means of coercion while engaging in these activities.

4. DISCUSSION

The United States aimed to establish a long-lasting hegemony through strategic planning and sacrificing short-term interests in the aftermath of World War II. This strategy proved successful in regions such as Europe, Japan, South Korea, and Taiwan, where the level of prosperity increased, and the political system was democratized. However, in the Middle East, the influence of the United States did not yield results in terms of increasing social prosperity and democratizing the political system. In summary, the acceptance of U.S. hegemony by the populations of surrounding countries varies, and it is not uniformly achieved in every nation. The positive reception of the United States as a hegemonic power, both by the governments and the people, similar to Europe, is closely linked to the increase in prosperity.

CONCLUSION

ABD, advanced technology, extensive financial resources, abundant raw material capabilities, transnational institutions it has created, a powerful cultural industry, and educational institutions have enabled it to establish its hegemony over surrounding countries. Additionally, the U.S. has created an international order that its allies would want to join by making concessions in its interests. As a hegemonic power, it has offered attractive material resources to its allies and established institutions, while also imposing its ideological hegemony.

One of the most crucial factors in the global spread of U.S. hegemony is the organic connection established between the U.S. hegemonic class and dominant local classes. Both sides have prioritized class interests over national interests by reaching a consensus on common class interests. An example of this is the outsourcing of production by U.S.-based multinational corporations to increase profits, leading to unemployment among U.S. workers.

KAYNAKÇA

- Abul-Magd, Z. (2016). *Militarizing The Nation: The Army, Business, and Revolution in Egypt*, New York: Columbia University Press,
- Alsancak, N. D. (2021). Yapı, B. Sarı ve İ. E. Sula (Ed.). *Kurumsal Perspektiften Temel Uluslararası İlişkiler Kavramları* içinde, (s.177-214). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gramsci, A. (2018). *Gramsci Kitabı: Seçme Yazılar 1916-1935*, D. Forgacs (Hazırlayan), (Çev. İ. Yıldız). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Bieler, A. ve Morton, A. D. (2006). A Critical Theory Route to Hegemony, World Order and Historical Change in: Global Restructuring, State, Capital and

- Labour, *International Political Economy Series*, Palgrave Macmillan: London, 85-113. https://doi.org/10.1057/9780230627307_2.
- Bieler A. ve Morton, A. D. (2013). Theoretical and Methodological Challenges of neoGramscian Perspectives in International Political Economy. *International Gramsci Society*, 8-28. *Erişim Tarihi: 24 Haziran 2007* http://www.italnet.nd.edu/gramsci/resources/online_articles/articles/bieler_morton.shtml.
- Bostanoğlu, B. (2009). Uluslararası İlişkilerde Metodoloji Tartışmaları ve Robert W. Cox, *Uluslararası İlişkilerde Eleştirel Kuram: Hegemonya, Medeniyet ve Robert W. Cox* içinde (s.15-66). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bostanoğlu, B. (2000). *Türkiye ABD İlişkilerinin Politikası*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Bölme, M. S. (2012). Soğuk Savaş'ta NATO-ABD-Türkiye Üçgeninde Askeri Üsler: Süreklilik ve Değişim, *Uluslararası İlişkiler*, 9 (34), 51-71.
- Brownlee, J. (2012). *Democracy Prevention: The Politics of the U.S.-Egyptian Alliance*, New York: Cambridge University Press.
- Cook, S. A. (2012). *The Struggle For Egypt: From Nasser to Tahrir Square*, New York: Oxford University Press.
- Cox, R. W. (2006). Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory, R. Little ve M. Smith (der.), *Perspectives On World Politics*, (S.126-155). New York: Routledge.
- Cox, R.W. (1993). Gramsci, Hegemony and International Relations: An Essay in Method, S. Gill (Ed.), *Gramsci, Historical Materialism and International Relations*, (s.49-66), New York: Cambridge University Press,
- Cox, R. W. (1987). *Production, Power and World Order: Social Forces in the Making History*. New York: Columbia University Press.
- Demir, E. (2018). Yeni Gramscici Eleştirel Uluslararası İlişkiler Kuramı, Faruk Yalvaç (Der.), *Tarihsel Sosyoloji ve Uluslararası İlişkiler* içinde, (s.227-256), Nika Yayınevi: Ankara.
- De Smet B. (2016). *A Dialectical Pedagogy of Revolt: Gramsci, Vygotsky, and the Egyptian Revolution*, Boston: Brill Leiden.
- Divine, R., Breen T.H. vd. (1994). *Geçmişte ve Günümüzde Amerika*, (Çev. İ. Dağı). Ankara: Dış Politika Enstitüsü.
- Eralp, A. (2014). Hegemonya, A. Eralp (Der.), *Devlet ve Ötesi: Uluslararası İlişkilerde Temel Kavramlar* içinde, (s.155-182). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erpul, O. (2021). Devlet, B. Sarı ve İ. E. Sula (Ed.), *Kurumsal Perspektiften Temel Uluslararası İlişkiler Kavramları* içinde, (S.137-176). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Foster, J. B. (2005). *Emperyalizmin Yeniden Keşfi*, (Çev. Ç. Çıdamlı), İstanbul: Devlin Yayıncılık.
- Gause, F. G. (2019). Hegemony Compared: Great Britain and the United States in the Middle East. *Security Studies*, 28:3, 565-587, 2019, DOI: 10.1080/09636412.2019.1604987.
- Gardner, L. C. (2011). *The Road To Tahrir Square: Egypt and the United States From the Rise of Nasser to the Fall of Mubarak*. New York: The New Press.
- Gelvin, J. L. (2011). *The Modern Middle East A History*, New York: Oxford University Press.

- Gerger, H. (2006). *ABD Ortadoğu Türkiye*, İstanbul: Ceylan Yayınları.
- Gill S. (2003). *Power and Resistance in the New World Order*, Palgrave Macmillan.
- Gill, S. (1994). Epistemology, Ontology and the Italian School, S. Gill (Ed.), *Gramsci Historical Materialism and International Relations* içinde, (s.21-48). New York: Cambridge University Press.
- Gill, S. (1990). *American Hegemony and Trilateral Commission*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Gill, S. ve David, L. (1994). Global Hegemony and The Structural Power of Capital, S. Gill (Ed.), *Gramsci: Historical Materialism and International Relations*, (s.93-126). New York: Cambridge University Press.
- Güler, E. Z. S. (2011). *Arap Milliyetçiliği: Mısır ve Nasırcılık Tahrir Meydanı'nda Korkuyu Yenmek*. İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Harvey, D. (2004). *Yeni Emperyalizm*, (Çev. H. Güldü), İstanbul: Everest Yayınları.
- Hinnebusch, R. A. (1990). The Formation of the Contemporary Egyptian State from Nasser and Sadat to Mubarak, Ibrahim M. Oweiss (ed.), *The Political Economy of Contemporary Egypt, Center for Contemporary Arab Studies*, (s. 188-209). Washington: Georgetown University.
- Hinnebusch, R. A. (1982). Children of the Elite: Political Attitudes of the Westernized Bourgeoisie in Contemporary Egypt, *Middle East Journal*, 36 (4), 535-561. 21/06/2014 19:49. Middle East Institute Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/4326469>.
- Hobsbawn, E. (2010). *Kısa 20.Yüzyıl: Aşırılıklar Çağı 1914-1991*, (Çev. Y. Alogan), İstanbul: Everest Yayınları.
- Hook, S. ve Spanier, J. (2014). *Amerikan Dış Politikası: İkinci Dünya Savaşından Günümüze*, (Çev. Ö. T. Tanırlı), İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Jadallah, D. (2015). Economic Aid to Egypt: Promoting Progress or Subordination?, *Class, Race and Corporate Power*, 3 (2), DOI: 10.25148/CRCP.3.2.16092106
- Jadallah, D. (2016). *Us Economic Aid in Egypt Strategies for Democratisation and Reform in the Middle East*, New York: I.B. Tauris & Co. Ltd Landon, New York.
- Ikenberry, J. (1989). Rethinking the Origins of American Hegemony, *Political Science Quarterly*, 104 (3), 475-499, <https://doi.org/10.2307/2600523>
- Ikenberry, G. J. ve Kupchan, A. C. (1990). Socialization and Hegemonic Power. *International Organization*, 44, 283-315. doi:10.1017/S002081830003530X
- Keyman, F. (2016). Eleştirel Düşünce: İletişim, Hegemonya, Kimlik/Fark, A. Eralp (Der.), *Devlet, Sistem ve Kimlik: Uluslararası İlişkilerde Temel Yaklaşımlar*, (s.227-260), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kennedy, P. (1990). *Büyük Güçlerin Yükseliş ve Çöküşleri: 1500'den 2000'e Ekonomik Değişme ve Askeri Çatışmalar*, (Çev. B. Karanakçı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: Ankara.
- Kolasi, K. (2021). ABD Dış Politikasının Eleştirel Politik Ekonomisi: ABD Hegemonyasının Toplumsal Kaynakları, F. Yalvaç ve Y. Erçandırlı (Der), *Eleştirel Uluslararası Politik Ekonomi: Bölgesel Dinamikler 2.Cild.* (s.23-56), Ankara: Nika Yayınevi.

- Kissinger, H. (2000). *Diplomasi*, (Çev. İ. H. Kurt), Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Küçük, M. N. (2021). Uluslararası, B. Sarı ve İ. E. Sula (Der.), *Kurumsal Perspektiften Temel Uluslararası İlişkiler Kavramları*. (s.75-106), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Magdoff, H. (1976). *Emperyalizm Çağı: ABD'nin Dış Politikasının Ekonomik Temelleri*, (Çev. D. Şafak), Ankara: Odak Yayınları.
- Mitchell, T. (2002). *Rule of Experts Egypt, Techno-Politics, Modernity*, California: University of California Press Berkeley and Los Angeles.
- Morton, A. D. (2003). Social Forces in the Struggle over Hegemony: Neo-Gramscian Perspectives in International Political Economy, *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*, 15:2, 153-179, DOI: 10.1080/0893569032000113514.
- Münkler, H. (2009). *İmparatorluklar: Eski Roma'dan ABD'ye Dünya Egemenliğinin Mantığı*, Çev. Z. A. Yılmaz. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mufti, M. (2012). The United States and Nasserist Pan-Arabism, D. W. Lesch (ed.), *The Middle East and The United States History, Politics, and Ideologies*, (s.93-109). London: Routledge Publishers.
- Nadelmann, E. (1982). Setting the Stage: American Policy Toward the Middle East, 1961-1966, *International Journal of Middle East Studies*, 14, 435-457.
- Nye J. S. ve Welch D. A. (2017). *Küresel Çatışmayı ve İşbirliğini Anlamak*. (Çev. R. Akman), İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Nye J. S. (2019). The Rise and Fall of American Hegemony from Wilson to Trump. *International Affairs*, 95 (1), 63–80.
- Nye, J. S. (2017). *Yumuşak Güç: Dünya Siyasetinde Başarının Araçları*, (Çev. R. A. İnan), Ankara: BB101 Yayınları.
- Okur, M.A ve Ongur, H.Ö. (2014). Uluslararası İlişkilerde Eleştirel Teori, R. Gözen (Der.), *Uluslararası İlişkiler Teorileri* içinde, (s.291-324). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Okur, M. A. (2009). Robert W. Cox, Sivil Toplum ve Medeniyetler: Posthegemonik Bir Dünya Düzeni İçin Ontolojik Arayışlar, *Uluslararası İlişkilerde Eleştirel Kuram: Hegemonya, Medeniyet ve Robert W. Cox* içinde (s.67-123). Ankara: İmge Kitabevi.
- Panitch, L.ve Gindin, S. (2015). *Küresel Kapitalizmin Oluşturulması: Amerikan İmparatorluğunun Siyasal İktisadı*, (Çev. Ü. Şenesen), İstanbul: Yordam Kitap.
- Rupert, M. E. (1990). Producing Hegemony: State/Society Relations and the Politics of Productivity in the United States, *International Studies Quarterly*, 34 (4), 427–456. <https://doi.org/10.2307/2600606>
- Sander, O. (1991). *Siyasi Tarih 1918-1990*, Ankara: İmge Yayınları.
- Serbest, M. B. (2017). Süveyş Kanalı'nın Ulusallaştırılması Sorunu ve Süveyş. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (4), 689-711.
- Strange, S. (1987). The Persistent Myth of Lost Hegemony. *International Organization*, 41, (4), 551-574.

- Somçağ, S. (2022). ABD'de Çin Üzerinden Savaş, <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/selim-somcag/abdde-cin-uzerinden-ic-savas-2010228>, Cumhuriyet, 09.12.2022
- Sümer, G. (2008). Amerikan Dış Politikasının Kökenleri ve Amerikan Dış Politik Kültürü, *Uluslararası İlişkiler*, 5, (19), 119-144.
- Trofimenko, G. (1991). *Amerikan Savaş Stratejileri*. (Çev. L. Oğuz), İstanbul: Pencere Yayınları.
- Turan, G. (2021). Hegemonya, B. Sarı ve İ. E. Sula (Ed.), *Kurumsal Perspektiften Temel Uluslararası İlişkiler Kavramları* içinde, (s.245-278). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Todd, E. (2004). *İmparatorluktan Sonra: Amerikan Sisteminin Çöküşü*, (Çev. G. Çetin), Ankara: Dost Yayınları.
- Yalvaç F. (2016). Eleştirel Teori, Ş. Kardaş ve A. Balcı (Ed.). *Uluslararası İlişkilere Giriş: Tarih, Teori, Kavram ve Konular* içinde. (s.149-159). İstanbul: Küre Yayınları.
- Yavuz, Y. (2018). Disipliner Neoliberalizm, F. Yalvaç (Der.). *Tarihsel Sosyoloji ve Uluslararası İlişkiler* içinde. (s.257-276). Ankara: Nika Yayınevi.
- Wallerstein, I. (1993). *Jeopolitik ve Jeokültür: Değişmekte Olan Dünya-sistem Üzerine Denemeler*. (Çev. M. Özel), İstanbul: İz Yayıncılık.
- Wallerstein, I. (2000). *Amerikan Gücünün Gerileyişi: Kaotik Bir Dünyada ABD*, (Çev. B. Tuncay), İstanbul: Metis Yayınları.
- Witty, D. M. (2023). *The U.S.-Egypt Military Relationship Complexities, Contradictions, and Challenges*. Erişim Tarihi: 11.05.2023 <https://www.washingtoninstitute.org/policy-analysis/us-egypt-military-relationship-complexities-contradictions-and-challenges>.
- Zakaria, F. (1999). The Challenges of American Hegemony. *International Journal*, 54 (1), 9-27.
- Zinn, H. A. (1990). *People's History of the United States*, New York: Harper Perennial.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

BİST30 ENDEKSİNİN RİSK PROFİLİNİN BELİRLENMESİ: COVID-19 PANDEMİSİ ÖRNEĞİ

Sinem ATICI USTALAR¹, Cevdet YOLCU² & Selim ŞANLISOY³

Öz

Küresel krizler ekonomik belirsizliğin en yüksek olduğu dönemlerdir. Kriz sürecinde belirsizliğin yüksek olması yatırımcılarda paniğe ve korkuya neden olmakta ve tüm ülkelerin finansal piyasalarında ani dalgalanmalara yol açmaktadır. Bu nedenle küresel kriz sürecinde, portföy yatırımlarında risk ve getiri arasındaki ilişkiyi tahmin etmek yatırımcılar açısından zor ve önemli olmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, küresel kriz olarak kabul gören Covid-19 salgınında temsili bir yatırımcı için oluşturulan hisse senedi portföyünün risk profilini incelemektir. Çalışmada temsili yatırımcının pandemi dönemindeki hisse senedi portföyü 11 Mart 2020- 9 Nisan 2022 tarihleri arasında BİST30 endeksinde yer alan hisse senetleri kullanılarak oluşturulmuştur. Bu portföyün risk profili Sermaye Varlıkları Fiyatlandırma Modeli yardımıyla belirlenmiştir. Model bulguları, temsili yatırımcının pandemi sürecinde portföyündeki ENKAI, GUBRF ve HEKTS hisselerine yaptığı yatırımda sistematik riske maruz kaldığını göstermektedir. Ancak temsili yatırımcı bu hisse senetleri dışındaki hisse senetlerine yatırım yaparken sistematik olmayan riske maruz kalmaktadır. İlgili literatürde kriz öncesine ilişkin bulgular, benzer portföye sahip temsili yatırımcının daha çok sistematik riskle karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Model bulgularından temsili yatırımcının pandemi sürecinde sistematik olmayan riske daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Bu durum BİST30 portföyünün risk profilinin Covid-19 salgınında değiştiğini göstermektedir. Bu bağlamda Türkiye borsasında pandemi sürecinde firmaya özgü risklerin getiri üzerindeki etkisinin daha önemli olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli, Risk Ayırıştırma, Riske Maruz Değer.*

JEL Kodları: *G11, G12.*

Başvuru: 07.10.2023 **Kabul:** 15.02.2024

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İktisat Teorisi bölümü, sinem.ustalar@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8475-2581

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Ekonometri bölümü cevdetyolcu9@gmail.com, ORCID: 0009-0002-0722-4616

³ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisat bölümü selim.sanlisoy@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0629-0905

DETERMINING THE RISK PROFILE OF THE XU30 INDEX: CASE OF COVID-19 PANDEMIC⁴

Abstract

Global crises are periods when economic uncertainty is at its highest. High uncertainty during the crisis causes panic and fear in investors and leads to sudden fluctuations in the financial markets of all countries. For this reason, it is difficult and important for investors to predict the relationship between risk and return in portfolio investments in the global crisis environment. In this context, the aim of the study is to examine the risk profile of the stock portfolio created for a representative investor in the Covid-19 epidemic, which is accepted as a global crisis. In the study, the equity portfolio of the representative investor during the pandemic is created using the stocks in the XU30 index for the dates 11 March 2020- 9 April 2022. The risk profile of this portfolio is determined with the help of the Capital Asset Pricing Model. The model findings show that the representative investor is exposed to systematic risk in her investment in ENKAI, GUBRF and HEKTS equities in her portfolio during the pandemic process. However, the representative investor is exposed to unsystematic risk when investing in equities other than these stocks. In the related literature, the findings regarding the pre-crisis period show that the representative investor with a similar portfolio is faced with more systematic risk. From the model findings, it is seen that the representative investor is more exposed to unsystematic risk during the pandemic process. This shows that the risk profile of the XU30 portfolio has changed in the Covid-19 pandemic. In this context, it can be stated that the effect of firm-specific risks on the return is more important in the Turkish stock market during the pandemic process.

Keywords: *Capital Asset Pricing Model, Risk Decomposition, Value at Risk.*

JEL Codes: *G11, G12.*

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

1. GİRİŞ

Küresel kriz süreçlerinde ekonomik faaliyetlerin devamlılığına ilişkin yüksek belirsizlik hem reel hem de finansal piyasalarda ciddi dalgalanmalara neden olmaktadır. 21. yüzyılın son küresel krizi olan Covid-19 Krizi de ülke ekonomilerinde yüksek belirsizliğe neden olan küresel bir kriz olarak değerlendirilmektedir (Koffman vd., 2020:211). Covid-19 Krizi’nde, alınan önlemlere rağmen salgının kontrol altına alınmasının güçleşmesi ve pandeminin tam olarak ne zaman sona ereceğinin bilinmemesi, tüm ülke ekonomilerinde yüksek belirsizlik ile sonuçlanmıştır. Yaşanan

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

yüksek belirsizlik, ülke borsalarına da yayılmış ve tarihinde hiç görülmeyen borsa düşüşleri yaşanmıştır.

Belirsizlik olgusu, karar birimlerinin öznel doğalarından veya tesadüfi bir durum karşısında sahip oldukları bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Knight, 1921:199). Knight (1921)'in bu tanımı, belirsizliğin karar birimleri tarafından ölçülemeyen bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Yüksek belirsizlik altında, karar birimleri yatırımlarından bekledikleri nakit akımlarını hesaplayamamakta ve bu süreçte sezgi ve beklentilerine dayanarak tercihlerini belirlemektedir (Yavuz ve Tokucu, 2006: 150). Bu koşullar altında yüksek belirsizliğin yaşandığı dönemlerde yatırımcıların risk ve getiri arasındaki ilişkiyi hesaplaması ve optimal portföy tercihinde bulunması güçleşmektedir.

Çalışmanın amacı, küresel yüksek belirsizlik süreçlerinden biri olan Covid-19 Krizi boyunca BİST30 endeksinin risk profilini belirlemektir. Çalışma kapsamında endeksin risk bileşenleri belirlenerek, yatırımcıların pandemi sürecinde sistematik ve sistematik olmayan risk olmak üzere en fazla hangi riske maruz kaldıkları da hesaplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların, yüksek belirsizlik dönemlerinde bu endeks içindeki firmaların hisselerine yatırım yapmayı tercih eden yatırımcının optimal portföy tercihinin belirlenmesine katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Covid-19 Krizi sürecinde BİST30 endeksinin risk profilini belirlemek için Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli (CAPM) kullanılmıştır. CAPM portföy tercihinde risk ve getiri arasındaki ilişkiyi, toplam riskin sistematik ve sistematik olmayan risk ayırımına izin vererek ortaya koymaktadır. Araştırmada 11 Mart 2020-9 Nisan 2022 tarihleri arasında BİST30 endeksinin içinde yer alan firmaların hisse senetlerinin getirileri kullanılarak, bu hisselerle yatırım yapan yatırımcının ne kadar sistematik ve sistematik olmayan riske maruz kalacağı hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerlere göre, hisse senetlerinin ve endeksin risk profiline karar verilmiştir.

CAPM sonucunda elde edilen hesaplamalara göre, ENKAI, GUBRF ve HEKTS hisseleri olmak üzere 3 hisse senedine yapılan yatırımlarda yatırımcı ağırlıklı olarak sistematik riske maruz kalmaktadır. Buna karşın, 22 hisse senedinde ise yatırımcı ağırlıklı olarak sistematik olmayan riske maruz kalmaktadır. Elde edilen bulgular, Ural ve Demireli (2018) ile kıyaslanmıştır. Yazarlar 2016-2017 yılları için BİST30 endeksinin risk profilini incelemiş ve endeks içindeki 22 adet hisse senedinin sistematik risk ağırlıklı ve 8 adet hisse senedinin ise sistematik olmayan risk ağırlıklı portföy tercihinin etkilediğini ortaya koymuştur. Böylece Covid-19 Krizi gibi belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, BİST30 endeksinin risk profilinin değiştiği görülmektedir.

Bir portföyün hangi riske maruz kaldığını bilmek, yatırımcıların risk toleranslarını belirlemelerine, potansiyel getiri ve risk dengesini değerlendirmelerine, çeşitlendirme stratejileri oluşturmalarına ve risk yönetimi stratejilerini belirlemelerine yardımcı olmaktadır. Bu bilgiler, daha bilinçli ve etkili yatırım kararları almayı sağlamaktadır. Çalışma bulguları Covid-19 Krizi gibi arz kaynaklı kriz dönemlerinde BİST30'da işlem gören firmaların, yatırımcıların portföyüne sistematik olmayan risk ağırlıklı etki

ettiğini göstermektedir. Bu bulgunun, arz krizlerinde yatırımcıların portföy yatırımı tercihlerinin belirlenmesinde ve etkin portföy yatırımında bulunmalarında yardımcı olması beklenmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde bu bulgu ilk kez bu çalışma tarafından ortaya konulmaktadır. Çalışma sonuçları açısından literatüre yeni bir katkı sunmaktadır.

Çalışmanın izleyen bölümünde ilgili literatür yer almaktadır. Üçüncü bölümünde Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli ve dördüncü bölümde model bulguları tartışılmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise tartışma ve politika önerilerine yer verilen sonuç bölümleri yer almaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Finansal piyasalarda işlem yapan yatırımcılar için tercih ettikleri portföyün toplam riski ve bu riskin kaynağı, hem menkul kıymetlerin portföy içindeki ağırlıklarının belirlenmesinde hem de muhtemel kayıpların hesaplanması açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede yerel literatürde menkul kıymetlerin risk bileşenlerine odaklanan pek çok çalışma bulunmaktadır.

Gürsakal (2007) döviz ve hisse senedi portföylerinin riskini 3 Ocak 2000-25 Aralık 2006 tarihleri için RMD analizi ile incelemiştir. Analizde RMD Varyans-Kovaryans ve Tarihi Simülasyon yöntemleri ile hesaplanmıştır. Analiz sonuçları ilgili tarih aralığında döviz kuru portföyünün, hisse senedi portföyüne göre, daha düşük riskli olduğunu göstermektedir. Uçkun ve Kandemir (2008) Borsa İstanbul'da işlem gören Bilişim ve Bankalar Endekslerinde yer alan beşer adet hisse senedi ile oluşturulan iki farklı portföyün risklerini Riske Maruz Değer (RMD) analizi yardımıyla karşılaştırmıştır. RMD analizi sonuçları, seçilen iki portföyün risk karakterlerinin farklı olduğuna dair bulgu sunmaktadır.

Ural ve Adakale (2009) bireysel emeklilik fonlarının risk analizini RMD yöntemiyle analiz etmiştir. Analizde 11 adet şirketin ve bu şirketlere ait 98 adet fonun kayıp olasılıkları 2007 yılı için hesaplanmıştır. RMD analizi sonuçları, portföyün toplam riskine en yüksek katkının hisse senedi ve aksine en düşük katkının ise kamu borçlanma aracı fonlarından sağlandığını göstermektedir. Akın ve Akdoğan (2012) ise RMD analizi ile bireysel emeklilik yatırım fonlarının riskini, küresel belirsizliğin yüksek olduğu 2008, 2009 ve 2010 yılları için incelemiştir. Çalışmada yatırımcının 2008, 2009 ve 2010 yıllarında gelir amaçlı kamu borçlanma araçları emeklilik yatırım fonlarından oluşan üç ayrı hipotetik portföye sahip olduğu varsayılmıştır. Analiz bulguları küresel belirsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, emeklilik yatırım fonlarından oluşan portföyün düşük riskli bir portföy olduğunu göstermektedir.

Ural vd. (2019) Marjinal RMD analizi yardımıyla BİST30 endeksinin risk profilini 2015, 2016, 2017 ve 2018 yılları için araştırmıştır. Analiz sonuçları, endeks içindeki 23, 25, 20 ve 19 adet hisse senedinin, sırasıyla 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarında portföyün toplam riskine sistematik risk ağırlıklı katkı sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte yıllar itibarıyla endekste yer alan sistematik risk ağırlıklı hisse

senetlerinin sayısı azalırken, sistematik olmayan risk ağırlıklı hisse senetlerinin sayısı ise artmaktadır. Işıldak (2021) altın, BİST100 endeksi ve dolardan oluşan bir portföyün riskini 5 Ocak 2010- 10 Haziran 2021 tarihleri için RMD analizi yardımıyla incelemiştir. Analiz bulguları yatırımcıların altın, BİST100 endeksi ve dolardan oluşan bu portföyü elde tutma süreleri artıka, portföyün riskinin artığını göstermektedir.

Gülay vd. (2022) Türkiye'deki bireysel emeklilik portföylerinin risk profilini 2019 yılının Aralık ayı için incelemiştir. Analizde bireysel emeklilik yatırımcılarının, bireysel emeklilik portföylerinde toplam ne kadar riske maruz kaldıkları, yatırımın verimliliği ve potansiyel kayıpları belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz bulguları yatırımcıların bireysel emeklilik portföylerinde en fazla sistematik olmayan riske maruz kaldıklarını göstermektedir. Portföy yatırımının verimliliği için hesaplanan Sharpe Oranı ise yatırımcıların tercih ettikleri portföylerin verimsiz olduğunu ortaya koymaktadır. Yatırımcıların verimsiz portföy tercihleri ise bireysel emeklilik fonu yatırımlarının potansiyel zararını artırmaktadır.

Köse ve Aktan (2023) Türk Havayolu şirketlerinin hisse senedi risklerini 2019-2021 yılları için incelemiştir. Analizde Türk Havayolu şirketleri olarak Borsa İstanbul'da işlem gören Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı (THYAO) ve Pegasus Hava Taşımacılığı Anonim Şirketi (PEGSUS) hisse senetleri kullanılmıştır. Çalışmada ilgili hisse senetlerinin beta değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan beta değerleri THYAO ve PEGSUS hisse senetlerinin riskinin, pazar riskinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum ele alınan dönemde THYAO ve PEGSUS hisselerinin yatırımcılarına pazar portföyü olan BİST100'den daha yüksek getiri kazandırdığını ifade etmektedir.

İlgili literatür hisse senetlerinin riskine odaklanırken, Yiğiter vd. (2023) varantların risk yönetimi için uygunluğunu ele almıştır. Çalışmada varantların risk yönetimindeki yeri, BİST100 endeksinin içinde yer alan ve en yüksek işlem hacmine sahip olan Türk Hava Yolları ve Kardemir Demir Çelik firmalarının hisselerinden oluşan hipotetik bir portföy ve iki ayrı varant kullanılarak analiz edilmiştir. Oluşturulan portföyün riski 16 Aralık 2021- 20 Ocak 2022 tarihleri için incelenmiştir. Çalışma bulguları portföy yönetiminde varantların portföyün riskini düşürdüğünü ve hisse senetlerinin ani fiyat hareketinde koruma sağladığını göstermektedir.

Covid-19 Krizi sürecinde yatırımcılar, değişen risk ve getiri beklentilerinin sonucunda portföy tahsislerini de değiştirmiştir (Reedy vd., 2023). İlgili literatür bu süreçte yatırımcıların düşük riskli ve güvenli yatırımları tercih etme eğilimlerinin yükseldiğini göstermektedir.

Himanshu vd. (2021) Covid-19 pandemisi sürecinde bireysel yatırımcıların portföy tahsislerini Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) yaklaşımıyla ele almıştır. Çalışmada AHP, Delhi ve Mumbai'deki 184 bireysel yatırımcının pandemi öncesindeki ve sonrasındaki süreçte riskli ve risksiz finansal varlık tercihleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Analizde ihtiyat fonları, banka mevduatları, Hindistan'da posta

merkezi aracılığıyla yapılan tasarrufla, sigorta poliçeleri ve altın risksiz finansal varlık olarak sınıflandırılırken; hisse senedi, yatırım fonu, özel sektör bonoları, gayrimenkul ve türev ürünler ise riskli finansal varlık sınıflandırması içinde yer almaktadır. Analiz bulguları Delhi ve Mumbai'deki bireysel yatırımcıların pandemi sürecinde portföylerini yeniden tahsis ettiklerini göstermektedir. Bireysel yatırımcılar pandemi öncesi süreçte portföylerinde ağırlıklı olarak riskli finansal varlıklara yer verirken; pandemi sürecinde ise yatırımcıların daha çok risksiz finansal varlıkları tercih ettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kraft ve Weiss (2023) milenyumdan itibaren yaşanan beş adet küresel salgın sürecini dikkate alarak, yatırımcıların portföy tercihini ele almıştır. Markov zincirleri yaklaşımının kullanıldığı analizde temsili bir yatırımcı kullanılmıştır. Çalışmada temsili yatırımcının portföy tercihini ölüm, doğum, engellilik, yaş ve çocuk sayısı gibi yaşam koşullarına ilişkin tüm riskleri ifade eden biyometrik risk⁵ altında yaptığı varsayımlar analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları pandeminin yaşanmadığı dönemlerde temsili yatırımcının portföy tercihlerinin nadiren değiştiğini göstermektedir. Fakat özellikle pandemi süreçlerinde ortaya çıkabilecek muhtemel harcamalar temsili yatırımcının ihtiyat amaçlı tasarruflarını artırırken, hisse senedi yatırımlarını da azaltmaktadır.

Keçeci (2020) en yüksek işlem hacmine sahip olan Bitcoin, Litecoin, Ether ve Ripple kripto paralarının riskini Covid-19 Krizi sürecinde ele almıştır. RMD analizinin kullanıldığı araştırma 15 Ocak 2019- 6 Eylül 2020 tarihlerini kapsamaktadır. Analiz bulguları araştırmaya konu olan tüm kripto paraların Covid-19 Krizi sürecinde, kriz sonrası sürece göre, daha düşük riske sahip olduğunu ve analize konu olan dört kripto paradan Bitcoin'in riskinin de daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Paradina ve Young (2021) Covid-19 Krizi sürecinde ABD'deki 30 adet Blue Chip hisse senetlerinde optimal portföy yatırımlarını 11 Eylül 2017-18 Eylül 2020 tarihleri için araştırmıştır. Blue Chip hisse senetleri, New York Borsası'nda düşük riskli, tanınmış şirketlerin hisse senetleri için kullanılan genel isimdir⁶. Çalışmada optimal portföy tahsisleri kriz öncesi ve krizi sonrası dönem olmak üzere iki ayrı dönem için hesaplanmış ve Blue Chip hisse senedi portföyünün riski ve getirisi NYSE bileşik endeksi, Dow Jones endeksi ve S&P 500 endeksi ile kıyaslanmıştır. Çalışmaya göre, Covid-19 Krizi sürecinde Blue Chip hisse senedi portföyünün riski NYSE, Dow Jones ve S&P500 endeksinin riskinden daha yüksektir. Kriz sürecinde yatırımcılar daha çok riskini çeşitlendirebildiği NYSE, Dow Jones ve S&P500 endekslerine yatırım yapmayı tercih etmiştir.

Paradina ve Young (2021)'in çalışmasına paralel olarak, Rosita vd. (2021) Filipin'in hisse senedi piyasasında en çok işlem gören 30 adet hisse senedini Blue Chip hisse

⁵Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/biometric-risk#:~:text=Definition%20of%20biometric%20risk&text=Biometric%20risk%20covers%20all%20risks,age%2C%20and%20number%20of%20children.>

⁶Detaylı bilgi için bakınız: <https://piyasahberi.org/sozluk/blue-chip>

senedi olarak tanımlamış ve kriz sürecinde bu hisse senetleri ile optimal portföy tercihini ortaya koymuştur. 7 Ekim 2019-4 Eylül 2020 tarihleri için hesaplanan portföy tahsislerine göre, belirlenen Blue Chip hisse senetleri portföyü, Paradina ve Young (2021)'in ABD için elde ettikleri bulguların aksine, Filipin'in borsa endeksine göre daha düşük riske sahiptir. Bu durum pandeminin ülkelerin finansal piyasaları üzerindeki etkisinin farklılaştığını göstermektedir.

Utami vd. (2021) Sharpe (1964)'ün Tek Endeksli Modelini kullanarak, Endonezya'nın LQ45 endeksinde yatırımcıların optimal portföy tahsisini Nisan 2020-Mart 2021 dönemi için incelemiştir. Analiz bulguları Covid-19 Krizi sürecinde Endonezya'nın hisse senedi piyasasında, firma özelindeki risklerin daha önemli olduğunu, bir diğer ifadeyle bu piyasada yatırımcıların ağırlıklı olarak sistematik olmayan risk ile karşılaştıklarını göstermektedir. Bu durum küresel yüksek belirsizlik sürecinde, Endonezya'nın hisse senedi piyasası için portföy çeşitlendirmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Salisu vd. (2021) Covid-19 Krizi sürecinde petrol fiyatlarında yaşanan şoka karşın İngiltere'de altın portföyünün güvenli bir yatırım portföyü olup olmadığını Ocak 2016- Ağustos 2020 tarihleri için ele almıştır. VARMA-GARCH modeli ile gerçekleştirilen analiz, kriz öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı dönem için gerçekleştirilmiştir. Model sonuçları yatırımcıların altın portföyüne, Covid-19 Krizi sürecinde petrol fiyatlarındaki şoktan korunmak için yatırım yaptıklarını göstermiştir. Bu bulgu gümüş, platin ve paladyum portföyleri de incelenerek desteklenmiştir. Bu durum küresel belirsizlik sürecinde, yatırımcıların kıymetli madenleri güvenli bir yatırım aracı olarak algıladıklarını ifade etmektedir.

Chowdhury vd. (2022) Covid-19 pandemisine karşı alınan hükümet önlemlerinin optimal portföy tahsisi üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Markow Rejim Değişikliği ve Dinamik Koşullu Korelasyon Çok Değişkenli GARCH (DCC-MGARCH) modellerinin kullanıldığı analiz 24 Ocak 2020- 25 Ocak 2022 tarihlerini kapsamaktadır. Analizde yatırımcıların Bitcoin, Ripple, Dogecoin, Stellar, Ethereum, Bitcoin Cash, Cardano, Tezos, altın ve petrolden oluşan bir portföye sahip oldukları varsayılmıştır. Markow Rejim Değişikliği modelinin sonuçları, pandemi sürecinde hükümetler tarafından alınan önlemlerin kripto-para piyasasını negatif yönde etkilendiğini göstermektedir. DCC-MGARCH modelinin bulguları ise seçilen kripto-paralar ile petrol ve altın arasında portföy çeşitlendirmesinin yapılabileceğini göstermektedir. Analiz sonuçlarından pandemi sürecinde yatırımcıya en yüksek faydayı sağlayan portföylerin Dogecoin-petrol, Stellar-petrol, Tezos-petrol, Ethereum-petrol ve Stellar-altın portföyleri olduğu görülmektedir.

Literatürde Covid-19 pandemisinin etkileri sektörler düzeyinde de incelenmiştir. Rebualos vd. (2022) Covid-19 Krizinde Avusturalya Borsası'nda finansal teknoloji sektörünün hisse senedi portföyünde optimal portföy tercihini araştırmıştır. Analizde Ortalama-Varyans Modeli kullanılmış ve model 1 Ocak 2017- 30 Mart 2022 dönemi için tahmin edilmiştir. Analizde 1 Temmuz 2020-17 Kasım 2020 tarihleri Covid-19 Krizi süreci olarak tanımlanmıştır. Model bulguları, hem Covid-19 Krizi öncesi hem

de Covid-19 Krizi sürecinde finansal teknoloji sektörünün hisse senedi portföyünün getirisinin, Avusturalya borsa endeksinin getirisinin altında olduğunu göstermektedir. Bu durum kriz durumlarında sektörel tepkilerin farklı olacağına işaret etmektedir.

Reedy vd. (2023) Covid-19 Krizi sürecinde Nifty50 endeksinde yatırımcıların optimal portföy tahsisini incelemiştir. Optimal portföy tahsisi Sharpe'ın Tek Endekli Modeli yardımıyla Nisan 2019-Mart 2022 tarihleri için hesaplanmıştır. Analiz bulguları Covid-19 Krizi sürecinde, optimal portföyün yalnızca en düşük riske sahip olan 10 hisse senedinden oluştuğunu göstermektedir. Bu durum çalışmada sağlık, finans ve iletişim sektörü gibi çok az sektörün krize karşı daha dirençli olması ile açıklanmıştır.

3. YÖNTEM

Küresel belirsizlik dönemlerinde BİST30 endeksinin risk profilinin analizi için, Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli (CAPM) yardımıyla, portföyün toplam riski ve bu riskin bileşenleri olan sistematik ve sistematik olmayan risk hesaplanmıştır. BİST30 endeksine ve hisse senedine getirilerine ilişkin beta katsayıları CAPM'den elde edilmiştir. CAPM bir finansal varlıktan ya da portföyden beklenen getiri ile risk arasındaki ilişkiyi ortaya koyan temel bir modeldir (Sharpe, 1964; Lintner, 1965 ve Mossin, 1966). Modelde beta katsayısı portföyün riskinin, piyasa riski ile ne kadar hareket ettiğini, bir diğer ifadeyle portföyün riskinin piyasa riskine olan duyarlılığını ölçmektedir. Bu bağlamda betanın 1 olduğu durumda portföyün riski, piyasa riski kadar iken, betanın birden büyük olduğu durumda portföyün riski, piyasanın riskinin üzerinde ve aksine betanın birden küçük olduğu durumda ise portföyün riski piyasa riskinin altında hareket etmektedir (Sharpe, 1964: 438). Bu bağlamda CAPM denklemi Eşitlik (2)'deki formunda ifade edilmektedir:

$$R_i - R_f = \beta_i (R_M - R_f) \quad (2)$$

Eşitlik (2)'de R_f risksiz faiz oranını temsil etmektedir. Analizde risksiz faiz oranı olarak devlet tahvilinin yıllık getiri oranı kullanılmıştır. R_M piyasa portföyünün getirisini göstermektedir. Piyasa portföyü getirisi olarak BİST30 endeksinin getirisi kullanılmıştır. β_i ise beta katsayısıdır. Model içinde beta katsayısı şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$\beta_i = \frac{Cov(R_i, R_M)}{Var(R_M)} \quad (3)$$

Eşitlik (3)'de $Cov(R_i, R_M)$ i hisse senedinin getirisiyle piyasa portföyünün getirisi arasındaki kovaryansı, $Var(R_M)$ ise piyasa portföyünün getirisinin varyansını temsil etmektedir. CAMP'de portföyün toplam riski, sistematik ve sistematik olmayan risklerin toplamıdır. Sistematik risk; enflasyon riski, faiz riski gibi makroekonomik koşullardan kaynaklanan risklerdir. Bu riskler portföy çeşitlendirilmesi ile elimine edilememektedir. Sistematik olmayan riskler ise firmanın kendisinden kaynaklanan risklerdir ve çeşitlendirme ile elimine edilebilmektedir. Buna göre, betanın tahmini

için öncelikle risk karşılığı getiri serileri hesaplanmış ve buradan hareketle hisse senetlerine ilişkin β_i katsayıları hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

CAMP Modeli'nde küresel belirsizlik dönemini temsil etmesi için, günümüz itibariyle 21. yüzyılda yaşanan en son kriz olan Covid-19 Krizi dikkate alınmıştır. Bu bağlamda, hisse senetlerinin risk profilleri, Türkiye'de salgının başlangıç tarihi olan 11 Mart 2020'den, Covid-19 genelgesinin ülkemizde yürürlükten kaldırılma tarihi olan 9 Nisan 2022 dönemi için incelenmiştir. Tablo 1'de BİST30 endeksinin içinde yer alan hisse senetleri sunulmaktadır. AKSEN, EKGYO, KOZAL, ODAS ve PGSUS hisse senetlerine ilişkin ilgili tarih aralığındaki kapanış fiyatlarına ulaşılamadığından, bu hisse senetleri Tablo 1'de yer almamaktadır.

Tablo 1. BİST30 Endeksinde Yer Alan Hisse Senetleri

Hisse Kodu	Firmanın Adı	Firmanın Faaliyet Gösterdiği Sektör
AKBNK	AKBANK T. A.Ş.	Bankacılık
GARAN	T. GARANTİ BANKASI A.Ş.	Bankacılık
ISCTR	T. İŞ BANKASI A.Ş.	Bankacılık
YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.	Bankacılık
ARCLK	ARÇELİK A.Ş.	Dayanıklı Tüketim
EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK FABRİKALARI A.Ş.	Demir Çelik
KOZAL	KOZA ALTIN İŞLETMELERİ A.Ş.	Demir Çelik
KRDMD	KARDEMİR KARABÜK DEMİR ÇELİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Demir Çelik
AKSEN	AKSA ENERJİ ÜRETİM A.Ş.	Elektrik
ODAS	ODAŞ ELEKTRİK ÜRETİM SANAYİ TİCARET A.Ş.	Elektrik
EKGYO	EMLAK KONUT GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.	Gayrimenkul Yatırım
KCHOL	KOÇ HOLDİNG A.Ş.	Holding
SAHOL	HACI ÖMER SABANCI HOLDİNG A.Ş.	Holding
SISE	T. ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş.	Holding
ALARK	ALARKO HOLDİNG A.Ş.	Holding ve Yatırım
ENKAI	ENKA İNŞAAT VE SANAYİ A.Ş.	İnşaat
GUBRF	GÜBRE FABRİKALARI T.A.Ş.	Kimya, Petrol, Plastik
SASA	SASA POLYESTER SANAYİ A.Ş.	Kimya, Petrol, Plastik
KOZAA	KOZA ANADOLU METAL MADENCİLİK İŞLETMELERİ A.Ş.	Madencilik
FROTO	FORD OTOSAN A.Ş.	Otomotiv
TOASO	TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FABRİKASI A.Ş.	Otomotiv

BIMAS	BİM BİRLEŞİK MAĞAZALAR A.Ş.	Perakende Ticaret
PETKM	PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.	Petrokimya
TUPRS	TÜPRAŞ-TÜRKİYE PETROL RAFİNELERİ A.Ş.	Petrokimya
HEKTS	HEKTAŞ TİCARET T.A.Ş.	Sınai
ASELS	ASELSAN ELEKTRONİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Telekomünikasyon
TCELL	TURKCELL İLETİŞİM HİZMETLERİ A.Ş.	Telekomünikasyon
PGSUS	PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş.	Ulaştırma
TAVHL	TAV HAVALİMANLARI HOLDİNG A.Ş.	Ulaştırma
THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI A.O.	Ulaştırma

Kaynak: Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)

Tablo 2’de BİST30 endeksinin ve bu endeks içinde yer alan hisse senedi getirilerinin hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri sunulmaktadır. Endeks ve hisse senedi getirileri Eşitlik (1) yardımıyla hesaplanmıştır.

$$R_{i,t} = \ln \left(\frac{P_{i,t}}{P_{i,t-1}} \right) \quad (1)$$

Eşitlik (1)’de $R_{i,t}$, i hisse senedinin t dönemindeki getirisini, $P_{i,t}$, i hisse senedinin t dönemindeki kapanış fiyatını ve $P_{i,t-1}$ ise i hisse senedinin $t-1$ dönemindeki kapanış fiyatını temsil etmektedir. BİST30 endeksi ve endeksin içinde yer alan hisse senetlerinin kapanış fiyatları *investing.com* adresinden elde edilmiştir.

Tablo 2’de yer alan hisse senedi getirilerine ilişkin ortalama değerleri 11 Mart 2020- 9 Nisan 2022 tarihleri için hisse senedinin ortalama getirisini göstermektedir. Tablo 2’ye göre, ilgili tarihler arasındaki en yüksek ortalama getiriye sağlayan hisse senedi SASA olmuştur. Buna karşın en düşük ortalama getiriye ise GARAN hisse senedi sahiptir. Getirilere ilişkin standart sapma değerleri ise 11 Mart 2020- 9 Nisan 2022 tarihleri için, ilgili hisse senedinin getirisinin riskini ölçmektedir. Buna göre Covid-19 Krizi sürecinde, en yüksek riske sahip olan hisse senedi SASA, en düşük riske sahip olan ise BİST30 endeksinin kendisi olmuştur. Bu durum BİST30 endeksinin, 30 adet hisse senedinden oluşan bir portföy olması nedeniyle riskinin daha düşük olması ile açıklanabilmektedir (Ural ve Demireli, 2018: 44).

Tablo 2. BİST30 Endeksinin ve Endeks İçindeki Hisse Senetlerine İlişkin Hesaplanan Ortalama ve Standard Hatalar

Hisse Senedi Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Hisse Senedi Kodu	Ortalama	Standart Sapma
AKBNK	0,00030	0,02392	KOZAA	0,00214	0,02939
ARCLK	0,00269	0,02355	PETKIM	0,00250	0,02751
ASELS	0,00147	0,02555	SASA	0,00485	0,03692
BIMAS	0,00091	0,02114	TAVHL	0,00182	0,03036

ALARK	0,00366	0,02810	TOASO	0,00273	0,02801
ENKAI	0,00239	0,02507	TCELL	0,00104	0,02127
EREGL	0,00322	0,02534	TUPRS	0,00193	0,02583
FROTO	0,00300	0,03326	THYAO	0,00250	0,02812
GUBRF	0,00324	0,03548	GARAN	0,00063	0,02367
SAHOL	0,00157	0,02263	ISCTR	0,00126	0,02382
HEKTS	0,00418	0,03201	SISE	0,00272	0,02468
KRDMD	0,00367	0,03075	YKBNK	0,00120	0,02540
KCHOL	0,00193	0,02500	XU30	0,00150	0,01756

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 3’de bir yatırımcının portföydeki her bir hisse senedinde 5.000 TL’lik bir pozisyon tutarı belirlediği ve portföyün toplam tutarının 125.000 TL olduğu varsayılarak, portföy beta eşdeğerleri hesaplanmıştır. Portföy beta eşdeğeri 125.000 TL’lik bu portföyün risk karşılığı getirisinin ne olacağını göstermektedir. Tablo 3’e göre, portföyün risk karşılığı getirisi kriz sürecinde 124.041 TL’dir. Beta katsayılarına göre, en yüksek beta katsayısına sahip olan hisse senedi KRDMMD, en düşük beta katsayısına sahip hisse senedi ise ENKAI’dır. Bu durumda piyasa riskine karşı en duyarlı olan hisse senedi KRDMMD ve en az duyarlı olan hisse senedi ise ENKAI’dır.

Tablo 3. Hisse Senetlerine İlişkin Beta Değerleri ve Portföy Beta Eşdeğeri

Hisse Senedi Kodu	β_t	Pozisyon Tutarı (TL)	Portföy Beta Eşdeğeri	Hisse Senedi Kodu	β_t	Pozisyon Tutarı (TL)	Portföy Beta Eşdeğeri
AKBNK	1,0343	5000	5171,73	KOZAA	0,9810	5000	4904,76
ARCLK	0,8891	5000	4445,43	PETKIM	1,0159	5000	5079,66
ASELS	1,0920	5000	5459,90	SASA	1,1001	5000	5500,35
BIMAS	0,6668	5000	3334,21	TAVHL	1,1137	5000	5568,67
ALARK	0,8863	5000	4431,32	TOASO	0,9511	5000	4755,41
ENKAI	0,6457	5000	3228,47	TCELL	0,7994	5000	3997,19
EREGL	1,0101	5000	5050,39	TUPRS	1,0748	5000	5373,87
FROTO	0,9810	5000	4905,13	THYAO	1,1666	5000	5833,03
GUBRF	0,9941	5000	4970,38	GARAN	0,9649	5000	4824,28
SAHOL	1,0477	5000	5238,52	ISCTR	1,0703	5000	5351,51
HEKTS	0,8274	5000	4136,82	SISE	1,0313	5000	5156,29
KRDMD	1,1827	5000	5913,41	YKBNK	1,1026	5000	5513,22
KCHOL	1,1795	5000	5897,70	TOPLAM		125.000	124.041,65

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

İzleyen aşamada, portföyün toplam risk tutarını hesaplamak için Calvet vd. (2007) takip edilerek, her bir hisse senedinin pozisyon tutarı ile standart sapmaları çarpılmıştır. Buna göre portföyün toplam risk tutarı 3.383,89 TL olarak hesaplanmıştır. Buradan portföy beta eşdeğeri (124.041 TL) ile BİST30'un standart sapması (0,0175) çarpılarak ise portföyün sistematik risk tutarı belirlenmiştir. Böyle bir portföyde sistematik risk tutarı 2.177,84 TL olarak hesaplanmıştır. Son olarak toplam risk tutarından sistematik risk tutarı çıkarılarak, sistematik olmayan risk tutarına ulaşılmıştır. Hesaplanan sistematik olmayan risk tutarı 1.206,05 TL'dir. Buradan hareketle, böyle bir hisse senedi portföyünü elinde tutan bir yatırımcının bu portföyde maruz kalacağı toplam riskin tutarı 3.383.89 TL'dir. Ayrıca bu yatırımın toplam risk tutarının 2.177,84 TL'si sistematik risk kaynaklı, 1.206,05 TL'si ise sistematik olmayan risk kaynaklıdır.

Portföyün toplam risk tutarı hesaplandıktan ve ayrıştırıldıktan sonra portföy içindeki her bir hisse senedinin de toplam risk tutarları hesaplanmış ve ayrıştırılmıştır. Fakat risk tutarlarını hesaplamadan önce her bir hisse senedinin sistematik olmayan risk düzeyi hesaplanmış ardından toplam risk ile sistematik risk düzeyleri de belirlenmiştir. Her bir hisse senedinin sistematik olmayan risk düzeyleri Eşitlik (4) yardımıyla hesaplanmıştır (Ural ve Demireli, 2018: 45):

$$\varepsilon_i = \sigma_i - \beta_i \cdot \sigma_M \quad (4)$$

Eşitlik (4)'de ε_i , i hisse senedinin sistematik olmayan riskini, σ_i , i hisse senedinin toplam risk düzeyini ve σ_M ise pazar portföyünün toplam risk düzeyini temsil etmektedir. β_i ise i hisse senedinin beta katsayısıdır. Eşitlik (4) yardımıyla hesaplanan sistematik olmayan risk düzeyleri toplam risk düzeyinden çıkarılarak, her bir hisse senedinin sistematik risk düzeyi hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar Tablo 4'ün ilk sütununda sunulmaktadır. Buradan hareketle her bir risk düzeyi, pozisyon tutarları (5.000 TL) ile çarpılarak, her bir hisse senedi için toplam risk tutarı, sistematik olmayan risk tutarı ve sistematik risk tutarları belirlenmiştir. Risk tutarları ise Tablo 4'ün ikinci sütununda sunulmaktadır. Hisse senetlerine ilişkin hesaplanan risk düzeylerine ve tutarlarına göre, hisse senetlerinin risk profilleri tanımlanmıştır. Tanımlanan risk profilleri ise Tablo 4'ün son sütununda sunulmaktadır.

Tablo 4'e göre yatırımcılar BİST30 endeksindeki hisse senetlerinden 23 adet hisse senedine yatırım yaparken sistematik olmayan riske maruz kalırken, 3 adet hisse senedine yatırım yaparken ise sistematik riske maruz kalmaktadır. Bu durum Covid-19 Krizi sürecinde, Türkiye'nin hisse senedi piyasasında sistematik olmayan risklerin daha önemli hale geldiğini göstermektedir.

Covid-19 pandemisi ve alınan önlemlerin etkisi sektörel düzeyde farklılaşmaktadır. Tablo 4'teki hisse senetlerinin risk düzeyleri ve tutarları karşılaştırıldığında, pandemi sürecinde toplam risk düzeyine göre SASA, sistematik olmayan risk düzeyine göre KCHOL ve sistematik risk düzeyine göre ise GUBRF hisseleri yüksek riskli hisse senetleridir. Aksine toplam risk düzeyine göre BIMAS, sistematik olmayan risk düzeyine göre ENKAI ve sistematik risk düzeyine göre ise SAHOL hisseleri düşük

riskli hisse senetleridir. Tablo 4'teki hisse senetleri risk tutarları açısından kıyaslandığında, toplam risk tutarına göre en yüksek riskli hisse senedi SASA'dır. Sistemik ve sistemik olmayan risk tutarlarına göre ise sırasıyla, GUBRF ve KCHOL yüksek riskli hisse senetleridir. Buna karşın toplam, sistemik ve sistemik olmayan risk tutarlarında ise en düşük riske sahip olan hisse senetleri, sırasıyla BIMAS, SAHOL ve ENKAI'dir

Tablo 4. Hisse Senetlerine İlişkin Risk Düzeyleri ve Risk Profilleri

	(1)			(2)				(3)
	RİSK DÜZEYİ			RİSK TUTARI				
Hisse Senedi Kodu	Toplam Risk	SistematiK Olmayan Risk	SistematiK Risk	Pozisyon Tutarı (TL)	Toplam Risk Tutarı	SistematiK Olmayan Risk Tutarı	SistematiK Risk Tutarı	Risk Profili
AKBNK	0,02392	0,01774	0,00618	5000	119,60	88,70	30,90	SistematiK Olmayan Risk
ARCLK	0,02355	0,01520	0,00835	5000	117,76	75,98	41,77	SistematiK Olmayan Risk
ASELS	0,02555	0,01872	0,00683	5000	127,75	93,62	34,13	SistematiK Olmayan Risk
BIMAS	0,02114	0,01134	0,00980	5000	105,69	56,68	49,01	SistematiK Olmayan Risk
ALARK	0,02810	0,01507	0,01303	5000	140,51	75,34	65,17	SistematiK Olmayan Risk
ENKAI	0,02507	0,01090	0,01418	5000	125,37	54,48	70,89	<i>SistematiK Risk</i>
EREGL	0,02534	0,01729	0,00805	5000	126,68	86,45	40,24	SistematiK Olmayan Risk
FROTO	0,03326	0,01664	0,01662	5000	166,30	83,20	83,10	SistematiK Olmayan Risk
GUBRF	0,03548	0,01683	0,01865	5000	177,39	84,15	93,24	<i>SistematiK Risk</i>
SAHOL	0,02263	0,01800	0,00463	5000	113,14	89,99	23,15	SistematiK Olmayan Risk
HEKTS	0,03201	0,01396	0,01804	5000	160,03	69,82	90,21	<i>SistematiK Risk</i>
KRDMD	0,03075	0,02022	0,01053	5000	153,76	101,12	52,64	SistematiK Olmayan Risk

Sinem ATICI USTALAR, Cevdet YOLCU & Selim ŞANLISOY

KCHOL	0,02500	0,02027	0,00472	5000	124,98	101,35	23,62	SistematiK Olmayan Risk
KOZAA	0,02939	0,01671	0,01268	5000	146,95	83,53	63,41	SistematiK Olmayan Risk
PETKIM	0,02751	0,01735	0,01015	5000	137,54	86,77	50,77	SistematiK Olmayan Risk
SASA	0,03692	0,01867	0,01825	5000	184,60	93,33	91,27	SistematiK Olmayan Risk
TAVHL	0,03036	0,01902	0,01134	5000	151,81	95,11	56,71	SistematiK Olmayan Risk
TOASO	0,02801	0,01621	0,01181	5000	140,07	81,03	59,04	SistematiK Olmayan Risk
TCELL	0,02127	0,01366	0,00761	5000	106,37	68,31	38,06	SistematiK Olmayan Risk
TUPRS	0,02583	0,01842	0,00741	5000	129,15	92,08	37,07	SistematiK Olmayan Risk
THYAO	0,02812	0,01999	0,00813	5000	140,61	99,94	40,66	SistematiK Olmayan Risk
GARAN	0,02367	0,01652	0,00715	5000	118,37	82,62	35,74	SistematiK Olmayan Risk
ISCTR	0,02382	0,01837	0,00545	5000	119,11	91,87	27,24	SistematiK Olmayan Risk
SISE	0,02468	0,01767	0,00700	5000	123,38	88,36	35,02	SistematiK Olmayan Risk
YKBNK	0,02540	0,01891	0,00648	5000	126,99	94,57	32,42	SistematiK Olmayan Risk

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

5. TARTIŞMA

Covid-19 pandemisi ve alınan önlemlerin etkisi sektörel düzeyde farklılaşmaktadır. Örneğin alınan kapanma önlemleri ile ulaşım, turizm gibi dış mekân sektörleri olumsuz etkilenirken, kamusal hijyene önem veren önlemler, evden çalışma ve çevrimiçi eğitim gibi önlemler ile ise kimya ve teknoloji gibi sektörler olumlu etkilenmiştir (Deloitte, 2020). Tablo 4'te pandemi sürecinde iletişim sektöründe faaliyet gösteren ASELS ve TCELL hisse senetleri toplam riski düşük hisse senetlerinin içindeyken, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren THYAO ve TAVHL hisse senetlerinin toplam riski ise daha yüksektir. Ayrıca pandemi sürecinde, firmaların buldukları sektörün dinamikleri önemli olduğundan, bu dönemde daha çok sistematik olmayan risklerin ön planda olduğu söylenebilmektedir. Elde edilen bu bulgular Rebualos vd. (2022) ve Reedy vd. (2023) ile de uyumludur.

Ural ve Demireli (2018) 2016-2017 yılları için BİST30 endeksinin risk profilini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, endeks içindeki 22 adet hisse senedinin sistematik risk ağırlıklı ve 8 adet hisse senedinin ise sistematik olmayan risk ağırlıklı portföy tercihini etkilemektedir. Covid-19 Krizi süreci için elde edilen sonuçlar ile Ural ve Demireli (2018)'nin bulguları kıyaslandığında, BİST30 endeksinin risk profilinin değiştiği görülmektedir. Kriz öncesi dönemde endeks sistematik risk profiline sahip iken, kriz sürecinde sistematik olmayan risk profiline sahiptir. Bu durum arz kaynaklı şoklardan dolayı ortaya çıkan yüksek belirsizlik süreçlerinde, hisse senedi piyasasının risk profilinin değiştiğini göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada yüksek belirsizliğe neden olan Covid-19 Krizi sürecinde, BİST30 endeksinin risk profili belirlenmiştir. Çalışmada Covid-19 Krizi sürecinde, BİST30 endeksindeki hisseler portföyünde yer veren yatırımcıların, ağırlıklı olarak hangi riske maruz kalacakları ortaya konulmuştur. Çalışmanın amacı çerçevesinde, endeksin risk profilinin belirlenmesinde Sermaye Varlıkları Fiyatlama Modeli kullanılmıştır.

CAPM kullanılarak yapılan hesaplamalarda, yatırımcının her bir hisse senedi için aldığı pozisyon tutarının 5.000 TL olduğu varsayılmıştır. Böylece BİST30 portföyüne sahip olan bir yatırımcının toplam pozisyonu 125.000 TL'dir. Bu portföyün risk karşılığı getirisi 124.041 TL'dir. Buna karşılık her bir hisse senedi için risk düzeyleri ve risk tutarları hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda endeks içinde yer alan hisse senetlerinden 3 tanesinin sistematik risk ağırlıklı portföyü etkilerken, 22 adet hisse senedinin ise sistematik olmayan risk ağırlıklı portföyü etkilediği görülmüştür. Bu durum literatürdeki kriz öncesi süreci analiz eden Ural ve Demireli (2018)'nin çalışması ile kıyaslandığında, Covid-19 Krizi sürecinde BİST30 endeksinin risk profilinin sistematik riskten sistematik olmayan risk profiline değiştiğini göstermektedir.

Covid-19 Krizinin etkisi sektörler arasında farklılaşmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular, Covid-19 Krizi gibi arz kaynaklı yüksek belirsizliğe neden olan krizlerde, sektörel dinamiklerin portföy yatırımı üzerindeki etkisinin daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle arz kaynaklı krizlerde, yatırımcıların sektörel riskleri dikkate almaları gerekmektedir. Bununla birlikte endeksin risk profilinin sistematik olmayan risk profiline sahip olması, yatırımcıların endeksin riskini portföy çeşitlendirmesi ile elimine edebileceklerini göstermektedir. Böylece yüksek belirsizliğin yaşandığı dönemlerde, BİST30 endeksinin yatırımcılar için tercih edilebilir bir endeks olduğu ifade edilebilir.

DETERMINING THE RISK PROFILE OF THE XU30 INDEX: CASE OF COVID-19 PANDEMIC

1. INTRODUCTION

The Covid-19 Crisis, the last global crisis of the 21st century, is also considered a global crisis that causes high uncertainty in country economies (Koffman et al., 2020:211). The high uncertainty experienced also spread to the country's stock markets, resulting in stock market declines that have never been seen in history. Under these conditions, it becomes difficult for the investor to calculate the relationship between risk and return and make an optimal portfolio choice. In this context, the aim of the study is to determine the risk profile of the XU30 index during the Covid-19 Crisis. Thus, it is anticipated that the findings obtained will contribute to determining the optimal portfolio choice of the investor who prefers to invest in the shares of companies within this index during periods of high uncertainty.

2. METHODS

CAPM is a basic model that reveals the relationship between risk and expected return of a financial asset or portfolio (Sharpe, 1964; Lintner, 1965 and Mossin, 1966). In the model, the beta coefficient measures how much the portfolio's risk moves with the market risk, in other words, the sensitivity of the portfolio's risk to the market risk. In this context, when the beta is 1, the risk of the portfolio is equal to the market risk, when the beta is greater than one, the risk of the portfolio is above the risk of the market, and on the contrary, when the beta is less than one, the risk of the portfolio is below the market risk (Sharpe, 1964:438). For this reason, Capital Asset Pricing Model (CAPM) is used to determine the risk profile of the XU30 index during the Covid-19 Crisis.

3. RESULTS

According to the calculations obtained as a result of CAPM, the investor is mainly exposed to systematic risk in investments made in 3 stocks: ENKAI, GUBRF and HEKTS shares. On the other hand, in 22 stocks, the investor is mainly exposed to

unsystematic risk. This shows that unsystematic risks are important in Turkey's stock market during the Covid-19 Crisis. The findings is compared with Ural and Demireli (2018). The authors examined the risk profile of the BIST30 index for the years 2016-2017 and revealed that 22 stocks in the index affected the systematic risk-weighted and 8 stocks affected the unsystematic risk-weighted portfolio choice. Thus, it is seen that the risk profile of the XU30 index changes in periods of high uncertainty, such as the Covid-19 Crisis.

When the risk levels and amounts of stocks are compared according to the model, SASA stocks are high-risk stocks according to the total risk level, KCHOL stocks are according to the unsystematic risk level, and GUBRF stocks are high-risk stocks according to the systematic risk level during the pandemic period. On the contrary, BIMAS stocks are low-risk stocks according to the total risk level, ENKAI stocks are according to the unsystematic risk level, and SAHOL stocks are low-risk stocks according to the systematic risk level. When the stocks are compared in terms of risk amounts, the stock with the highest risk according to the total risk amount is SASA. According to their systematic and unsystematic risk amounts, respectively, GUBRF and KCHOL are high-risk stocks. On the other hand, the stocks with the lowest risk in total, systematic and unsystematic risk amounts are BIMAS, SAHOL and ENKAI, respectively.

4. DISCUSSION

Forecast results show that the impact of the Covid-19 pandemic and the measures taken differs at the sectoral level. For example, while outdoor sectors such as transportation and tourism were negatively affected by the lockdown measures taken, sectors such as chemistry and technology were positively affected by measures that attach importance to public hygiene, working from home and online education (Deloitte, 2020). Therefore, since the dynamics of the sector in which companies operate are important during the pandemic process, it can be said that non-systematic risks are at the forefront during this period. These findings obtained from Rebualos et al. (2022) and Reedy et al. (2023) is also compatible with.

CONCLUSION

Study findings show that the risk profile of the XU30 index changed from systematic risk to unsystematic risk profile during the Covid-19 Crisis. In addition, the impact of the Covid-19 Crisis varies across sectors. The findings obtained in the study show that the effect of sectoral dynamics on portfolio investment is more important in crises that cause high supply-related uncertainty, such as the Covid-19 Crisis. Therefore, in supply-related crises, investors need to take sectoral risks into consideration. So, the fact that the risk profile of the index has an unsystematic risk profile shows that investors can eliminate the risk of the index by portfolio diversification. Thus, it can be stated that the XU30 index is a preferable index for investors in periods of high uncertainty.

KAYNAKÇA

- Akın, Y.K. ve Akduğan, U. (2012). Finansal Piyasalarda Risklerin Belirlenmesinde Riske Maruz Değer Yöntemine İlişkin Bir Uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 225-236.
- Calvet, L. E., Campbell, J. Y. ve Sodini, P. (2007). Down or Out: Assessing The Welfare Costs Of Household Investment Mistakes. *Journal of Political Economy*, 115(5), 707-747.
- Chowdhury, M.A.F., Abdullah, M. ve Masih, M. (2022). COVID-19 Government Interventions And Cryptocurrency Market: Is There Any Optimum Portfolio Diversification? *Journal of International Financial Markets, Institutions & Money*, 81, 1-21.
- Deloitte (2020). Küresel COVID-19 Salgının Türkiye’de Farklı Kategorilere Etkileri-II (s.1-21). Erişim: 2 Eylül 2023, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/consulting/articles/kuresel-covid19-salgininin-turkiyede-farkli-kategorilere-etkileri.html>
- Gülay, G., Korkmaz, E. ve Ersan, Y. (2022). Empirical Analysis of Risk Taking, Investment Efficiency and Diversification in Turkish Defined Contribution Pension Plans. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(4), 1313-1330.
- Gürsakal, S. (2007). Hisse Senedi ve Döviz Piyasası Risklerinin Riske Maruz Değer Yöntemi ile Karşılaştırılması. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 61-76.
- Himanshu, Ritika, Mushir, N. ve Suryavanshi, R. (2021). Impact of COVID-19 on Portfolio Allocation Decisions of Individual Investors. *Journal of Public Affair*, 21, 1-9.
- Işıldak, M.S. (2021). Asimetrik Garch Modellerle Riske Maruz Değer (RMD) Analizi: Altın, Bist 100 Endeksi ve Dolar’dan Oluşan Portföy Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (16), 41-67.
- Keçeci, N.F: (2020). Dört Büyük Kripto Paranın Piyasa Riskinde Covid-19 Pandemi Etkisi. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(Özel Sayı), 206-224.
- Knight, F. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Boston &New York: Houghton Mifflin Company.

- Koffman, J., Gross, J., Etkind, S.N. ve Selman, L. (2020). Uncertainty and COVID-19: How Are We to Respond? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 113(6), 211-216.
- Köse, Y. ve Aktan, C. (2023). BİST-100 Endeksi'nde Yer Alan Türk Havayolu Şirketlerinin Sistematik Risklerinin Tahmin Edilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(1), 37-50.
- Kraft, H. ve Weiss, F. (2023). Pandemic Portfolio Choice. *European Journal of Operational Research*, 305 (2023), 451-462.
- Lintner, J. (1965). The Valuation of Risk Assets and The Selection of Risky Investments in Stock Portfolios and Capital Budgets. *Review of Economics and Statistics*, 47, 13-37.
- Mossin, J. (1966). Equilibrium in A Capital Asset Market. *Econometrica*, 34, 768-783.
- Paradina, R.M. ve Young, M.N. (2021). A Portfolio Selection using Safety First Model for US Blue Chip and Top 30 Companies under NYSE List during COVID-19. IEEM 2021 Meeting, Barselona, 14-18.
- Rebualos, R.A., Young, M.N., Prasetyo, Y.T. ve Nadlifatin, R. (2022). Portfolio Selection Using Mean-variance Model for Financial Technology Sector in the Australian Market Before and During COVID-19. 2022 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, Kuala Lumpur, 412-416.
- Reddy, K., Lakshmi, S.N., Thilaga, S. ve Basha, M. (2023). Construction of An Optimal Portfolio Using the Single Index Model: An Empirical Study of Pre and Post COVID-19. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 14(3), 406-417.
- Rosita, K.K.M., Limcauco, A.V. ve Young, M.N. (2021). Portfolio Selection of Historical Blue Chips in the Philippine Stock Market during COVID19 Pandemic. IEIM 2021 Meeting, Barselona, 100-104.
- Salisu, A.A., Vo, X.V. ve Lawal, A. (2021). Hedging Oil Price Risk With Gold During COVID-19 Pandemic. *Resources Policy*, 70, 1-8.
- Sharpe, W. (1964). Capital Asset Prices: A theory of Market Equilibrium under Conditions of Risk. *Journal of Finance*, 19, 425-442.
- Uçkun, N. Ve Kandemir, S. (2008). Risk Ölçümünde Riske Maruz Değer Metodolojisi ve İMKB'de Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 123-131.

- Ural, M. ve Adakale, T. (2009). Bireysel Emeklilik Fonlarında Risk Yönetimi ve Riske Maruz Değer Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1463-1483.
- Ural, M. ve Demireli, E. (2018). BİST30 Borsa Endeksinde Risk Profili Analizi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(1), 39-48.
- Ural, M., Bayram, O. ve Kisava, Z.S. (2019). BİST30 Endeksinin Risk Profili ve Optimal Portföy Analizi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 650, 9-28.
- Utami, E.M., Gusni, Amaliawiati, L., Komariah, S., Puspitasari, D.M. ve Sinaga, O. (2021). The Analysis of Optimal Portfolio Formation: The Evidence from LQ-45 during the Covid- 19. *Review of International Geographical Education*, 11(6), 121-131.
- Yavuz, S. ve Tokucu, E. (2006). Post Keynesyen İktisat ve Belirsizlik. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 16(1), 147-161.
- Yiğiter, Ş.Y., Tanyıldızı, H., ve Karagöz, L. (2023). Portföy Risk Yönetimi Açısından Varantlar. *Alanya Akademik Bakış*, 7(3), 1373-1385.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**TÜRK HAVA YOLLARININ KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
PERFORMANSININ ENTROPİ VE TOPSIS YÖNTEMLERİYLE
İNCELENMESİ**

İbrahim RENÇBER¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik 25 endeksinde işlem gören tek hava yolu işletmesi olan Türk Hava Yollarının kurumsal sürdürülebilirlik performansını ekonomik, sosyal ve çevresel boyutları kapsamında incelemektir. Araştırma kapsamındaki verilere işletmenin 2014-2022 yılları arasında yayımladığı sürdürülebilirlik raporları, faaliyet raporları ile mali ve operasyonel sunumlardan ulaşılmıştır. Söz konusu verilerin analizi çok kriterli karar verme yöntemlerinden entropi ve TOPSIS yöntemleriyle yapılmıştır. Entropi yöntemi analiz sonuçlarına göre ekonomik sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriter EBİTDAR iken Arz Edilen Koltuk Kilometre Başına Maliyet en düşük önem ağırlığına sahip kriter olmuştur. Çevresel sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriter Geri Dönüşüme Gönderilen Tehlikesiz Atık iken en düşük önem ağırlığına sahip kriter Uçak Yakıtı Tüketimi olmuştur. Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriter Afet ve Acil Durum Tatbikat Sayısı iken en düşük önem ağırlığına sahip kriter ise çalışan Müşteri Memnuniyeti Oranı olmuştur. TOPSIS yöntemi analiz sonuçlarına göre işletmenin ekonomik sürdürülebilirlik performansının en yüksek olduğu yıl 2022 olmuşken 2020 yılı en başarısız yıl olmuştur. Çevresel sürdürülebilirlik performansı açısından 2019 yılı en başarılı yıl olmuşken 2017 yılı en başarısız yıl olmuştur. İşletmenin sosyal sürdürülebilirlik performansının en başarılı olduğu yıl 2021, en kötü olduğu yıl ise 2020 yılı olmuştur. Sonuçlar, 2020 yılında tüm dünyada yaşanan COVID-19 pandemisinin havacılık sektörüne olan olumsuz etkilerini göstermektedir. Ayrıca işletmenin sürdürülebilirliğin ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarını içselleştirerek işletme stratejilerine entegre ettiği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sürdürülebilirlik, Ekonomik Sürdürülebilirlik, Çevresel Sürdürülebilirlik, Sosyal Sürdürülebilirlik, Entropi ve TOPSIS Yöntemi.

JEL Kodları: Q56, L93.

Başvuru: 28.11.2023

Kabul: 05.02.2024

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, ibrahimrencber35@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0415-9866.

AN EXAMINATION OF TURKISH AIRLINES' CORPORATE SUSTAINABILITY PERFORMANCE USING ENTROPY AND TOPSIS METHODS²

Abstract

This research aims to examine the corporate sustainability performance of Turkish Airlines, the only airline listed in the Borsa Istanbul Sustainability 25 index, within the scope of economic, social, and environmental dimensions. The data has been obtained from the sustainability reports, activity reports, and financial and operational presentations published by the company between 2014 and 2022. Entropy and TOPSIS methods, which are multi-criteria decision-making methods, have been used to analyze the data. The findings of the entropy method analysis show that, in terms of economic sustainability, EBITDAR is the highest important weight, and Cost per Available Seat Kilometer is the lowest important weight. Regarding environmental sustainability, Recycled Non-hazardous Wastes is the most important criterion, whereas Aviation Fuel Consumption is the least important criterion. Number of Disaster and Emergency Drills is the least important criterion in terms of social sustainability, whereas Employee Customer Satisfaction Rate is the most important. According to the TOPSIS method analysis results, 2022 is the year in which the economic sustainability performance of the business is highest, while 2020 is the least successful year. While 2019 is the most successful year in terms of environmental sustainability performance, 2017 is the least successful year. The year in which the company's social sustainability performance is most successful is 2021, and the year in which it was worst is 2020. The results show the negative effects of the COVID-19 pandemic experienced all over the world in 2020 on the aviation industry. It is also understood that the business internalizes the economic, environmental and social dimensions of sustainability and integrates them into its business strategies.

Keywords: *Corporate Sustainability, Economic Sustainability, Environmental Sustainability, Social Sustainability, Entropy and TOPSIS Method.*

JEL Codes: *Q56, L93.*

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

1. GİRİŞ

İş dünyasındaki yoğun rekabet, ekonomik sistemlerdeki dönüşüm, çevre ve teknolojiadaki değişim nedeniyle işletmeler pek çok tehdit ve fırsat ile karşı karşıya kalmaktadır (Küçükbay ve Sürücü, 2019). Bu koşullara uyum sağlayarak varlığını sürdürmek isteyen işletmeler, kurumsal sürdürülebilirliği yönetim stratejilerine entegre ederek uzun vadeli değer yaratmaya çalışırlar (Borsa İstanbul, 2020). Ancak uzun vadeli sürdürülebilirliği sağlamak için işletmelerin ekonomik sermayelerinin

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

yanı sıra doğal ve sosyal sermayeyi de yönetmeleri gerekmektedir (Dyllick ve Hockerts, 2002). Bu nedenle işletmeler bir yandan ekonomik başarı sağlamaya çalışırken diğer yandan da çevresel ve sosyal beklentileri karşılamaya çalışmaktadırlar (Taştan, 2021).

Paydaşlarının ekonomik, sosyal ve çevresel konulardaki beklentilerini karşılamak ve rekabet avantajı elde etmek isteyen işletmeler, kurumsal sürdürülebilirliği karar alma mekanizmalarına ve organizasyonel süreçlerine dahil etmektedirler (Eccles vd., 2012; Khan vd., 2016). Sürdürülebilirliğin tüm boyutlarına ait faaliyetleri yerine getiren işletmelerin başında hava yolu işletmeleri gelmektedir. Çünkü havacılık sektörünün dinamikleri nedeniyle bu işletmeler faaliyetlerini çok geniş bir paydaş kitlesiyle eşgüdüm içinde icra etmektedirler. Yasal uyum gereklilikleri, uluslararası standartlar ve paydaş talepleri doğrultusunda beyan edilmesi beklenen konular işletmenin sürdürülebilirlik stratejisini şekillendirmektedir. Ülkemizde sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmak amacıyla, belirlediği politikalar doğrultusunda gerçekleştirildiği faaliyetlerin ekonomik, sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerini ve geleceğe dair vizyonunu paydaşlarına sunan havayolu işletmelerinden birisi de Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığıdır (THY). Dünyanın en fazla ülke ve uluslararası destinasyonuna uçan hava yolu işletmesi olan THY, kurumsal sürdürülebilirlik anlayışını odak noktası haline getirerek aşırı rekabete dayalı havacılık sektöründe fark yaratmaktadır.

Kurumsal sürdürülebilirlik kavramının kazandığı önem, konuya akademisyenler tarafından da ilgi gösterilmesine neden olmuştur (Meuer vd., 2020). Nitekim, pek çok araştırmada bankacılık (Aras vd., 2017), beyaz eşya (Tutkavul, 2020), otomotiv (Yıldız Kaya ve Öztel, 2018) gibi farklı sektörden işletmelerin kurumsal sürdürülebilirlik performansları çeşitli yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir. Havacılık sektöründe ise, Dağlı (2021) tarafından yapılan çalışmada, Avrupa'da lider konumda olan havayolu işletmelerinin COVID-19 öncesi ve COVID-19 sürecindeki finansal performansları TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemiyle kıyaslanarak değerlendirilmesi yapılmıştır. Düşük maliyetli iş modellerini kullanarak COVID-19 salgınının havayollarının ekonomik performansına etkisini araştıran başka bir çalışmada, işletmelerin ekonomik göstergeleri CRITIC (Criteria Importance Through Intercriteria Correlation) ve ARAS (Additive Ratio Assessment) yöntemiyle analiz edilmiştir (Asker, 2023). Karaman ve Akman (2018) yaptıkları çalışmada ise, Analitik Hiyerarşik Süreç (AHP) tekniğini kullanarak Türk havayolu endüstrisinde kurumsal sosyal sürdürülebilirlik programı kriterlerini çoklu alternatifler arasında değerlendirmişlerdir. Havacılık sektörünün ve hava yolu işletmelerinin kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetlerinin çeşitli araştırma metodolojileri kullanılarak incelenmesine rağmen ülkemizdeki havayolu işletmelerinin ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik performanslarını inceleyen yeterince araştırma bulunmamaktadır. Buradan hareketle, Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi 25'te işlem gören tek hava yolu işletmesi olan THY'nin ekonomik, sosyal ve çevresel ve alanlarda yarattığı değer bu araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmada, THY'nin 2014-2022 yılları arasındaki kurumsal sürdürülebilirlik performansı ekonomik, sosyal ve

çevresel boyutları açısından incelenmiştir. Söz konusu döneme ait verilere işletmenin yayımladığı sürdürülebilirlik raporları, faaliyet raporları ile mali ve operasyonel sunumlardan ulaşılmıştır. Ulaşılan veriler Entropi ve TOPSIS yöntemleriyle analiz edilmiştir. Daha sonra işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik performansı ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan değerlendirilerek tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kurumsal Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik kavramı, “herhangi bir şeyin ya da durumun devam etmesini sağlamak” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023). Günümüzde toplumun yeniden üretilebileceğinden daha fazla kaynak kullanmaması gerektiği (Aras ve Crowther, 2008) anlamında kullanılan sürdürülebilirlik kavramı, işletme düzeyinde kurumsal sürdürülebilirlik olarak ifade edilmektedir. Buna göre kurumsal sürdürülebilirlik, bir işletmenin hissedarlar, çalışanlar, müşteriler ve topluluklar gibi paydaşlarının ihtiyaçlarını, ileri yıllardaki paydaşların da ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden gerçekleştirmek olarak belirtilmektedir (Dyllick ve Hockerts, 2002; Lozano, 2015). Kurumsal sürdürülebilirlik yazında sosyal, ekonomik ve çevresel olarak üç bileşen olarak ele alındığı görülmektedir (Elkington, 2004; Bansal, 2005; Dyllick ve Hockerts, 2002). Kurumsal sürdürülebilirlik söz konusu boyutların dengeli ve bütüncül bir biçimde işletme faaliyetlerine ve stratejilerine entegre edilmesidir (Bekmezci, 2014). İşletmeler tarafından sürdürülebilirliğin yalnızca ekonomik boyutuna odaklanıldığında kısa vadeli başarı sağlama imkânının olmasına rağmen uzun vadede başarı için üç boyuta birlikte odaklanılması gereklidir (Dyllick ve Hockerts, 2002; Gladwin vd., 1995). Kurumsal sürdürülebilirlik sayesinde ekonomik, sosyal ve çevresel faktörler işletme karar alma mekanizmalarında değerlendirilip mevcut riskler doğru bir şekilde yönetilerek uzun vadeli değer yaratılmaktadır (Borsa İstanbul, 2020).

Tarihsel olarak incelendiğinde, 1972 yılında icra edilen Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Çevresi Konferansı sürdürülebilirlik konusundaki ilk önemli girişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konferansta yayımlanan Stockholm Bildirisi’nde ülkeler tarafından sağlıklı bir çevre yönetimi, ekonomik büyüme, doğal kaynakların kirliliği ve insanların refahını içeren 26 ilke benimsenmiştir. Stockholm Konferansı’nın icra edildiği 5 Haziran tarihi, Dünya Çevre Günü olarak kabul edilmektedir. 1987 yılında BM tarafından yayımlanan Brundtland Raporu’nda ise yoksulluğu önleme, cinsiyet eşitliği, refahın artırılması ve çevrenin korunmasına yönelik stratejilerin önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca ekonomik büyümenin çevresel sınırlarının var olduğuna işaret edilmiş ve sürdürülebilir gelişme kavramı “bugünün ihtiyaçlarını, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden taviz vermeyerek karşılamak” şeklinde tarif edilmiştir (BM, 1987; Aras ve Crowther, 2009). 1992 yılında Rio de Janeiro’da gerçekleşen BM Çevre ve Kalkınma Konferansı farklı sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerin birbirleri ile ilişkili olduğunu ve sürdürülebilir başarının devam etmesi için gerekli eylem planlarına vurgu yapmıştır. Konferansta yerel ve küresel her türlü seviyede sürdürülebilir kalkınmanın hedeflenmesi gerektiği sonucuna

ulaşmıştır. Sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için çağrı yapan ve Gündem 21 olarak adlandırılan bir eylem programı, BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi ve Orman Yönetimi İlkeleri Bildirgesi konferansın en önemli sonuçları arasındadır. 2022 yılında Johannesburg'daki Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde çevreye saygılı bir kalkınma için su, enerji, sağlık, tarım, biyolojik çeşitlilik gibi konularda bazı kararlar alınmıştır. 2012 yılındaki Rio+20 BM Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan sürdürülebilir bir geleceğin özendirilmesine yönelik "The Future We Want-İstedığımız Gelecek" başlıklı bir belgeyle sonuçlanmıştır. 2000 yılında New York'taki Milenyum Zirvesi'nde alınan Milenyum Kalkınma Hedefleri'nin devamı niteliğinde, 2015 yılında yine New York'ta, "Gündem 2030: BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri" yayımlanmıştır. Bu doğrultuda sürdürülebilir kalkınma için sürdürülebilir şehirler, iklim değişikliği, kuraklığın önlenmesi ve biyolojik çeşitliliğin korunması gibi çevresel konuları içeren yeni bir küresel kalkınma çerçevesi gündeme getirildi. Son olarak 2022 yılında icra edilen Stockholm+50 Konferansı'nın odak noktası sağlıklı bir gezegene, sürdürülebilir ve adil bir toparlanmaya ve 2030 gündemine ulaşmaya yönelik somut, katma değerli eylemlerin ve çıktılarının uygulanması olmuştur. Bu kapsamda ülkeler arasındaki iş birliği ve dayanışmanın güçlendirilmesi, COVID-19 pandemisinden kurtulmaya ve toparlanmaya dönük eylemlerin gerçekleştirilmesi, iklim, doğa ve kirlilik sorunlarının tartışılması ve çözülmesi, insan-hayvan-ekosistem sağlığındaki sorunlar ele alınmıştır.

Kurumsal sürdürülebilirliğin iş dünyasında kazandığı önem kavramın çeşitli kurumsal perspektiflerden ele alınmasına neden olmuştur. Paydaş kuramı, meşruiyet kuramı ve vekalet kuramı kurumsal sürdürülebilirliğin doğasını ve ilişkilerini anlamaya ve açıklamaya çalışan kuramlardan bazılarıdır.

Paydaş kuramına göre paydaşların ekonomik, çevresel ve sosyal beklentileri kurumsal sürdürülebilirliği işletme stratejilerine entegre etmeye zorlamaktadır (Montiel ve Delgado-Ceballos, 2014). Bir işletmenin sürdürülebilir olmasının işletmenin farklı paydaş gruplarına ait çıkarları dikkate alarak sağlıklı ilişkiler geliştirmesine bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Donaldson ve Preston, 1995; Freeman, 1984; Artiach vd., 2010; Montiel ve Delgado-Ceballos, 2014). Kurumsal sürdürülebilirliği özümseyen işletmeler tarafından gönüllü olarak yayımlanan sürdürülebilirlik raporlarının işletme ve paydaşları arasındaki sağlıklı ve etkili bir iletişimin kurulmasında önemli bir rolü mevcuttur (Temiz vd., 2022).

Meşruiyet kuramı kurumsal sürdürülebilirliği açıklamak için kullanılan kuramlardan bir diğeridir (Quick ve Inwinkl, 2020; Fernando ve Lawrence, 2014; Patten, 2019). Kuram, işletmelerin varlıklarını sürdürmek için çevre tarafından talep edilen eylemleri gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir (Guthrie ve Parker, 1989). Bu eylemlerinden biri olan sürdürülebilirlik raporlarını da çevre tarafından onaylanarak meşruiyet elde etmek amacıyla yayımlamaktadırlar (Omran ve Ramdhony, 2015:43; Haniffa ve Cooke, 2002). Kurumsal sürdürülebilirlik raporları işletmelere paydaşlarla daha iyi ilişkiler kurarak sektörde iyi bir imaj kazanmasına dolayısıyla rekabet

avantajı kazanmalarına neden olduğu ifade edilmektedir (Mousa, 2004; Küçükbay ve Sürücü, 2019).

Kurumsal sürdürülebilirlik konusunun ilişkilendirildiği diğer bir kuram ise vekalet kuramıdır. Vekalet teorisi, şirket sahibinin (asil), karar haklarını kendi adına bir şeyler yapan bir kişiye (vekil) devrettiği bir sözleşmeyi konu almaktadır (Jensen ve Smith, 2000). Kuram, mülkiyet ve kontrolün ayrılması durumunda yöneticiler ve hissedarlar arasında ortaya çıkan vekalet sorunlarını ele almaktadır. Bu kapsamdaki en önemli sorun vekil olan yöneticiler ile asil olan işletme sahipleri arasındaki bilgi asimetrisi oluşmasıdır (Kobal ve Ataman, 2018). Yöneticilerin sahip olduğu bilgi üstünlüğünü kötüye kullanma olasılığını kontrol etmek isteyen işletme sahipleri birtakım tedbirler almak ve ilave maliyetlere katlanmak durumunda kalmaktadır (Osnabrugge, 2000). Yayımlanan sürdürülebilirlik raporları sayesinde asil ile vekil arasındaki bilgi asimetrisinin azaltılabileceği öne sürülmektedir (Temiz vd., 2022).

2.2. Ekonomik Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu, finansal performansı artırarak kurumsal değer yaratmayı ifade etmektedir (Leaniz ve Bosque, 2013). Yarattılan bu değer ürün ve hizmetlerin bir işlevidir. Bu sebeple ürün veya hizmetlerin etkinliği ve verimliliği yaratılan değeri artırmaktadır (Wijethilake, 2017). Ekonomik sürdürülebilirlik genel olarak sermayenin korunmasını amaçlamaktadır (Goodland, 2002). İşletmelerin finansal, maddi ve maddi olmayan kaynaklarının etkin ve verimli bir biçimde yönetilmesi ekonomik sürdürülebilirlik kapsamındadır. Ekonomik sürdürülebilirliğe sahip işletmeler hissedarlarına sürekli bir kazanç sağlayan işletmelerdir. Bir işletmenin ekonomik sermayesi bittiğinde varlığı sonlanır ama aslında işletme çok daha erken sürdürülemez durumuna düşer (Dyllick ve Hockerts, 2002).

İşletmelerin finansal performansı ve uzun vadeli rekabet gücü ekonomik sürdürülebilirlik stratejisinin bir parçasıdır (Steurer vd., 2005). Ekonomik sürdürülebilirlik, finansal performansı, maddi varlıkların yönetimini, işletme faaliyetlerinin genel ülke ekonomisi üzerindeki etkisini kapsamına almaktadır (Doane ve MacGillivray, 2001: 19). Ekonomik sürdürülebilirlik, bir işletmenin paydaşlarının finansal koşullarında ve farklı düzeydeki ekonomik sistemlerde meydana getirdiği etki şeklinde belirtilmiştir (Global Reporting Initiative [GRI], 2005). GRI, kârlılığı, yatırımları, maddi varlıkları, ücretleri ve ek geliri, iş gücü verimliliğini, vergileri, yardımları ve istihdam, tedarikçiler, ürünler ve hizmetler yoluyla sosyal kalkınmayı işletmelerin ekonomik sürdürülebilirliği için kriterler olarak belirlemiştir (Tuna ve Besler, 2015).

2.3. Çevresel Sürdürülebilirlik

Çevresel sürdürülebilirlik, dünyamızdaki ekosistemin varlığını tehlikeye düşürmeden mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak olarak ifade edilmektedir (Morelli, 2011). Çevresel sürdürülebilirlik, birey ve işletmelere ait faaliyetlerinin çevreye olan olumsuz etkilerinin en aza indirilerek mevcut doğal kaynakların korunmasıdır (Taiwo ve Owolabi, 2019). Çevresel olarak sürdürülebilir bir işletme, çevreye duyarlı, ekolojik sisteme zarar vermeyen, doğayı korumaya yönelik stratejiler

tasarlayan ve uygulayan bir işletmedir (Schaper, 2002; Tuna ve Besler, 2015). Sürdürülebilirliğin çevresel boyutunu karar mekanizmalarına entegre eden işletmeler kısa vadede bazı masraflara katlanmasına rağmen uzun vadede giderlerden önemli miktarda tasarruf sağlamaktadırlar (Pettinger, 2018). Ayrıca çevresel sürdürülebilirliği benimseyen işletmeler kaynakları ve atıkları etkin ve verimli bir şekilde kullanacağından girdi maliyetleri ile çevreye verilen zararın önlenmesi için katlanılan maliyetlerin azalmasını da sağlayabileceklerdir (Taiwo ve Owolabi, 2019).

Günümüzde çok sayıda şirket ekolojik yönetim misyonları oluşturarak uygulamaya koymaktadır. Çevresel olarak sürdürülebilir işletmeler ekosistemlerin işleyişini bozan faaliyetlerde bulunmazlar (Dyllick ve Hockerts, 2002). İşletmeler, kendilerinden kaynaklanan çevre sorunlarının yanında tedarikçilerinin yol açtığı sosyal ve çevresel sorunlardan da sorumludur (Caniato vd., 2012). Doğal çevrenin tehlikeye girmesi insanlık için önemli hava, su ve gıda gibi temel kaynakların da tehlikeye girmesine neden olmaktadır (Bansal, 2005). Çevresel sürdürülebilirlik kapsamında işletmeler emisyon azaltımı, atıkların azaltımı ve geri dönüştürülmesi, kirliliğin azaltılması, sıvı atıkların artırılması, enerjinin korunması, yenilenebilir kaynakların kullanılması ve sürdürülebilir kaliteli ürünlerin üretilmesi faaliyetlerinde bulunmaktadırlar (Wijethilake, 2017; Taiwo ve Owolabi, 2019). Ayrıca, işletmeler finansal raporlarının yanında yıllık çevre raporlarına da yer vermeye başlamışlardır. Çevresel sürdürülebilirliğe yönelik faaliyetlerin uygulanması ve paydaşlara raporlanması işletmenin verimliliğini artırarak rekabet avantajının elde edilmesine neden olmaktadır (Danso vd., 2020; Gedik, 2020).

2.4. Sosyal Sürdürülebilirlik

Sosyal sürdürülebilirlik, işletmelerin sosyal sermayenin korunmasına katkıda bulunması olarak ifade edilmektedir. İşletmelerin sosyal sermayeyi yönetmesine dair ilk fikirler kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile birlikte 1960'larda ABD ve Birleşik Krallık'ta görülmeye başlanmış olup günümüzde akademi ve iş dünyası tarafından yoğun ilgi görmektedir (Dyllick ve Hockerts, 2002). Toplumun daha sağlıklı ve yaşanabilir olmasını mümkün kılan sosyal sürdürülebilirliğin odak noktası insan ve toplumdandır (Semtrio, 2022). Sosyal sürdürülebilirlik, kültürel ve sosyal açıdan farklı kesimlerin aynı ortamda uyumlu ve kaliteli bir şekilde yaşamalarını teşvik etmektedir (Bramley ve Power, 2009: 31). Cinsiyet eşitliği, insan hakları, eğitim, yerleşme ve yaşanabilirlik gibi konular sosyal sürdürülebilirliğin kapsamına girmektedir. Ayrıca toplumsal sorunlar, toplum sağlığı ve gelişimi, yaşam kalitesi, sosyal adalet ve sosyal destek gibi konuları da bu kapsama dahil edilmektedir (Jamali, 2008; Dillard vd., 2008; Morelli, 2011).

Toplum içinde varlıklarını sürdüren işletmelerin de topluma karşı sorumlulukları bulunduğu ileri sürülmektedir (Aras ve Crowther, 2008). Sosyal sürdürülebilirlik faaliyetlerinin bir parçası olarak işletmeler, toplum üyelerinin kaynakları ve fırsatları eşit şekilde kullanma haklarını sağlamalıdır (Bansal, 2005; Wijethilake 2017). İşletmeler örgüt içerisinde uygulanan insan kaynakları uygulamaları ile çalışan sağlığı, işyeri ve çalışan güvenliği, çalışan hakları, çalışan refahı ile istihdam fırsat ve eşitliğini gözetmek durumundadır. Ayrıca işletmelerin faaliyetlerinden etkilenen

tedarikçiler, rakipler ve müşteriler gibi paydaşlarla olan ilişkileri de sosyal sürdürülebilirliğin bir bileşenidir.

2.5. Sürdürülebilirliğin Şirketlere Faydaları

İşletmelerin stratejik karar alma mekanizmalarında yer alan kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetlerinin neden olduğu maliyetlerin (Becchetti vd., 2008; Artiach vd., 2010) yanında birtakım faydaları da bulunmaktadır. Söz konusu faydaların başında marka değeri, güven ve itibar gelmektedir. İşletmelerin en kıymetli varlıklarından biri olan itibar, işletmelerin kriz zamanlarını daha kolay atlattıklarına neden olmaktadır. Bu kapsamda, kurumsal sürdürülebilirliği işletme faaliyetlerine entegre ederek tüm paydaşları ile paylaşan işletmeler toplum nazarında güvenilir bir izlenim oluşturarak marka değerini ve itibarını artırmaktadırlar. Diğer bir fayda ise maliyet tasarrufuyla beraber karlılığın artırılması gelmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik faaliyetleriyle birlikte enerji tüketiminin düşmesi, ham madde israfının azalması, atıkların geri dönüştürülmesi maliyetlerin azalmasına dolayısıyla işletme karını ve verimliliği yükseltmesine neden olmaktadır. Ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği benimseyen işletmelerin ihtiyacı olan sermayeye daha kolay ulaşabilmesi bir diğer faydadır. Günümüzde finansal kuruluşlar yatırımlarını yönlendirecekleri işletmeleri ve projeleri değerlendirirken ekonomik, sosyal ve çevresel kriterleri de göz önünde bulundurmaktadırlar. Kurumsal sürdürülebilirliği iş stratejilerine entegre eden işletmeler etkin bir risk yönetimine sahip olmaktadır. İş dünyasında ekonomik, sosyal, çevresel riskleri proaktif bir şekilde yöneterek değişen koşullara daha hızlı ve kolay bir şekilde uyum sağlamaktadırlar. Sürdürülebilirlik faaliyetleri sayesinde işletmeler nitelikli insan kaynağını bünyelerine daha fazla çekmektedirler. Bu sayede prestiji artan işletmelerin çalışanları daha fazla motivasyona ve örgütsel bağlılığa sahip olmaktadır. Sürdürülebilirlik süreçlerine paydaşların da dahil edilmesi farklı kesimlerden geri bildirim alarak yenilikçi iş davranışlarının ve yeni ürünlerin ortaya konulmasına katkı sağlayabilmektedir. Diğer paydaşların olduğu gibi tüketicilerin de işletmelerden beklentileri bulunmaktadır. Tüketiciler satın aldıkları ürünlerin içeriğine ve üretim sürecine daha dikkat etmektedirler. Ayrıca tüketiciler, işletme faaliyetlerinin çevreye zarar vermemesini ve işletmelerin doğaya sahip çıkmalarını beklemektedirler (Borsa İstanbul, 2020; Landrum ve Ohsowski, 2018).

2.6. Sürdürülebilirliğin Raporlanması

Kurumsal sürdürülebilirliğin yukarıda bahsedilen faydalarını anlayan işletmeler sürdürülebilirlik ile ilgili faaliyetlerini raporlamaya başlamışlardır (Landrum ve Ohsowski, 2018). İşletmelerin ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerine ilişkin performanslarını yansıtan raporlar sürdürülebilirlik raporları olarak adlandırılmaktadır. İşletmeler ekonomik, sosyal ve çevresel süreçlerine yönelik bilgilerine faaliyet raporlarında yer verdiği gibi ayrı bir sürdürülebilirlik raporunda da yer verebilmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirlik raporlarına ait standartlar, nitelikler ve odak noktaları farklılık göstermesine rağmen sürdürülebilirliğin üç bileşenine ait bilgilerin tüm paydaşlara yayımlanması gerektiğinde uzlaşma sağlanmaktadır. Çünkü tüm paydaşlar işletmelerden şeffaf bir şekilde finansal ve finansal olmayan performanslarına ilişkin bilgileri öğrenmeyi talep etmektedirler.

İşletmeler yayımladıkları sürdürülebilirlik raporlarının açık ve anlaşılabilir olması için dünyada kabul görmüş çeşitli raporlama çerçevelerini benimsemektedirler. Söz konusu çerçevelere ait standartlar sürekli değişen talep ve koşullara göre güncellenmektedir (Landrum ve Ohsowski, 2018). Uluslararası bağımsız bir kuruluş olan Küresel Raporlama Girişimi'nce sunulan GRI standartları, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından sunulan İlerleme Raporu, Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi'nce sunulan Entegre Raporlama ve Karbon Saydamlık Projesi kapsamında sunulan CDP Raporları sıklıkla kullanılan raporlama çerçeveleridir. Ülkemizde işletmeler çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim faaliyetlerini Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'ne göre sürdürülebilirlik raporları yayımlayabilmektedirler. Ayrıca sürdürülebilirlik faaliyetleri ile ilgili açıklamalar, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) üzerinden de paylaşılmaktadır.

Ülkelerin borsaları da sürdürülebilirlik kapsamında önemli bir rol almaktadırlar. Borsalar, kurumsal yönetim, çevresel ve sosyal sorumluluk bilincini artırma, sürdürülebilirlik endeksleri oluşturarak yatırımcıları bilgilendirme, kurumsal sürdürülebilirlik ilkelerine göre ihraç edilen yatırım araçlarına piyasa oluşturma faaliyetleri yürütmektedir (Borsa İstanbul, 2020). Ülkemizde Borsa İstanbul (BİST), 2014 yılında işletmelerin sürdürülebilirlik anlayışını geliştirmek ve yönlendirmek için bir rehber hazırlamış ve gelişmeler ışığında 2020 yılında güncellemiştir. Yine ülkemizde BİST'te işlem gören ve kurumsal sürdürülebilirlik performansları yüksek düzeydeki işletmelerin bulunduğu BİST Sürdürülebilirlik ve BİST Sürdürülebilirlik 25 endeksleri yer almaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Veri Analizi

Hava yolu taşımacılığı, insanların ve yüklerin bir hava aracı ile havadan ulaştırılmasını sağlayan bir sektördür (Gerede, 2015). Hava yolu taşımacılığı insanlara ve işletmelere hızlı, emniyetli ve konforlu bir ulaşım sunduğu için sektöre olan talep sürekli artış göstermektedir (Küçük Yılmaz, 2016). Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı 1933 yılında 2186 sayılı kanunla ve Devlet Hava Yolları İşletmesi adıyla faaliyetlerine başlamıştır. 1955 yılında Türk Hava Yolları adını alan işletme, kurulduğu günden bugüne ülkemizin bayrak taşıyıcısı hava yolu olarak dünyada havayolu işletmeleri arasında önemli bir yer edinmiştir.

Günümüzde işletmeler gerçekleştirdikleri sürdürülebilirlik faaliyetleri hakkında paydaşlarını bilgilendirmek için çeşitli raporlar yayımlamaktadırlar. Araştırmacılar bu raporların içeriklerini farklı metodolojiler kullanarak incelemekte (Tsalis vd., 2020) ve işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımlarını anlamaya ve açıklamaya çalışmaktadırlar (Aksoylu ve Taşdemir, 2020; Aras vd., 2017, 2022; Aksoylu ve Taşdemir, 2020; Doğan ve Kılıç, 2022). Bu çalışmada Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden entropi ve TOPSIS teknikleri kullanılarak verilerin analizi

yapılmıştır. Çalışmada belirlenen kriterlerin havacılık sektörüne özgü olmalarına, işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik performansını daha iyi yansıtmalarına, daha önceki çalışmalarda kullanılmış olup olmamalarına ve araştırma dönemine ait tüm sürdürülebilirlik raporlarında raporlanmalarına dikkat edilmiştir (Kiracı ve Bakır, 2019). Bu kapsamda ekonomik sürdürülebilirlik için 5 kriter, çevresel sürdürülebilirlik için 8 kriter ve sosyal sürdürülebilirlik için 9 kriter araştırmaya dahil edilmiştir. Kurumsal sürdürülebilirlik boyutlarına ilişkin belirlenen toplam 22 kriter, kriterlere ait yapılan kodlama ve optimum durumlar Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Kurumsal Sürdürülebilirlik Kriterleri ve Optimum Durumlar

Boyut	Kriter	Kod	Opt. Dur.
Ekonomik Sürdürülebilirlik	Arz Edilen Koltuk Kilometre (AKK) (milyon km)	E1	Mak.
	AKK Başına Maliyet (CASK) (ABD doları-sent)	E2	Min.
	AKK Başına Gelir (RASK) (ABD doları-sent)	E3	Mak.
	Ücretli Yolcu-Km (milyon km)	E4	Mak.
	EBITDAR (milyon ABD doları)	E5	Mak.
Çevresel Sürdürülebilirlik	Yakıt Tüketimi Uçak Yakıtı (milyon ton)	Ç1	Min.
	Yakıt Tasarrufu (ton)	Ç2	Mak.
	Sera Gazı Emisyonu Tasarrufu (ton CO2)	Ç3	Mak.
	Toplam Su Tüketimi (m3)	Ç4	Min.
	Doğalgaz Tüketimi (m3)	Ç5	Min.
	Elektrik Tüketimi (kWh)	Ç6	Min.
	Geri Dönüşüme Gönderilen Tehlikesiz Atık (ton)	Ç7	Mak.
	Geri Dönüşüme Gönderilen Tehlikeli Atık (ton)	Ç8	Mak.
Sosyal Sürdürülebilirlik	Toplam İşgücü (kişi)	S1	Mak.
	Kadın (kişi)	S2	Mak.
	İşten Ayrılan Kadın/Erkek Çalışanlar (kişi)	S3	Min.
	Müşteri Memnuniyeti Oranı (%)	S4	Mak.
	Kokpit Eğitimleri (saat)	S5	Mak.
	Kabin Eğitimleri (saat)	S6	Mak.
	Emniyet Denetimi Performansı (SAFA) Oranı (%)	S7	Min.
	Hekimlik Faaliyeti Adedi	S8	Min.
	Afet ve Acil Durum Tatbikat Sayısı	S9	Mak.

Not: Opt.Dur.: Optimum Durumlar, Mak.: Maksimum, Min.: Minimum, EBITDAR: Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortisation (Faiz Amortisman Vergi Öncesi Kar)

Kaynak: Kiracı ve Bakır, 2019; Özevin, 2022; Aksoylu ve Taşdemir, 2020; Doğan ve Kılıç, 2022.

İşletmenin 2014 yılından itibaren her yıl düzenli olarak sürdürülebilirlik raporlarını THY yatırımcı ilişkileri web sayfasında yayımladığı tespit edilmiştir (THY, 2023). Söz konusu sürdürülebilirlik raporlarının GRI standartlarına uyum gösterecek şekilde hazırlandığı görülmektedir. Çalışmada 2014-2022 yıllarına ait sürdürülebilirlik raporlardaki ekonomik, sosyal ve çevresel veriler kullanılmıştır. İşletmenin 2023 yılı Sürdürülebilirlik Uyum Raporu araştırma döneminde yayımlanmadığından dolayı 2023 yılına ait ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik performansına ait veriler analizlere dahil edilememiştir.

3.2. Entropi Yöntemi

Çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemlerinde öncelikle kriterlere ait ağırlıklar tespit edilmektedir (Özevin, 2022: 84). Her bir kriterin boyutlar arasındaki görece ağırlığının belirlenebildiği yöntemlerin birisi de entropi yöntemidir (Wang ve Lee, 2009; Tzeng ve Huang, 2011: 62; Aras vd., 2017: 403). Entropi yöntemi, alternatiflere yönelik çeşitli bilgiler içeren bir karar matrisinde kriterlerin önem sırasını ortaya koymak için kullanılmaktadır. Bu yöntem aşağıdaki aşamaları içermektedir (Hwang ve Yoon, 1981).

(1) Karar Matrisinin Düzenlenmesi: M tane alternatifi ($A = \{A_i \mid i = 1, 2, \dots, m\}$) ve n tane kriteri ($C = \{C_j \mid j = 1, 2, \dots, n\}$) bulunan bir ÇKKV probleminde, D karar matrisi denklem (1)'deki şekilde gösterilir.

$$D = \begin{bmatrix} C_1 & C_2 & \dots & C_j & \dots & C_n \\ x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1j} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2j} & \dots & x_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ij} & \dots & x_{in} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots & \dots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mj} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \begin{matrix} A_1 \\ A_2 \\ \vdots \\ A_i \\ \vdots \\ A_m \end{matrix} \quad (1)$$

(2) Normalize Karar Matrisinin Hesaplanması: İkinci adımda farklı ölçüm değerleri bulunan kriterler fayda ve maliyet fonksiyonlarına dikkat edilmeksizin denklem (2) yardımıyla normalize edilir. Her bir kriterin r_{ij} değerini hesaplamak için karar matrisinin her C kriteri ($j = 1, 2, \dots, n$) için normalleştirilmesi gerekir. Böylece, $R = [r_{ij}]$ normalize karar matrisi hesaplanır.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}} ; (i = 1, 2, \dots, m \text{ ve } j = 1, 2, \dots, n) \quad (2)$$

(3) Kriterlere ait Entropi Değerlerinin Hesaplanması: Kriterlere ait entropi değerleri denklem (3) yardımıyla hesaplanır. Denklem 3'te e_j ($0 < e_j < 1$ olmalıdır), j'inci kriterin entropi değerini göstermektedir. Denklemde k sabit bir değerdir ve denklem (4) ile hesaplanır. Entropi yönteminde logaritmik hesaplamalar olduğundan karar matrisinde negatif ve sıfır değerlerinin bulunması durumunda problem yaşamaktadır. Bu tarz problemleri gidermek için bazı dönüşümler yapılabilmektedir (Apan ve Öztel, 2020).

$$e_j = -k \sum_{j=1}^n r_{ij} \cdot \ln(r_j) ; (i = 1, 2, \dots, m \text{ ve } j = 1, 2, \dots, n) \quad (3)$$

$$k = \frac{1}{\ln(m)} \quad (4)$$

(4) Farklılaşma Derecesinin Hesaplanması: Bu aşamada j ölçütüne ait bilgi farklılaşma derecesini gösteren d_j değeri denklem (5) kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$d_j = 1 - e_j ; (i = 1,2, \dots, m \text{ ve } j = 1,2, \dots, n) \quad (5)$$

(5) Kriter Ağırlıklarının Hesaplanması: Son olarak, denklem (6) kullanılarak kriterlerin ağırlık değerleri hesaplanır. Burada toplam ağırlığın 1 olduğu göz önünde bulundurulur ve sağlaması denklem (7) ile yapılır.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} \quad (6)$$

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad (7)$$

3.3. TOPSIS Yöntemi

ÇKKV'nin bir sonraki aşaması alternatiflerin sıralanmasıdır. Bu aşamada sıklıkla kullanılan yöntemlerin başında Hwang ve Yoon'un (1981) geliştirmiş olduğu TOPSIS gelmektedir. Yöntem pozitif ideal çözüm ve negatif ideal çözüm olarak iki prensibi esas almaktadır. Pozitif ideal çözümde, maliyet en düşük seviyede ve fayda en yüksek seviyededir. Negatif ideal çözümde ise, maliyet en yüksek seviyede ve fayda en düşük seviyededir. Böylece yöntem, pozitif ve negatif ideal çözümlere olan uzaklıklar belirlenerek ideal ve ideal olmayan çözümleri ortaya konulmaktadır (Hwang ve Yoon, 1981; Yıldırım vd., 2019).

(1) Karar Matrisinin Oluşturulması: Bu yöntem uygularken ilk önce denklem (8) yardımıyla bir karar matrisi meydana getirilmektedir. Bu matris entropi yönteminde oluşturulan karar matrisinin aynısıdır. Söz konusu matriste (A_{ij}), karar alternatif sayısı m ile, problemde yer alan kriter sayısı ise n ile göstermektedir.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} \cdots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} \cdots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} \cdots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (8)$$

(2) Normalize Karar Matrisinin Hesaplanması: Normalize matris (R), A matrisinin öğelerinden yararlanarak denklem (9) ile hesaplanmaktadır. Yöntemin bu adımındaki amaç, veride bulunan birim farklılıklarını gidererek değerlerin 0 ile 1 arasında yer almasını sağlamaktır.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}^2}} ; (i = 1,2, \dots, m \text{ ve } j = 1,2, \dots, n) \quad (9)$$

(3) Ağırlıklı Normalize Karar Matrisinin Hesaplanması: Denklem (10)'da gösterildiği üzere ağırlıklı normalize karar matrisi oluşturulurken R matrisindeki her bir eleman (r_{ij}) ilgili kritere ilişkin önem katsayıları (w_{ij}) ile çarpılmaktadır. Bu adımda önem gösterilen husus, değerlerin toplamı 1'e eşit olması gerekmektedir. Ağırlıklı normalize karar matrisi (V) denklem (11) aracılığıyla hesaplanmaktadır.

$$v_{ij} = r_{ij} \cdot w_{ij} \ ; \ (i = 1,2, \dots, m \text{ ve } j = 1,2, \dots, n) \quad (10)$$

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix} \quad (11)$$

(4) Pozitif İdeal ve Negatif İdeal Çözümlerin Hesaplanması: Bir önceki adımdaki oluşturulan matristen yararlanılarak, kriterler için en başarılı performansı (A^+) ve en başarısız performansı (A^-) olan ideal alternatif belirlenir. Değerlendirme ölçütleri fayda yönlü ise V matrisindeki değerlerin en yükseği pozitif ideal çözüm, en düşüğü ise negatif ideal çözüm olmaktadır. Değerlendirme ölçütleri maliyet yönlü ise V matrisindeki değerlerin en düşüğü pozitif ideal çözüm, en yükseği ise negatif ideal çözüm olmaktadır. Söz konusu çözümlerin denklem (12) ile denklem (13) kullanılarak hesaplanabilmektedir (Bakır ve Akan, 2018).

Pozitif ideal çözüm için:

$$A^+ = \{v_1^+, v_2^+, \dots, v_n^+\} \ ; \ A^+ = \{(max_i v_{ij} | j \in J), (min_i v_{ij} | j \in J')\} \quad (12)$$

Negatif ideal çözüm için:

$$A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\} \ ; \ A^- = \{(min_i v_{ij} | j \in J), (max_i v_{ij} | j \in J')\} \quad (13)$$

(5) Ayırım Ölçülerinin Elde Edilmesi: Bu adımda alternatiflerin pozitif ideal ve negatif ideal çözüm noktalarına uzaklıkları belirlenmektedir. Denklem (14) pozitif ideal çözüme uzaklık değerinin (S_i^+), denklem (15) ise negatif ideal çözüme uzaklık değerinin (S_i^-) hesaplamasında kullanılır.

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2} \quad (14)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad (15)$$

(6) İdeal Çözüme Görece Yakınlık Değerinin Hesaplanması: Son adımda, bir önceki adımda tespit edilen ayırım ölçülerini kullanarak her bir alternatifin ideal çözüme görece yakınlığı (C_i^*) saptanmaktadır. İdeal çözüme görece yakınlık değeri, denklem

(16)'da belirtildiği gibi negatif ideal çözüme uzaklığın toplam uzaklığa oranıdır. C_i^* değerleri 0 ile 1 arasında bir değer alır ve azalan bir şekilde sıralanır. Yakınlık katsayısı değeri yüksek olan alternatif en iyi seçim olarak değerlendirilmektedir.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^+} \quad (16)$$

4. BULGULAR

4.1. Entropi Analizine Ait Bulgular

Araştırma kapsamında kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik sürdürülebilirlik boyutuna ait 5 kriter, çevresel sürdürülebilirlik boyutuna ait 8 kriter ve sosyal sürdürülebilirlik boyutuna ait 9 kritere ait veriler entropi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Kriterlerin önem ağırlıklarının belirlenmesi amacıyla öncelikle 2014-2022 yıllarını kapsayan bir karar matrisi oluşturulmuştur (Tablo 2). Araştırma verileri içinde negatif bir değer bulunmadığından herhangi bir dönüştürme işlemi yapılmamıştır.

Tablo 2. Karar Matrisi

Karar Matrisi (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	135.330	7,74	7,67	106.787	2.085
2015	153.209	6,42	6,55	119.372	2.580
2016	170.092	5,96	5,42	126.815	1.628
2017	173.073	5,87	5,95	136.947	3.016
2018	182.031	5,86	6,44	149.169	3.349
2019	187.717	5,96	6,24	153.203	3.107
2020	75.009	6,65	6,17	53.253	1.866
2021	127.781	5,72	6,49	86.708	3.744
2022	201.735	6,9	8,09	162.665	5.377

Karar Matrisi (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8
2014	3.801	27.592	86.916	48.479	2.982	6.317	378	30
2015	4.272	27.187	85.639	47.887	3.656	5.986	382	58
2016	4.693	43.975	138.522	48.154	3.463	5.712	230	132
2017	4.847	46.757	147.283	169.856	4.546	7.475	91	99
2018	5.352	29.608	93.267	56.608	4.149	7.829	124	115
2019	5.610	55.492	174.800	64.903	4.132	13.612	1.249	153
2020	2.848	22.760	71.695	38.022	3.713	11.600	1.163	35,9
2021	4.234	37.082	117.815	255.238	3.605	7.403	1.449	105
2022	5.712	57.581	181.379	364.508	7.005	8.934	2.103	128

Karar Matrisi (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	19.902	9.226	1.579	70,00	123.990	201.709	0,287	93.158	8
2015	22.030	10.202	928	78,10	129.602	267.346	0,252	109.976	16
2016	24.124	11.473	1.392	78,35	131.035	388.106	0,25	126.260	19
2017	24.075	11.368	1.380	79,00	131.330	396.270	0,16	132.603	16
2018	26.739	12.332	1.236	79,00	233.242	631.236	0,215	157.016	17
2019	29.491	13.579	1.189	75,00	246.472	225.119	0,177	161.992	58
2020	28.668	13.129	1.358	77,00	320.379	238.555	0,318	125.326	8
2021	27.532	12.682	1.502	83,00	328.394	277.754	0,054	117.699	97
2022	29.520	13.804	922	83,00	610.469	310.876	0,143	184.219	96

Daha sonra farklı ölçüm değerlerine sahip kriterler standartlaştırılması için karar matrisindeki değerler normalize edilmiştir. Tablo 3, her bir kriter için hesaplan rij değerine ait normalize karar matrisini göstermektedir.

Tablo 3. Normalize Karar Matrisi

Normalize Karar Matrisi (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	0,0963	0,1356	0,1300	0,0975	0,0779
2015	0,1090	0,1125	0,1110	0,1090	0,0964
2016	0,1210	0,1044	0,0918	0,1158	0,0609
2017	0,1231	0,1028	0,1008	0,1251	0,1127
2018	0,1295	0,1027	0,1091	0,1362	0,1252
2019	0,1335	0,1044	0,1057	0,1399	0,1161
2020	0,0534	0,1165	0,1045	0,0486	0,0698
2021	0,0909	0,1002	0,1100	0,0792	0,1400
2022	0,1435	0,1209	0,1371	0,1486	0,2010

Normalize Karar Matrisi (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
2014	0,0919	0,0793	0,0792	0,0443	0,0801	0,0844	0,0527	0,0351
2015	0,1033	0,0781	0,0780	0,0438	0,0981	0,0800	0,0533	0,0678
2016	0,1134	0,1264	0,1262	0,0440	0,0930	0,0763	0,0321	0,1542
2017	0,1172	0,1343	0,1342	0,1553	0,1220	0,0998	0,0127	0,1157
2018	0,1294	0,0851	0,0850	0,0518	0,1114	0,1046	0,0173	0,1344
2019	0,1356	0,1594	0,1593	0,0593	0,1109	0,1818	0,1742	0,1788
2020	0,0688	0,0654	0,0653	0,0348	0,0997	0,1549	0,1622	0,0419
2021	0,1023	0,1065	0,1074	0,2334	0,0968	0,0989	0,2021	0,1227
2022	0,1381	0,1654	0,1653	0,3333	0,1880	0,1193	0,2933	0,1496

Normalize Karar Matrisi (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	0,0858	0,0856	0,1375	0,0997	0,0550	0,0687	0,1546	0,0771	0,0239
2015	0,0949	0,0946	0,0808	0,1112	0,0575	0,0910	0,1358	0,0910	0,0478
2016	0,1039	0,1064	0,1212	0,1115	0,0581	0,1321	0,1347	0,1045	0,0567
2017	0,1037	0,1055	0,1201	0,1125	0,0582	0,1349	0,0862	0,1097	0,0478
2018	0,1152	0,1144	0,1076	0,1125	0,1034	0,2149	0,1158	0,1300	0,0507
2019	0,1271	0,1260	0,1035	0,1068	0,1093	0,0767	0,0954	0,1341	0,1731
2020	0,1235	0,1218	0,1182	0,1096	0,1421	0,0812	0,1713	0,1037	0,0239
2021	0,1186	0,1176	0,1308	0,1182	0,1456	0,0946	0,0291	0,0974	0,2896
2022	0,1272	0,1281	0,0803	0,1182	0,2707	0,1058	0,0770	0,1525	0,2866

Normalize karar matrisi oluşturulduktan sonra kriterlere ait entropi değerleri belirlenmiş olup Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Entropi Değerleri

Entropi Değerleri (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	-0,2253	-0,2709	-0,2652	-0,2270	-0,1989
2015	-0,2416	-0,2458	-0,2440	-0,2416	-0,2256
2016	-0,2555	-0,2359	-0,2193	-0,2497	-0,1703
2017	-0,2579	-0,2339	-0,2313	-0,2600	-0,2461
2018	-0,2647	-0,2337	-0,2417	-0,2716	-0,2601
2019	-0,2688	-0,2359	-0,2376	-0,2752	-0,2500
2020	-0,1564	-0,2505	-0,2361	-0,1470	-0,1857
2021	-0,2180	-0,2305	-0,2428	-0,2008	-0,2752
2022	-0,2786	-0,2554	-0,2724	-0,2833	-0,3225

Entropi Değerleri (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8
2014	-0,2193	-0,2010	-0,2008	-0,1381	-0,2021	-0,2086	-0,1552	-0,1175
2015	-0,2345	-0,1992	-0,1990	-0,1370	-0,2278	-0,2020	-0,1562	-0,1824
2016	-0,2469	-0,2614	-0,2613	-0,1375	-0,2208	-0,1963	-0,1103	-0,2883
2017	-0,2512	-0,2697	-0,2696	-0,2892	-0,2567	-0,2301	-0,0554	-0,2495
2018	-0,2646	-0,2096	-0,2095	-0,1533	-0,2445	-0,2361	-0,0702	-0,2697
2019	-0,2709	-0,2927	-0,2926	-0,1676	-0,2439	-0,3100	-0,3044	-0,3078
2020	-0,1842	-0,1784	-0,1783	-0,1168	-0,2298	-0,2889	-0,2951	-0,1330
2021	-0,2333	-0,2386	-0,2396	-0,3396	-0,2260	-0,2288	-0,3232	-0,2574
2022	-0,2734	-0,2977	-0,2975	-0,3662	-0,3142	-0,2537	-0,3598	-0,2842

Entropi Değerleri (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	-0,2106	-0,2104	-0,2728	-0,2298	-0,1595	-0,1839	-0,2887	-0,1976	-0,0892
2015	-0,2235	-0,2231	-0,2033	-0,2442	-0,1642	-0,2182	-0,2711	-0,2181	-0,1453
2016	-0,2353	-0,2384	-0,2558	-0,2446	-0,1653	-0,2674	-0,2700	-0,2360	-0,1628
2017	-0,2351	-0,2372	-0,2546	-0,2457	-0,1656	-0,2703	-0,2113	-0,2425	-0,1453
2018	-0,2490	-0,2480	-0,2399	-0,2457	-0,2347	-0,3304	-0,2497	-0,2652	-0,1513
2019	-0,2621	-0,2610	-0,2348	-0,2389	-0,2420	-0,1969	-0,2241	-0,2694	-0,3036
2020	-0,2583	-0,2564	-0,2524	-0,2423	-0,2773	-0,2039	-0,3023	-0,2350	-0,0892
2021	-0,2529	-0,2518	-0,2660	-0,2524	-0,2806	-0,2230	-0,1029	-0,2269	-0,3589
2022	-0,2623	-0,2632	-0,2025	-0,2524	-0,3537	-0,2377	-0,1975	-0,2868	-0,3581

Son olarak, Tablo 5'te sunulduğu üzere kriterlere ilişkin entropi skorları (ej), farklılaşma dereceleri (dj) ve entropi ağırlıkları (wj) hesaplanmıştır.

Tablo 5. Entropi Skorları, Farklaşma Dereceleri ve Entropi Ağırlıkları

	E1	E2	E3	E4	E5				
	ej	0,9861	0,9979	0,9968	0,9813	0,9714			
Ç1		Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	
0,9914		0,9777	0,9777	0,8398	0,9858	0,9805	0,8328	0,9511	
S1		S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
0,9963		0,9965	0,9931	0,9995	0,9297	0,9702	0,9637	0,9910	0,8208
E1	E2	E3	E4	E5					
dj	0,0139	0,0021	0,0032	0,0187	0,0286				
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	
	0,0086	0,0223	0,0223	0,1602	0,0142	0,0195	0,1672	0,0489	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
	0,0037	0,0035	0,0069	0,0005	0,0703	0,0298	0,0363	0,0090	0,1792
E1	E2	E3	E4	E5					
wj	0,2094	0,0321	0,0477	0,2810	0,4298				
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	
	0,0186	0,0482	0,0481	0,3457	0,0307	0,0420	0,3610	0,1056	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
	0,0108	0,0103	0,0204	0,0016	0,2073	0,0878	0,1069	0,0265	0,5284

4.2. TOPSIS Analizine Ait Bulgular

Tablo 6’da sunulduğu gibi, TOPSIS yönteminde karar matrisi oluşturulurken ekonomik sürdürülebilirlik için 5 kriter, çevresel sürdürülebilirlik için 8 kriter ve sosyal sürdürülebilirlik için 9 kriter olmak üzere toplamda 22 kriter belirlenmiştir. Diğer taraftan alternatifler için ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik kapsamında 2014-2022 yılları belirlenmiştir.

Tablo 6. Karar Matrisi

Karar Matrisi (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	135.330	7,74	7,67	106.787	2.085
2015	153.209	6,42	6,55	119.372	2.580
2016	170.092	5,96	5,42	126.815	1.628
2017	173.073	5,87	5,95	136.947	3.016
2018	182.031	5,86	6,44	149.169	3.349
2019	187.717	5,96	6,24	153.203	3.107
2020	75.009	6,65	6,17	53.253	1.866
2021	127.781	5,72	6,49	86.708	3.744
2022	201.735	6,9	8,09	162.665	5.377

Karar Matrisi (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8
2014	3.801	27.592	86.916	48.479	2.982	6.317	378	30
2015	4.272	27.187	85.639	47.887	3.656	5.986	382	58
2016	4.693	43.975	138.522	48.154	3.463	5.712	230	132
2017	4.847	46.757	147.283	169.856	4.546	7.475	91	99
2018	5.352	29.608	93.267	56.608	4.149	7.829	124	115
2019	5.610	55.492	174.800	64.903	4.132	13.612	1.249	153
2020	2.848	22.760	71.695	38.022	3.713	11.600	1.163	35,9
2021	4.234	37.082	117.815	255.238	3.605	7.403	1.449	105
2022	5.712	57.581	181.379	364.508	7.005	8.934	2.103	128

Karar Matrisi (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	19.902	9.226	1.579	70,00	123.990	201.709	0,287	93.158	8
2015	22.030	10.202	928	78,10	129.602	267.346	0,252	109.976	16
2016	24.124	11.473	1.392	78,35	131.035	388.106	0,25	126.260	19
2017	24.075	11.368	1.380	79,00	131.330	396.270	0,16	132.603	16
2018	26.739	12.332	1.236	79,00	233.242	631.236	0,215	157.016	17
2019	29.491	13.579	1.189	75,00	246.472	225.119	0,177	161.992	58
2020	28.668	13.129	1.358	77,00	320.379	238.555	0,318	125.326	8
2021	27.532	12.682	1.502	83,00	328.394	277.754	0,054	117.699	97
2022	29.520	13.804	922	83,00	610.469	310.876	0,143	184.219	96

Karar matrisi oluşturulduktan sonra değerlerin normalizasyon işlemi yapılmıştır. Tablo 7, analiz sonucunda elde edilen normalize karar matrisini göstermektedir.

Tablo 7. Normalize Karar Matrisi

Normalize Karar Matrisi (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	0,2811	0,4048	0,3871	0,2824	0,2197
2015	0,3183	0,3358	0,3306	0,3156	0,2719
2016	0,3534	0,3117	0,2736	0,3353	0,1716
2017	0,3596	0,3070	0,3003	0,3621	0,3179
2018	0,3782	0,3065	0,3250	0,3944	0,3530
2019	0,3900	0,3117	0,3149	0,4051	0,3274
2020	0,1558	0,3478	0,3114	0,1408	0,1967
2021	0,2655	0,2992	0,3276	0,2293	0,3946
2022	0,4191	0,3609	0,4083	0,4301	0,5667

Normalize Karar Matrisi (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
2014	0,2708	0,2269	0,2267	0,0984	0,2321	0,2422	0,1207	0,0964
2015	0,3044	0,2236	0,2234	0,0972	0,2846	0,2296	0,1220	0,1864
2016	0,3344	0,3617	0,3614	0,0977	0,2695	0,2190	0,0735	0,4242
2017	0,3453	0,3845	0,3842	0,3448	0,3538	0,2867	0,0291	0,3182
2018	0,3813	0,2435	0,2433	0,1149	0,3229	0,3002	0,0396	0,3696
2019	0,3997	0,4564	0,4560	0,1317	0,3216	0,5220	0,3990	0,4917
2020	0,2029	0,1872	0,1870	0,0772	0,2890	0,4448	0,3715	0,1154
2021	0,3017	0,3050	0,3073	0,5181	0,2806	0,2839	0,4629	0,3374
2022	0,4070	0,4736	0,4732	0,7399	0,5452	0,3426	0,6718	0,4114

Normalize Karar Matrisi (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	0,2553	0,2549	0,4065	0,2986	0,1418	0,1924	0,4346	0,2268	0,0524
2015	0,2826	0,2818	0,2389	0,3332	0,1482	0,2549	0,3816	0,2678	0,1049
2016	0,3094	0,3170	0,3584	0,3342	0,1498	0,3701	0,3786	0,3074	0,1245
2017	0,3088	0,3141	0,3553	0,3370	0,1502	0,3779	0,2423	0,3229	0,1049
2018	0,3429	0,3407	0,3182	0,3370	0,2667	0,6020	0,3256	0,3823	0,1114
2019	0,3782	0,3751	0,3061	0,3199	0,2818	0,2147	0,2681	0,3944	0,3801
2020	0,3677	0,3627	0,3496	0,3285	0,3663	0,2275	0,4816	0,3051	0,0524
2021	0,3531	0,3504	0,3867	0,3541	0,3755	0,2649	0,0818	0,2866	0,6358
2022	0,3786	0,3813	0,2374	0,3541	0,6980	0,2965	0,2166	0,4485	0,6292

Normalizasyon işlemi yapıldıktan sonra denklem (10) ve (11) takip edilerek ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi elde edilmiştir. Söz konusu matris Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi

Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi (Ekonomik Sürdürülebilirlik)					
	Mak.	Min.	Mak.	Mak.	Mak.
wj	0,2094	0,0321	0,0477	0,2810	0,4298
	E1	E2	E3	E4	E5
2014	0,0589	0,0130	0,0185	0,0793	0,0944
2015	0,0667	0,0108	0,0158	0,0887	0,1169
2016	0,0740	0,0100	0,0130	0,0942	0,0737
2017	0,0753	0,0099	0,0143	0,1018	0,1366
2018	0,0792	0,0098	0,0155	0,1108	0,1517
2019	0,0817	0,0100	0,0150	0,1138	0,1407
2020	0,0326	0,0112	0,0149	0,0396	0,0845
2021	0,0556	0,0096	0,0156	0,0644	0,1696
2022	0,0878	0,0116	0,0195	0,1209	0,2436

Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi (Çevresel Sürdürülebilirlik)								
	Min.	Mak.	Mak.	Min.	Min.	Min.	Mak.	Mak.
wj	0,0186	0,0482	0,0481	0,3457	0,0307	0,0420	0,3610	0,1056
	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8
2014	0,0050	0,0109	0,0109	0,0340	0,0071	0,0102	0,0436	0,0102
2015	0,0056	0,0108	0,0108	0,0336	0,0087	0,0097	0,0440	0,0197
2016	0,0062	0,0174	0,0174	0,0338	0,0083	0,0092	0,0265	0,0448
2017	0,0064	0,0185	0,0185	0,1192	0,0109	0,0121	0,0105	0,0336
2018	0,0071	0,0117	0,0117	0,0397	0,0099	0,0126	0,0143	0,0390
2019	0,0074	0,0220	0,0219	0,0455	0,0099	0,0219	0,1440	0,0519
2020	0,0038	0,0090	0,0090	0,0267	0,0089	0,0187	0,1341	0,0122
2021	0,0056	0,0147	0,0148	0,1791	0,0086	0,0119	0,1671	0,0356
2022	0,0076	0,0228	0,0228	0,2558	0,0168	0,0144	0,2425	0,0434

Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi (Sosyal Sürdürülebilirlik)									
	Mak.	Mak.	Min.	Mak.	Min.	Mak.	Mak.	Mak.	Mak.
wj	0,0108	0,0103	0,0204	0,0016	0,2073	0,0878	0,1069	0,0265	0,5284
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2014	0,0028	0,0026	0,0083	0,0005	0,0294	0,0169	0,0465	0,0060	0,0277
2015	0,0031	0,0029	0,0049	0,0005	0,0307	0,0224	0,0408	0,0071	0,0554
2016	0,0034	0,0032	0,0073	0,0005	0,0311	0,0325	0,0405	0,0081	0,0658
2017	0,0033	0,0032	0,0073	0,0005	0,0311	0,0332	0,0259	0,0086	0,0554
2018	0,0037	0,0035	0,0065	0,0005	0,0553	0,0529	0,0348	0,0101	0,0589
2019	0,0041	0,0038	0,0063	0,0005	0,0584	0,0189	0,0287	0,0105	0,2009
2020	0,0040	0,0037	0,0071	0,0005	0,0759	0,0200	0,0515	0,0081	0,0277
2021	0,0038	0,0036	0,0079	0,0006	0,0778	0,0233	0,0087	0,0076	0,3359
2022	0,0041	0,0039	0,0048	0,0006	0,1447	0,0260	0,0232	0,0119	0,3325

Ağırlıklandırılmış normalize karar matrisinin elde edilmesini müteakip pozitif ideal ve negatif ideal çözüm değerleri belirlenmektedir. Söz konusu çözüm değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. İdeal Çözüm Değerleri

	E1	E2	E3	E4	E5
V+	0,0878	0,0096	0,0195	0,1209	0,2436
V-	0,0326	0,0130	0,0130	0,0396	0,0737

	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8
V+	0,0038	0,0228	0,0228	0,0267	0,0071	0,0092	0,2425	0,0519
V-	0,0076	0,0090	0,0090	0,2558	0,0168	0,0219	0,0105	0,0102

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
V+	0,0041	0,0039	0,0048	0,0006	0,0294	0,0529	0,0515	0,0119	0,3359
V-	0,0028	0,0026	0,0083	0,0005	0,1447	0,0169	0,0087	0,0060	0,0277

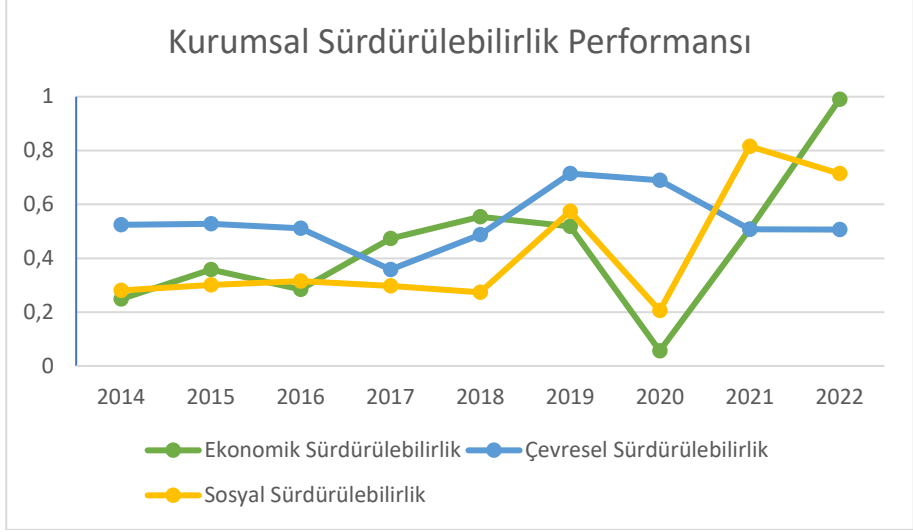
İdeal ve negatif çözüm kümesi oluşturulduktan sonra sırasıyla denklem (14) ve denklem (15) takip edilerek ideal çözüm değerine ve negatif çözüm değerine uzaklıklar (S_i^+ ve S_i^-) hesaplanmaktadır. Sonrasında denklem (16) takip edilerek alternatiflerin skorları (C_i) hesaplanmaktadır. 2018 yılına ilişkin alternatiflerin ideal çözüme göreceli yakınlıkları Tablo 10’da belirtilmiştir.

Tablo 10. İdeal Çözüm Yakınlıkları

	Ekonomik Sürdürülebilirlik			Çevresel Sürdürülebilirlik			Sosyal Sürdürülebilirlik		
	S_i^+	S_i^-	C_i	S_i^+	S_i^-	C_i	S_i^+	S_i^-	C_i
2014	0,1575	0,0522	0,2491	0,2041	0,2248	0,5241	0,3104	0,1213	0,2810
2015	0,1325	0,0738	0,3577	0,2019	0,2254	0,5275	0,2824	0,1218	0,3012
2016	0,1726	0,0686	0,2845	0,2164	0,2261	0,5110	0,2712	0,1250	0,3155
2017	0,1095	0,0982	0,4730	0,2506	0,1397	0,3580	0,2824	0,1193	0,2969
2018	0,0929	0,1155	0,5542	0,2295	0,2184	0,4875	0,2788	0,1047	0,2730
2019	0,1033	0,1114	0,5189	0,1012	0,2533	0,7146	0,1441	0,1946	0,5745
2020	0,1870	0,0111	0,0560	0,1175	0,2605	0,6892	0,3135	0,0811	0,2055
2021	0,0985	0,1017	0,5080	0,1713	0,1769	0,5081	0,0713	0,3155	0,8157
2022	0,0020	0,1963	0,9900	0,2296	0,2353	0,5062	0,1218	0,3053	0,7149

TOPSIS yöntemi analiz sonuçlarına göre, THY’nin en iyi üç ekonomik sürdürülebilirlik performansı sırasıyla 0,9900 değeri ile 2022 yılında, 0,5542 ile 2018 yılında ve 0,5189 değeri ile 2019 yılında gerçekleşmiştir. THY’nin en kötü ekonomik sürdürülebilirlik performansı ise 0,0560 değeri ile 2020 yılında olmuştur. İşletmenin en iyi üç çevresel sürdürülebilirlik performansının sırasıyla 0,7146 değeri ile 2019 yılında, 0,6892 değeri ile 2020 yılında ve 0,5275 değeri ile 2015 yılında olduğu görülmüştür. İşletmenin en kötü çevresel sürdürülebilirlik performansı ise 0,3580 değeri ile 2017 yılında meydana gelmiştir. Son olarak, işletmenin en iyi üç sosyal sürdürülebilirlik performansı sırasıyla 0,8157 değeri ile 2021 yılında, 0,7149 ile 2022 yılında ve 0,5745 değeri ile 2019 yılında gerçekleşmiştir. 2020 yılı ise 0,2055 değeri ile işletmenin en kötü ekonomik sürdürülebilirlik performansına sahip olduğu yıl olmuştur.

Şekil 1. Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansı



Şekil 1’de görüldü gibi işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik raporlarını yayımlamaya başladığı 2014 yılından 2018 yılına kadar ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik skorları genelde yatay bir seyir göstermiştir. 2019 yılı ile birlikte özellikle çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik performansları artış göstermeye başlamıştır. 2020 yılına gelindiğinde yaşanan COVID-19 pandemisinin olumsuz etkileri havacılık sektörünü de derinden etkileyerek işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik performansında düşüşlere neden olmuştur. Pandemi sonrası toparlanmaya başlayan sektörde işletmenin özellikle ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik performanslarında hızlı iyileşmeler yaşanmıştır.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada THY’nin 2014-2022 yılları arasındaki kurumsal sürdürülebilirlik performansı ekonomik, çevresel ve sosyal göstergeler doğrultusunda ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle literatürde yapılan çalışmalar ışığında ekonomik, çevresel ve sosyal göstergelere ilişkin kriterler belirlenmiştir. Sonra işletmenin yayımladığı sürdürülebilirlik raporları, faaliyet raporları ile diğer tablo ve sunumlardan söz konusu kriterlere ilişkin veriler elde edilmiştir. Daha sonra entropi yöntemi kullanılarak kriterlerin ağırlıkları belirlenmiştir. Son olarak, işletmenin 2014-2022 arası döneme ait sürdürülebilirlik performansı TOPSIS yöntemiyle analiz edilmiştir.

Entropi yöntemi analiz sonuçlarına göre ekonomik sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriter EBITDAR (0,4298) iken en düşük önem ağırlığına sahip kriter ise Arz Edilen Koltuk Kilometre Başına Maliyet (0,0321) olmuştur. İşletmenin ülkemiz ve dünya hava taşımacılığı sektöründe en fazla noktaya uçan ve en fazla yolcu taşıyan havayolu misyonunu üstlenmesinin bu kriterin yüksek

ağırlığa sahip olmasında etkisi olabilir. Ayrıca ikinci en yüksek ağırlığa sahip kriterin Ücretli Yolcu-Km olması bu görüşü desteklemektedir. Diğer taraftan Arz Edilen Koltuk Kilometre Başına Maliyetinin en düşük ağırlıklı kriter olmasının COVID-19 pandemisi ve Rusya-Ukrayna Savaşı'ndan kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Pandemi süreci ve kriz dönemlerinde oluşan maliyetler ikinci plana itilmiş olabilir. Nitekim işletme 2020 yılında net 2.786 milyon ABD doları zarar açıklamıştır. Çevresel sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriter Geri Dönüşüme Gönderilen Tehlikesiz Atık iken (0,3610) en düşük önem ağırlığına sahip kriter Yakıt Tüketimi Uçak Yakıtı (0,0186) olmuştur. İşletmenin etkinlikle uyguladığı atık yönetimi stratejisi sonucunda bu kriterin öne çıkmış olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda üçüncü en yüksek önem ağırlığına sahip kriter de Geri Dönüşüme Gönderilen Tehlikeli Atık (0,1056) olmuştur. Uçak yakıt tüketiminin düşük önem değerine sahip olmasının THY bünyesindeki uçak sayısının yıllara sair artış göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Artan yakıt miktarına rağmen işletme tarafından uygulanan çeşitli tasarruf tedbirlerinin bu kriter önem ağırlığının düşük çıkmasına neden olmuş olabilir. Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında en yüksek önem ağırlığına sahip kriterler sırasıyla Afet ve Acil Durum Tatbikat Sayısı (0,5284), Kokpit Eğitimleri (0,2073), Emniyet Denetimi Performansı (SAFA) Oranı (0,1069) olmuştur. Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında en düşük önem ağırlığına sahip kriter ise Müşteri Memnuniyeti Oranı (0,0016) olmuştur. Türkiye gibi geniş coğrafi alana sahip ülkelerde yaşabilecek afet ve acil durumlarda ulaştırma çok önem arz etmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir unsuru olarak afet ve acil durumlara hazırlık kriterinin önem ağırlığı yüksek seviyede olmuş olabilir. Uçuş ekiplerinin çeşitli konularda bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılması, güncel tutulması ve ulusal/uluslararası standartlara uyum sağlamak amacıyla işletme bünyesindeki Uçuş Eğitim Merkezi tarafından uygulanan kokpit eğitimlerinin uygulanması bu kriterin önem ağırlığının artmasına neden olmuş olabilir. Diğer bir önemli kriter ise uçuş emniyetini olumsuz etkileyebilecek her türlü faktörün tespiti ve çözümü ile uçuşa elverişliliği sağlamak amacıyla güden SAFA Oranı olmuştur.

TOPSIS yöntemi analiz sonuçlarına göre, 2014 ile 2022 yılları arasındaki alternatifler arasında, THY işletmesinin ekonomik sürdürülebilirlik performansının en başarılı olduğu yıl 2022 yılı olmuştur. Ekonomik sürdürülebilirlik performansının en kötü olduğu yıl ise 2020 yılı olmuştur. Bu durumun COVID-19 pandemisi ve Rusya-Ukrayna krizinin hava taşımacılığı sektörüne olumsuz etkisinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Devlet Hava Meydanları İşletmesi [DHMİ], 2022). Küresel ekonominin toparlanmasıyla beraber 2022 yılı Türkiye'de turizm ve dış ticaret faaliyetlerinin gelişme gösterdiği bir dönem olmuştur. İşletmenin çevresel sürdürülebilirlik performansının en başarılı olduğu yıl 2019 olmuşken çevresel sürdürülebilirlik performansının en başarısız olduğu yıl 2017 olmuştur. 2019 yılında küresel iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında yakıt verimliliğinin artırılması ve sera gazı emisyonlarının azaltılmasına yönelik uygulamalar ile atık yönetimi kapsamında geri dönüşüme gönderilen tehlikeli atık miktarının çevresel sürdürülebilirlik performansına olumlu katkı sağladığı değerlendirilmektedir. 2017 yılı itibarıyla elektrik, su ve doğal gaz kullanımına ilişkin beyanlara İstanbul'daki diğer operasyon binalarının kullanım değerlerinin eklenmesi ve ayrıca geri dönüşüme

gönderilen atık miktarının diğer alternatiflere nispeten daha az olması işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik performansını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Son olarak, işletmenin sosyal sürdürülebilirlik performansının en başarılı olduğu yıl 2021 olurken, sosyal sürdürülebilirlik performansının en başarısız olduğu yıl 2020 yılı olmuştur. 2021 yılında pandemi sonrasında toparlanmaya başlayan sektörde işletmede uygulanan afet ve acil durum tatbikatları, emniyet denetimleri ve gerçekleşen müşteri memnuniyetlerinin işletmenin sosyal sürdürülebilirlik performansına olumlu katkı yaptığı anlaşılmaktadır. Kurumsal sürdürülebilirliğin diğer boyutlarında olduğu gibi 2020 yılında da COVID-19'un olumsuz etkisi hemen hemen tüm kriterlerde kendisini göstermiştir. Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında uygulanan faaliyetlerde devamlılığın sağlanmasına rağmen afet ve acil durum tatbikatı, emniyet denetimi ve işten ayrılma gibi faktörlerin söz konusu alternatife ait performans değerinin düşük olmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, ülkemizde hava yolu taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren THY'nin 2014-2022 yılları arasındaki kurumsal sürdürülebilirlik raporları ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan incelenmiştir. BİST Sürdürülebilirlik 25 Endeksinde yer alan tek hava yolu işletmesi olarak THY'nin sürdürülebilirlik yaklaşımını benimsediği açıkça görülmektedir. 2014 yılından itibaren yayımladığı sürdürülebilirlik raporları ile sürdürülebilirliğin ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarını içselleştirerek işletme stratejilerine entegre ettiği anlaşılmaktadır. 2020 ve 2021 yıllarında tüm dünyada yaşanan COVID-19 pandemisi ve 2022 yılında başlayan Ukrayna-Rusya savaşı havacılık sektörünü derinden etkilemiş olmasına rağmen işletme kurumsal sürdürülebilirlik faaliyetlerine mümkün olduğunca devam ettiği anlaşılmaktadır.

Türkiye'de hava yolu taşımacılığı sektöründe bayrak taşıyıcısı olan THY'nin 2014-2022 dönemi kurumsal sürdürülebilirlik performansının incelendiği bu çalışma alan yazına birtakım katkıları mevcuttur. Öncelikle, ülkemizdeki havayolu şirketlerinin kurumsal sürdürülebilirliğini ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarını içerecek şekilde ÇKKV tekniklerini kullanarak inceleyen ulusal bir çalışma olma niteliği taşımasıdır. Diğer bir katkı ise, çalışmada 5 adet ekonomik sürdürülebilirlik, 8 adet çevresel sürdürülebilirlik ve 9 adet sosyal sürdürülebilirlik olmak üzere toplam 22 adet kriter belirlenerek kurumsal sürdürülebilirliğin daha kapsamlı incelenmesidir. Son olarak, araştırmanın 2014-2022 yılları arası geniş bir dönemini kapsamı nedeniyle işletmenin kurumsal sürdürülebilirlik performansının daha derinlemesine incelemesine imkân sağlamasıdır.

THY'nin kurumsal sürdürülebilirlik performansını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışmada bazı sınırlılıklar vardır. Birincisi, bu çalışma 2014-2022 tarihleri arasındaki dönemi kapsadığından diğer yıllara genellemesi yapılamaz. İkinci olarak, kurumsal sürdürülebilirlik performansı belirlenen 22 adet kriter üzerinden değerlendirilemeyecek kadar geniş bir kavram olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İleride yapılacak araştırmalarda özellikle sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarına ait 2022 ve sonrası dönem verilerinin elde edilmesiyle performans

gelişimi izlenebilir. Diğer taraftan Türkiye’de farklı iş modelleriyle faaliyet sürdüren havayolu işletmelerinin de kurumsal sürdürülebilirlik performansları analiz edilebilir. Gelecekteki çalışmalarda farklı kriterler belirlenerek kurumsal sürdürülebilirliğin çok yönlü olarak araştırması sağlanabilir. Ayrıca benzer çalışma farklı ÇKKV teknikleri ile tekrarlanarak elde edilen bulguların karşılaştırılması faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

AN EXAMINATION OF TURKISH AIRLINES' CORPORATE SUSTAINABILITY PERFORMANCE USING ENTROPY AND TOPSIS METHODS

1. INTRODUCTION

Due to intense competition in the business world, transformation in economic systems, and changes in environment and technology, businesses have to face many threats and opportunities (Küçükbaş ve Sürücü, 2019). Businesses that want to survive by adapting to these conditions want to create long-term value by integrating corporate sustainability into their management strategies (Borsa İstanbul, 2020). However, to ensure long-term sustainability, businesses need to manage natural and social capital as well as their economic capital (Dyllick ve Hockerts, 2002).

The importance gained by the concept of corporate sustainability has led to interest in the subject by academics (Meuer et al., 2020). As a matter of fact, in many studies, the corporate sustainability performances of businesses from different sectors such as banking (Aras et al., 2017), white goods (Tutkavul, 2020), automotive (Yıldız Kaya ve Öztel, 2018) have been evaluated using various methods. In the aviation sector, in the study conducted by Dağlı (2021), the financial performances of leading airline companies in Europe before COVID-19 and during the COVID-19 period is evaluated by comparing them with the TOPSIS method. In another study investigating the impact of the COVID-19 epidemic on the economic performance of airlines using low-cost business models, the economic indicators of the enterprises are compared with the CRITIC and ARAS methods (Asker, 2023). In their study, Karaman and Akman (2018) evaluated corporate social sustainability program criteria in the Turkish airline industry among multiple alternatives using the Analytical Hierarchical Process (AHP) technique. Although the corporate sustainability activities of the aviation industry and airline companies have been examined using various research methodologies, there is not enough research examining the economic, environmental, and social sustainability performances of airline companies in our country. Based on this, the value created by Turkish Airlines, the only airline company listed in the Borsa İstanbul Sustainability Index 25, in economic, social, and environmental areas constitutes the problem of this research.

2. METHODS

Today, businesses publish various reports to inform their stakeholders about the sustainability activities they carry out. Researchers examine the contents of these reports using different methodologies (Tsalis et al., 2020) and try to understand and explain the corporate sustainability approaches of the business (Aksoylu ve Taşdemir, 2020; Aras et al., 2017; Bakır ve Akan, 2018; Kiracı ve Bakır, 2019). Within the scope of this research, Turkish Airlines' corporate sustainability performance between 2014-2022 has been examined in terms of economic, social, and environmental dimensions. The data for the period in question has been obtained from the sustainability reports, activity reports, and financial and operational presentations published by the company. In the research, economic, environmental, and social criteria have been determined by examining previous studies in the literature to establish corporate sustainability performance (Kiracı ve Bakır, 2019; Özevin, 2022; Aksoylu ve Taşdemir, 2020; Doğan ve Kılıç, 2022). Care has been taken to ensure that the determined criteria were specific to the aviation industry, that they better reflected the corporate sustainability performance of the company, that they were used in previous studies, and that they were reported in all sustainability reports for the research period (Kiracı ve Bakır, 2019). In this context, 5 criteria for economic sustainability, 8 criteria for environmental sustainability, and 9 criteria for social sustainability have been included in the research. In the research, data were analyzed using Entropy and TOPSIS methods.

3. RESULTS

THY's three best economic sustainability performances were realized in 2022 with a value of 0.9900, in 2018 with a value of 0.5542, and in 2019 with a value of 0.5189, respectively. THY's worst economic sustainability performance was in 2020 with a value of 0.0560. It was observed that the three best environmental sustainability performances of the business occurred in 2019 with a value of 0.7146, in 2020 with a value of 0.6892, and in 2015 with a value of 0.5275. The worst environmental sustainability performance of the business occurred in 2017 with a value of 0.3580. Finally, the three best social sustainability performances of the company were realized in 2021 with a value of 0.8157, in 2022 with a value of 0.7149, and in 2019 with a value of 0.5745. 2020 was the year in which the company had the worst economic sustainability performance, with a value of 0.2055.

4. DISCUSSION

The findings of the entropy method analysis show that, in terms of economic sustainability, EBITDAR is the highest important weight and Cost per Available Seat Kilometer is the lowest important weight. Regarding environmental sustainability, Recycled Non-hazardous Wastes is the most important criterion, whereas Aviation Fuel Consumption is the least important criterion. Number of Disaster and Emergency Drills is the least important criterion in terms of social sustainability, whereas Customer Satisfaction Rate is the most important.

According to the TOPSIS method analysis results, 2022 is the year in which the economic sustainability performance of the business is highest, while 2020 is the least successful year. While 2019 is the most successful year in terms of environmental sustainability performance, 2017 is the least successful year. The year in which the company's social sustainability performance is most successful is 2021, and the year in which it was worst is 2020. The results show the negative effects of the COVID-19 pandemic experienced all over the world in 2020 on the aviation industry. It is also understood that the business internalizes the economic, environmental, and social dimensions of sustainability and integrates them into its business strategies.

CONCLUSION

In this study, the corporate sustainability reports of THY, which operates in the air transportation sector in our country, between 2014 and 2022, were examined from an economic, environmental, and social perspective. As the only airline company included in the BIST Sustainability 25 Index, it can be seen that THY has adopted a sustainability approach. It is evaluated that it has internalized the economic, environmental, and social dimensions of sustainability and integrated them into its business strategies with the sustainability reports it has published since 2014. Although the COVID-19 pandemic was experienced all over the world in 2020 and 2021 and the Ukraine-Russia war that started in 2022 deeply affected the aviation industry, it has been understood that sustainability activities continue as much as possible.

This study makes some contributions to the literature. First of all, it is a national study that examines the corporate sustainability of airline companies in our country using MCDM techniques, including their economic, social, and environmental dimensions. Another contribution is to examine corporate sustainability more comprehensively by determining a total of 22 criteria in the study, including 5 economic sustainability, 8 environmental sustainability, and 9 social sustainability. Finally, since the research covers a wide period between 2014 and 2022, it allows a more in-depth examination of the corporate sustainability performance of the company.

KAYNAKÇA

- Aksoylu, S. ve Taşdemir, B. (2020). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performans Değerlendirmesi: BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 95-106.
- Apan, M. ve Öztel, A. (2020). Bütünleşik Entropi-EDAS Yöntemi ile Nakit Akım Odaklı Finansal Performans Analizi: BİST Orman, Kâğıt, Basım Endeksinde İşlem Gören Firmaların 2011-2018 Dönem Verisinden Kanıtlar. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 22(1), 170-184.
- Aras, G. ve Crowther, D. (2008). Governance and Sustainability: An Investigation into The Relationship Between Corporate Governance and Corporate Sustainability. *Management Decision*, 46(3), 433-448.
- Aras, G. ve Crowther, D. (2009). Corporate Sustainability Reporting: A Study in Disingenuity??. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 279-288.
- Aras, G., Tezcan, N., Kutlu Furtuna, O. ve Hacıoğlu Kazak, E. (2017). Corporate Sustainability Measurement Based on Entropy Weight and TOPSIS: A Turkish Banking Case Study. *Meditari Accountancy Research*, 25(3), 391-413.
- Artiach, T., Lee, D., Nelson, D. ve Walker, J. (2010). The Determinants of Corporate Sustainability Performance. *Accounting & Finance*, 50(1), 31-51.
- Asker, V. (2023). Kovid-19 Salgınında Düşük Maliyetli Havayolu İşletmelerinin Finansal Performansı. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 87-102.
- Bakır, M. ve Akan, Ş. (2018). Havaalanlarında Hizmet Kalitesinin Entropi ve TOPSIS Yöntemleri ile Değerlendirilmesi: Avrupa'nın En Yoğun Havaalanları Üzerine Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 632-65.
- Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategic Management Journal*, 26(3), 197-218.
- Becchetti, L., Di Giacomo, S. ve Pinnacchio, D. (2008). Corporate Social Responsibility and Corporate Performance: Evidence From A Panel of Us Listed Companies. *Applied Economics*, 40(5), 541-567.
- Bekmezci, M. (2014). Strategies For Corporate Sustainability. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 1(3), 218-240.
- BM, (1987). Report of The World Commission On Environment and Development: Our Common Future. Oxford University Press, Oxford. Erişim: 07 Ağustos 2023, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Borsa İstanbul. (2020). Şirketler İçin Sürdürülebilirlik Rehberi. Erişim: 06 Ağustos 2023, <https://www.borsaistanbul.com/tr/duyuru/3037/borsa-istanbuldan-sirketler-icin-surdurulebilirlik-rehberi>.
- Bramley, G. ve Power, S. (2009). Urban form and social sustainability: The Role of Density and Housing Type. Environment and Planning B. *Planning and Design*, 36(1), 30-48.
- Caniato, F., Caridi, M., Crippa, L. ve Moretto, A. (2012). Environmental Sustainability in Fashion Supply Chains: An Exploratory Case Based Research. *International journal of Production Economics*, 135(2), 659-670.

- Dağlı, D. (2021). Havayolu İşletmelerinin Covid-19 Öncesi ve Covid-19 Sürecindeki Finansal Performanslarının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2242-2255.
- Danso, A., Adomako, S., Lartey, T., Amankwah-Amoah, J. ve Owusu-Yirenkyi, D. (2020). Stakeholder Integration, Environmental Sustainability Orientation and Financial Performance. *Journal of Business Research*, 119, 652-662.
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi. (2022). Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Havayolu Sektör Raporu. Erişim: 15 Mayıs 2023, <https://www.dhmi.gov.tr/Lists/HavaYoluSektorRaporlari/Attachments/16/2022-Havayolu-Sektor-Raporu.pdf>.
- Dillard, J., Dujon, V. ve King, M. C. (2008). *Understanding the Social Dimension of Sustainability*. New York: Routledge.
- Doane, D. ve MacGillivray, A. (2001). Economic Sustainability: The Business of Staying in Business. *New Economics Foundation*, 1-52.
- Doğan, B. ve Kılıç, M. B. (2022). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Entropi ve Gri İlişkisel Analizi ile Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 2027-2057.
- Donaldson, T. ve Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of The Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Dyllick, T. ve Hockerts, K. (2002). Beyond The Business Case For Corporate Sustainability. *Business Strategy and The Environment*, 11(2), 130-141.
- Eccles, R. G., Ioannou, I. ve Serafeim, G. (2012). The Impact of A Corporate Culture of Sustainability on Corporate Behavior and Performance, No. W17950, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, Erişim: 15 Ağustos 2023, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17950/revisions/w17950.rev0.pdf
- Elkington, J. (2004). Enter The Triple Bottom Line. A. Henriques, J. Richardson (Ed.), *The triple bottom line, Does it all add up? Assessing the sustainability of business and CSR* içinde, (s. 1-16). Earths can Publications Ltd.
- Fernando, S. ve Lawrence, S. (2014). A Theoretical Framework For CSR Practices: Integrating Legitimacy Theory, Stakeholder Theory and Institutional Theory. *Journal of Theoretical Accounting Research*, 10(1), 149-178.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston: Ballinger.
- Gedik, Y. (2020). Sosyal, Ekonomik ve Çevresel Boyutlarla Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(3), 196-215.
- Gerede, E. (2015). Havayolu Taşımacılığındaki Ekonomik Düzenlemeler. E. Gerede (Ed.), *Havayolu Taşımacılığı ve Ekonomik Düzenlemeler: Teori ve Türkiye Uygulaması* içinde, (s. 47-80). Ankara: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J. ve Krause, T. S. (1995). Shifting Paradigms For Sustainable Development: Implications For Management Theory and Research. *Academy of Management Review*, 20(4), 874-907.

- Global Reporting Initiative. (2005). Global Reporting Initiative Industry Supplement For Public Sector Organizations: Pilot Version 1.0”, Global Reporting Initiative.
- Goodland, R. (2002). The Biophysical Basis of Environmental Sustainability. *Handbook of Environmental and Resource Economics*, 11(4), 709-721.
- Guthrie, J. ve Parker, L. D. (1989). Corporate Social Reporting: A Rebuttal Of Legitimacy Theory. *Accounting and Business Research*, 19(76), 343-352.
- Haniffa, R. M. ve Cooke, T. E. (2002). Culture, Corporate Governance and Disclosure in Malaysian Corporation, *Abacus*, 38(3), 317-349.
- Hwang, C. L. ve Yoon, K. (1981). *Multiple attribute decision making: Methods and applications*, New York: Springer-Verlag.
- Jamali, D. (2008). A Stakeholder Approach to Corporate Social Responsibility: A Fresh Perspective into Theory and Practice. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 213-231.
- Jensen, M. C. ve Smith, C. W. (2000). Stockholder, Manager, and Creditor Interests: Applications of Agency Theory, *Theory of the Firm (Book)*, 1(1), 1-45. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.173461>
- Karaman, A. S. ve Akman, E. (2018). Taking-off Corporate Social Responsibility Programs: An AHP Application in Airline Industry. *Journal of Air Transport Management*, 68, 187–197.
- Khan, M., Serafeim, G. ve Yoon, A. (2016). Corporate Sustainability: First Evidence on Materiality. *The Accounting Review*, 91(6), 1697-1724.
- Kıracı, K. ve Bakır, M. (2019). Critic Temelli EDAS Yöntemi ile Havayolu İşletmelerinde Performans Ölçümü Uygulaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 157-174.
- Kobal, H. Y. ve Ataman, G. (2018). Vekâlet ve Kaynak Bağımlılığı Teorisi Bağlamında, Yönetim Kurulunun Yapısal Özellikleri ile Finansal Kaldıraç ve Karlılık Oranları Arasındaki İlişki: Halka Açık Gıda Şirketleri Üzerinde Bir Araştırma (2005-2016 Dönemi). *Öneri Dergisi*, 13(50), 187-210.
- Küçük Yılmaz, A. (2016). Ulaştırma Sistemi, A. Küçük Yılmaz (Ed.), *Hava Taşımacılığı* içinde, (s. 2-26). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3349, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2204.
- Küçükbay, F. ve Sürücü, E. (2019). Corporate Sustainability Performance Measurement Based on A New Multicriteria Sorting Method. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 664–680.
- Landrum, N. E. ve Ohsowski, B. (2018). Identifying Worldviews on Corporate Sustainability: A Content Analysis of Corporate Sustainability Reports. *Business Strategy and the Environment*, 27, 128–151.
- Leaniz, P. M. G. ve Bosque, I. R. (2013). Intellectual Capital and Relational Capital: The Role of Sustainability in Developing Corporate Reputation. *Intangible Capital*, 9(1), 262-280.
- Lozano, R. (2015). A Holistic Perspective on Corporate Sustainability Drivers. *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, 22(1), 32-44.
- Meuer, J., Koelbel, J. ve Hoffmann, V. H. (2020). On The Nature of Corporate Sustainability. *Organization & Environment*, 33(3), 319-341.

- Montiel, I. ve Delgado-Ceballos, J. (2014). Defining and Measuring Corporate Sustainability: Are We There Yet?”, *Organization & Environment*, 27(2), 113-139.
- Morelli, J. (2011). Environmental Sustainability: A Definition for Environmental Professionals. *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1), 1-10.
- Mousa, G. A. (2004). *The Auditor's Role and Responsibilities Towards Auditing Environmental Performance of Firms*. (Doctoral dissertation). University of Durham, Business School, UK.
- Omran, M. A. ve Ramdhony, D. (2015). Theoretical Perspectives on Corporate Social Responsibility Disclosure: A Critical Review. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 5(2), 38-55.
- Osnabrugge, M. V. (2000). A Comparison of Business Angel and Venture Capitalist Investment Procedures: An Agency Theory-Based Analysis. *Venture Capital*, 2(2), 91-109.
- Özevin, O. (2022). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Entropi ve TOPSIS Yöntemleriyle Ölçülmesi: BİST Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 95, 75-98.
- Patten, D. M. (2019). Seeking Legitimacy. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 11(6), 1009-1021.
- Pettinger, C. (2018). Sustainable Eating: Opportunities For Nutrition Professionals. *Nutrition Bulletin*, 43(3), 226-237.
- Quick, R. ve Inwinkl, P. (2020). Assurance on CSR Reports: Impact on The Credibility Perceptions of Non-Financial Information by Bank Directors. *Meditari Accountancy Research*, 28(5), 833-862.
- Schaper, M. (2002). Small Firms and Environmental Management: Predictors of Green Purchasing in Western Australian Pharmacies. *International Small Business Journal*, 20(3), 235-251.
- Semtrio, Sosyal Sürdürülebilirlik Nedir ve Hangi Kriterleri Kapsar?, Erişim: 27 Mayıs 2022. <https://www.semtrio.com/blog/sosyal-surdurulebilirlik-nedir-ve-hangi-kriterleri-kapsar>.
- Steurer, R., Langer, M. E., Konrad, A. ve Martinuzzi, A. (2005). Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business–Society Relations. *Journal of Business Ethics*, 61, 263-281.
- Taiwo, O. J. ve Owolabi, B. A. (2019). Environmental Sustainability and Corporate Performance: The Shareholders` Perception. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(10), 482-496.
- Taştan, S. (2021). Kurumsal Sürdürülebilirlik. M. Kaplan (Ed.), *Strateji: Yönetmelik Bağlam Çerçevesinde Güncel Okumalar* içinde, (ss.48-78). Eğitim Yayınevi.
- Temiz, H., Şeker, Y. ve Özdemir, F. S. (2022). Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Bağımsız Güvence Kararlarının Belirleyicileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(3), 862-892.
- Tsalis, T. A., Malamateniou, K. E., Koulouriotis, D. ve Nikolaou, I. E. (2020). New Challenges For Corporate Sustainability Reporting: United Nations' 2030 Agenda For Sustainable Development and The Sustainable Development Goals. *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, 27, 1617-1629.

- Tzeng, G. H. ve Huang, J. J. (2011). *Multiple attribute decision making: Methods and applications*. Chapman and Hall/CRC.
- Tuna, Ö. ve Besler, S. (2015). Kurumsal Sürdürülebilirlik Anlayışı ve Uygulamaları: Örnek Olay Çalışması. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52, 173-199.
- Tutkavul, K. (2020). Kurumsal Sürdürülebilirlik Bağlamında Sürdürülebilirlik Raporları ve Sürdürülebilirlik Performansının Ölçümü: Arçelik AŞ’de Bir Uygulama. *Mali Çözüm Dergisi*, 30(158), 141-169.
- Türk Dil Kurumu, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü. Erişim: 08 Temmuz 2023, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk Hava Yolları. (2023), Kurumsal Yönetim-Sürdürülebilirlik. Erişim: 10 Ağustos 2023, <https://investor.turkishairlines.com/tr>
- Wang, T. C. ve Lee, H. D. (2009). Developing A Fuzzy TOPSIS Approach Based on Subjective Weights and Objective Weights. *Expert Systems with Applications*, 36(5), 8980-8985.
- Wijethilake, C. (2017). Proactive Sustainability Strategy and Corporate Sustainability Performance: The Mediating Effect of Sustainability Control Systems. *Journal of Environmental Management*, 196, 569-582.
- Yıldırım, M., Karakaya, Ö. ve Altan, İ. M. (2019). TOPSIS Yönteminde Maliyet ve Karlılık Oranlarının Kullanılmasıyla Finansal Performansın Ölçümü: Ana Metal Sanayi Sektöründen Bir Şirket Örneği. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(3), 170-181.
- Yıldız Kaya, P. ve Öztel, A. (2018). Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansının Gri İlişkisel Analiz Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Otokar Örneği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 98-130.

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>	İbrahim RENÇBER
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	İbrahim RENÇBER
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	İbrahim RENÇBER
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	İbrahim RENÇBER
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	İbrahim RENÇBER

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL EMEK DAVRANIŞLARININ
TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ: BENLİK SAYGISININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ *

Muhammet Ali ÇELEBİ¹ & Cihan BİLEN²

Öz

Mevcut çalışmada çalışanların duygusal emek davranışlarının tükenmişliğe etkisi ve benlik saygısının bu süreçteki rolü araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Şanlıurfa'da, bir kamu hastanesinde çalışan 272 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, Duygusal Emek Ölçeği (Diefendorff vd., 2005), Tükenmişlik Ölçeği (Schaufeli ve Salanova, 2007) ve Benlik Saygısı Ölçeği (Rosenberg, 1965) kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modelleri kurulmuştur. Hipotez test sonuçlarında yüzeysel rol yapmanın, duyarsızlaşmayı ve yetersizliği pozitif, yeterliliği ise negatif etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Doğal duyguların duyarsızlaşmayı ve yetersizliği negatif, yeterliliği ise pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Benlik saygısının duyarsızlaşmayı ve yetersizliği negatif, yeterliliği ise pozitif etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Düşük, orta ve yüksek benlik saygısının düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla Hayes Process makro eklentisi (Model 1) kullanılmıştır. Yüzeysel rol yapma ve yetersizlik arasındaki etkide, benlik saygısının farklı seviyelerinin (düşük, orta, yüksek) düzenleyici rolü bulunmuştur. Doğal duygular ve yeterlilik arasındaki etki de benlik saygısının farklı seviyelerinin düzenleyici rolü bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde, sağlık kuruluşlarında çalışanların mesai saati içerisinde göstermiş oldukları hasta ve hasta yakınlarıyla ilgili duygusal emek davranışlarının zamanla tükenmişliğe etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu etkide yüksek benlik saygısı düzeyine sahip sağlık çalışanlarının, diğer benlik saygısı düşük çalışanlara göre daha az tükenmişlik hissi yaşadıkları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, Kaynakların Korunması Teorisi ve literatür kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Emek, Tükenmişlik, Benlik Saygısı*

JEL Kodları: *M10, M19.*

Başvuru: *04.01.2024* **Kabul:** *12.03.2024*

*Bu çalışma 16-17 Aralık 2023 tarihlerinde düzenlenen 8. Uluslararası CEO Sosyal Bilimler Kongresinde, "Çalışanların Yüzeysel Davranışlarının Tükenmişliğe Etkisi: Benlik Saygısının Rolü" başlıklı bildirinin genişletilmiş versiyonudur. Ayrıca çalışma, ikinci yazarın "Sağlık Çalışanlarının Duygusal Emek Davranışı ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü: Şanlıurfa İlinde Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

¹Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, macelebi@kmu.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-3892-1879.

²Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, cihanbilen38@gmail.com, Orcid No: 0009-0009-0934-3230.

THE EFFECT OF EMPLOYEES' EMOTIONAL LABOR ON BURNOUT: THE MODERATOR ROLE OF SELF-ESTEEM³

Abstract

In the current study, the impact of employees' emotional labor behaviors on burnout and the role of self-esteem in this process have been investigated. The study's sample comprises 272 healthcare professionals working in a public hospital in Şanlıurfa. The survey technique, a quantitative research method, was utilized. The data collection instruments for the study included the Emotional Labor Scale (Diefendorff et al., 2005), Burnout Scale (Schaufeli and Salanova, 2007), and Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965). Structural equation models were constructed to test the research hypotheses. In the hypothesis test results, it was found that surface acting positively affects depersonalization and inefficacy, and negatively affects efficacy. It has been determined that naturally felt emotions negatively affect depersonalization and inefficacy, and positively affect efficacy. It was found that self-esteem negatively affects depersonalization with inefficacy and positively affects efficacy. To identify the moderating role of low, moderate, and high self-esteem levels, the Hayes Process macro extension (Model 1) was employed. It was found that self-esteem at different levels (low, moderate, high) played a moderating role in the relationship between surface acting and inefficacy. Additionally, the moderating role of self-esteem at different levels was identified in the effect between naturally felt emotions and efficacy. As a result of the study, it was concluded that the emotional labor behaviors of healthcare workers during working hours regarding patients and their relatives affect burnout over time. In this influence, healthcare workers with high self-esteem levels experienced less burnout compared to those with low self-esteem levels. The results obtained were discussed within the framework of the Conservation of Resources Theory and the literature.

Keywords: *Emotional Labor, Burnout, Self-Esteem*

JEL Codes: *M10, M19.*

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

1. GİRİŞ

Çalışanların hissettikleri duyguları davranışlarında gösterip gösteremeyeceği ve bunun örgüt tarafından ne kadar kabul göreceği tartışılmaktadır. Bununla birlikte, güçlü duyguların performans üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabileceğinden, yöneticilerin grup üyelerinin duygusal tepkilerini nasıl etkileyeceklerini öğrenmeleri önemlidir (Humphrey, Pollack ve Hawver, 2008). Birçok örgütte hizmet kalitesini artırmak amacıyla belirli duygusal gösterim kurallarına sahip olmanın gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

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

Duygusal emek çalışanların yaşadıkları duyguyu bastırarak, bir duygu türünü diğerine değiştirerek veya var olmayan bir duyguyu uyandırmaya ya da oluşturmaya çalışarak duygularını yönetmek istemeleri olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hochschild, 2003). Başlangıçta duygusal emek, yüzeysel rol yapma (sahte hissedilmemiş duyguları taklit etmek ya da hissedilen duyguları bastırmak) ve derinden rol yapma (hissedilen duyguları değiştirerek gerçek duyguyu ortaya çıkarmak) olarak iki boyutta incelenirken (Hochschild, 2003) sonrasında doğal duygular (spontane ve gerçek duyguları ortaya çıkarmak) olmak üzere bir boyut daha eklenmiştir (Ashforth ve Humphrey 1993). Duyguların dışı vurulmasında izlenen duygusal emeğin, çalışanın kendisini basitçe ifade edememesi, gerçek duygularını yansıtamaması ve örgüt tarafından zorunlu tutulan belirli gösterim kurallarına tabii tutulması nedenleriyle çalışanlarda tükenmişliği tetikleyebileceği öngörülmektedir.

Hizmet sektöründeki özellikle doktor, hemşire, avukat, polis ve bankacı gibi mesleklerde daha sık görülen tükenmişlik, bireylerin uzun süre iş ortamı içerisinde bulunması ve o iş ortamında sık bir şekilde yaşamış oldukları fiziksel, zihinsel ve duygusal yorgunluk olarak bilinmektedir (Çağlıyan, 2007). Çalışanların uzun süreli iş ortamında karşılaştığı fiziksel, zihinsel ve duygusal durumlar tükenmişliği tetikleyebilmektedir. Burada çalışanların sahip oldukları benliklere duydukları saygı bu süreçte rol oynayabilir. Çalışanın benliğine duyduğu saygının düzeyi, tükenmişliğin üstesinden gelmesinde etkisi olabilir.

Hizmet kalitesine odaklanan yeme-içme, konaklama, güvenlik, finans, ulaşım ve turizm endüstrisindeki çalışanlar gibi sağlık sektöründeki çalışanlarında kurumsal gösterim kurallarına uyması ve hastalar için hizmet odaklı bir kültürü başarılı bir şekilde sürdürmesi için duygusal emek davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Sağlık çalışanlarının kişisel duygusal durumları ile örgütsel beklentiler arasındaki uyum ve uyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal emek sürecinin tükenmişlikle sonuçlanıp sonuçlanmayacağı ve çalışanların benlik düzeyleri etkisinin bu süreçteki rolünün ne olduğu araştırmanın sorusunu oluşturmaktadır. Özellikle mevcut literatür duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi sıklıkla araştırmış ancak benlik saygısının bu süreçteki rolünü dikkate alan çalışmaların eksik olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada, duygusal emek davranışlarının sağlık çalışanları tarafından nasıl algılandığı, bu algıların tükenmişliği etkileyip etkilemediği ve benlik saygısının rolü bir devlet hastanesinde araştırılacaktır. Bu kapsamda mevcut çalışma Kaynakların Korunması Teorisiyle (Hobfoll, 1989) desteklenecektir. Kaynakların korunması teorisi, duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki genel ilişkiyi açıklamaya yardımcı olacak temel teorik çerçeve sunmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre bireylerin kaynak düzeyleri, kaynağın tahsis edilmesiyle ilgili davranışlarla ilişkilidir. Kaynaklar açısından zengin bireylerin, hem kaybın gerçekleşmesi durumunda bunu karşılayabilecekleri, hem de kaynak kaybına uğrama olasılıklarının daha düşük olması ile ilişkili stratejileri tercih ettikleri görülmektedir (Hobfoll, 1989). Duyguların bastırılması veya taklit edilmesi, çalışanların bilişsel kaynaklarını tüketmektedir. Bilişsel kaynakların tükenmesinin oluşturacağı stres

tükenmişliğe yol açabilmektedir (Lee ve Madera, 2019). Bu süreçte çalışanların benlik saygısı düzeyleri tükenmişliği etkilemede belirleyici olabilmektedir.

1.1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi anlatılmış, araştırma modeli ve hipotezler kurulmuştur.

1.1.1. Duygusal Emek

Duygusal emek, çalışanların duygularını, örgütün tanımlanmış kurallarına ve yönergelerine uygun olarak yönetmelerinin beklendiği süreci ifade etmektedir (Wharton, 2009). Hochschild (1983)'a göre duygusal emek "Müşterilere daha iyi bir hizmet sunmak için çalışan bireylerin onlarla iletişim halindeyken duygularını yönetmek için gösterdikleri emektir". Ashforth ve Humphrey (1993) ise duygusal emek kavramını; çalışan bireyin karşındaki ile kurduğu birebir iletişimde ya da karşılıklı iletişimde meydana gelen sosyal algı ve algıyı etkileyen durumlarda oluşacak olan davranışlara harcanan çaba sonucu davranışı yönlendirme olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Smith (1992) duygusal emeği, kişinin gerçek duygularına bakılmaksızın, başkalarının önemsendiğini ve güvende hissetmesini sağlamak için duyguların tetiklenmesi veya bastırılması olarak anlatmaktadır. Duygusal emek, bir örgütün teşvik ettiği sergileme kurallarını ve hedeflerini desteklemek amacıyla duyguların ve ifadelerin düzenlenmesini içermektedir (Zhan, Wang ve Shi, 2016; Grandey, 2000). Duygusal emek, çalışanların "işe uygun duyguları ifade etmek veya uygunsuz duyguları bastırmak için" ortaya koyduğu çabayı temsil etmektedir (Mastracci ve Adams, 2020). Hochschild (1983) çalışanların duygusal ifadelerini değiştirmenin iki yolunu tanımlamaktadır. Çalışanlar dışa dönük duygusal ifadelerini değiştirdiğinde ve sergiledikleri duyguları hissetmeye çalışmadıklarında yüzeysel rol yaptığı, sergilemek istedikleri duyguları gerçekten hissetmeye çalıştıklarında ise onların derinden rol yaptıkları görülmektedir (Humphrey, Pollack ve Hawver, 2008). Ayrıca Ashforth ve Humphrey (1993) çalışanların duygusal emek davranışlarını üçüncü bir yolla, yani spontane ve gerçek duygularla gerçekleştirdiklerini savunmaktadır. Derinden rol yapma çok fazla çaba gerektirebileceğinden, bireyler rolleriyle ne kadar az özdeşleşirse, yüzeysel rol yapmaya, yani basitçe beklenen duyguları taklit etmeye başvurma olasılıkları da o kadar artmaktadır. Tersine, bireyler rolleriyle ne kadar çok özdeşleşirse, ifade etmeleri beklenen duyguları gerçekten hissedilerse, derinden rol yapma olasılıkları da o kadar artmaktadır (Humphrey, Ashforth ve Diefendorff, 2015).

Le ve Madera (2019), duygusal emeği, derin veya yüzeysel rol yapma yoluyla uygun duyguları sergilemek için hem duyguların hem de ifadelerin düzenlenmesi olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, yüzeysel ve derin rol yapma duygusal emek stratejileridir; çalışanların duygusal emeği gerçekleştirmek ve organizasyonun sergileme kurallarına uymak için kullandığı araçlardır.

1.1.1.1. Yüzeysel Rol Yapma

Yüzeysel rol yapma örgüt için çalışanların yüksek derecede duygusal çelişki yaşamaları olarak ifade edilmektedir (Gursoy, Boylu ve Avcı, 2011; Kim, 2008). Çalışanların kendi içten gelen duygularını değiştirmede ve hissetmediği sahte duyguları davranışlarına sergilediğinde, örgütün istemiş olduğu duyguları karşıya yansıttıkları görülmektedir (Cheung ve Tang, 2009). Çalışanlar yüzeysel davranışa katıldığında hissettiği duyguları değiştirmeden, dışa dönük duygusal gösterimini değiştirmektedir (Grandey, 2000; Hochschild, 1983).

Hochschild (1983), yüzeysel rol yapmada “işin ana aracının ruh değil, beden olduğunu” öne sürmektedir (Liu, Prati, Perrew ve Ferris, 2008). Dolayısıyla yüzeysel rol yapma, samimiyetsiz ve sahte olumlu duyguları yansıtmak için gerçek duyguları, özellikle de olumsuz duyguları bastırmaktır (Lee ve Madera, 2019). Hizmet sektöründe olumlu duyguların gösterilmesi istendiğinden, yüzeysel rol yapmanın tipik bir örneğini sahte gülümseme oluşturmaktadır (Cheung ve Tang, 2009). Çalışanlar gerçek duygularını bastırarak ve organizasyonel olarak arzu edilen bir tepkiyi sergileyerek yüzeysel rol yapmaya katılmaktadır (Humphrey, 2023). Örneğin, acemi bir doktor veya hemşire, yüzeysel etki teknikleri yoluyla yeni bir prosedürle ilgili gerginlik duygularını aktif olarak bastırmaya çalışabilir. Belirsizliğin ortaya çıkmasına izin vermek yerine, hastanın önünde sakin, tarafsız bir yüz ifadesi sunmaya çalışabilirler. Sağlık uzmanları ayrıca yüzeysel süreçler yoluyla olumlu duygular uyandırarak hastalara ve ailelerine güven vermeye çalışabilirler. Hemşireler, kendilerini mutlu hissetmeseler bile başkalarıyla etkileşimleri sırasında gülümseyebilirler (Erickson ve Grove, 2008).

1.1.1.2. Derinden Rol Yapma

Derinden rol yapma kişinin iş rolünü kendi benlik kavramıyla bütünleştirme çabasını içermektedir (Hochschild, 1983). Bu, kişinin iş dünyasının dışında da hayatına nüfuz eden ve devam eden bir duygu sürecini ifade etmektedir. Hochschild (1983), hizmet çalışanlarının, kişinin özel benliği ile iş rolünü birbirinden ayıramaması anlamına gelen derinden rol yapmanın bilgelik gerektirdiğini öne sürmektedir.

Yüzeysel rol yapmada çalışan kendisinden beklenen duyguları sahte bir şekilde sunduğu görülürken derinden rol yapmada ise istenen duyguları tecrübe ederek yansıttığı görülmektedir (Lam ve Chen, 2012). Derinlemesine eylemde bulunmak, kişinin iş rolüne aktif katılımını, mesleki veya organizasyonel gösterim kurallarıyla kişisel özdeşleşmesini ve ayrıca organizasyonel hedeflere bağlılığını gerektirmektedir (Morris ve Feldman, 1996). Bunun tersine, yüzeysel hareket eden çalışanların, basitçe sahte duygular sergiledikleri ve bir tür maske gibi duygularını, onları başka herhangi bir kişisel alana havale etmeden iş başında bıraktıkları görülmektedir (Humphrey, Ashforth ve Diefendorff, 2015).

1.1.1.3. Doğal Duygular

Ashforth ve Humphrey (1993), yüzeysel ve derin rol yapma ile birlikte duygusal emeğin üçüncü bir biçiminin daha olduğunu ileri sürmektedir: kendiliğinden ve gerçek duygusal emek. Birçok durumda hizmet çalışanlarının doğal ve spontane duygularının, sosyal beklentilere ve örgütsel gösterim kurallarına uygun olduğunu, dolayısıyla uygun duyguları kasıtlı olarak çağırarak zorunda olmadıkları görülmektedir (Humphrey, Ashforth ve Diefendorff, 2015).

Derin ve yüzeysel rol yapma, gösterim kurallarına uymak için kullanılan duygusal emek stratejileri olsa da çalışanlar aynı zamanda duygularını değiştirmeye gerek kalmadan, gösterim kurallarına uygun duyguları kendiliğinden hissedebilirler (Lee ve Madera, 2019). Çalışanların hissettikleri doğal duyguları göstermesi, yüzeysel ve derinden rol yapma boyutlarından farklı olarak, zorunlu hissetmediği ve çalışanın içinden geldiği biçimde duygularını dışa vurmasını içermektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993). Örnek olarak bir öğretmenin sınıfındaki çok sevdiği ve başarılı olan öğrencisinin okuldan ayrılması sırasında yaşamış olduğu üzüntü öğretmenin gerçek ve samimi duygularını göstermektedir (Basım ve Beğenirbaş, 2012).

1.1.2. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramını Freudenberg (1974), kişinin iş hayatından kaynaklanan “zihinsel ve fiziksel tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır (Kraft, 2006). Freudenberg (1974) tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması ya da tatmin edilemeyen istekler sonucunda kişinin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” olarak ifade etmektedir (Freudenberg, 1974). Cherniss (1980)’e göre tükenmişlik kavramı “aşırı adanmışlık hastalığı” şeklinde tanımlayarak, bireyde meydana gelen aşırı stres yüküne veya iş doyumundaki memnuniyetsizliğe gösterilen tepki olarak işte ilerlememe durumu ya da o işe karşı bireyin isteksizliği şeklinde özetlemiştir (Cherniss, 1980).

Maslach (2006), iş tükenmişliğini işteki kronik kişilerarası stres faktörlerine uzun süreli tepkiyi içeren psikolojik bir sendrom olarak kavramsallaştırmaktadır. Tepkinin uzun sürmesi duygusal tükenme ve motivasyon kaybıyla sonuçlanmaktadır (Leiter, Maslach ve Frame, 2014). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) bu tepkinin üç temel boyutunu; yoğun bir tükenmişlik (duygusal tükenme), şüphecilik ve işten kopma duyguları (duyarsızlaşma), etkisizlik ve başarı eksikliği duygusu (kişisel başarının azalması) olmak üzere üçe ayırmaktadır: Duygusal tükenme boyutu; tükenmişliğin temel bireysel stres boyutunu açıklamaktadır. Kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarının aşırı genişlediği ve tükendiği hissini ifade etmektedir. Sinizm (ya da duyarsızlaşma) boyutu; tükenmişliğin kişilerarası bağlam boyutunu anlatmaktadır. Çeşitli yönlerde karşı olumsuz, duyarsız ya da aşırı mesafeli bir tepkiyi anlatmaktadır. Azalan etkinlik ya da başarı hissi boyutu; yetersizlik duygusuna işaret etmekte ve iş yerinde başarı ile üretkenlik eksikliğine vurgu yapmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Schaufeli ve Salanova (2007) tükenmişliğin üç temel boyutuna ek olarak yeterliliğin de tükenmişliği karakterize ettiğini iddia etmektedir. Yüksek düzeyde tükenmişlikte,

sinizm ve yetersizlik algısı tükenmişlik için genel olarak negatif yönlerini açıklarken, yeterlilik pozitif yönlerini açıklamaktadır. Burada özellikle yetersizliğin tükenmişliği açıklamasında, pozitif yönleri ifade eden yeterlilik ile birlikte açıklanması, yetersizlik boyutunun anlaşılmasına daha çok katkı yaptığı vurgulanmaktadır.

1.1.3. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, kişinin benlik değerini kendisinin kabul etmesiyle kendisine güvenmesi veya kişisel duyguları ve bütünsel duygularını reddetmemesi olarak açıklanmaktadır (Leary, 1996). Benlik saygısı, bireyin kendisini nerede, ne şekilde gördüğü ve bunların kabul alıp almadığının bir neticesi olup; bireyin burada kendini ne kadar önemli ya da önemsiz hissettirdiğini gösteren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Çuhadaroğlu 1986).

Adams ve Gullota (1989) benlik saygısını, kişinin kendini değerlendirme ya da kendini olumlu değerlendirme ihtiyacı üzerinden tanımlamaktadır. Bu ihtiyaç ille de kişinin kendini çok iyi ya da mükemmel hissetmesi değil, kişinin kendisini kabul etme eylemini, kimlik oluşturmamasını ve diğer insanlardan kabul almasını içermektedir. Benlik saygısının hem motivasyonel hem de bilişsel bileşenlere sahip, nispeten kalıcı bir özellik olduğu düşünülmektedir (Kernis 2003). Kişi yüksek düzeyde öz saygı arzusu gösterme ve öz değer duygularını korumak veya geliştirmek için çeşitli stratejilere başvurma eğilimindedir (Zeigler-Hill, 2013). Benlik saygısı kişinin hedeflerine ulaşmasına etki edip, başarısında aktif rol oynamaktadır (Learly, 1999).

1.1.4. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Örgütün istediği duygusal gösterim kuralları nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde duygusal emeğin tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Hochschild, 2003). Morris ve Feldman (1996)'a göre yüzeysel rol yapma ile davranış kurallarına dikkat, duygusal davranış kurallarında sıklık, duygusal çelişki ve sergilenmesi gereken duyguların çeşitliliği tükenmişliği artırmaktadır. Duygusal emek araştırmaları, duygusal emek gereksinimlerinin tipik olarak fiziksel ve psikolojik zorlanmaya yol açan stres kaynakları ile ilgili olduğunu ileri sürmektedir (Bono ve Vey, 2005). Hochschild (2003) kişilerin genellikle sahte duyguları hissetmekten hoşlanmamalarının stresle sonuçlandığını öne sürmektedir. Burada, Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989), kişinin duygusal kaynakları arasındaki ilişkiyi ve bu kaynakların duygusal emek gereksinimlerini karşılamak için nasıl uygulandığını, bu baskılara ve stres faktörlerine karşı koruma sağlayarak kişinin tükenmişliğe karşı inceleyebilecek uygun bir teorik çerçeve sunmaktadır (Liu vd., 2008).

Kaynakların korunması teorisine göre bireylerin kaynak düzeyleri, kaynağın tahsis edilmesiyle ilgili davranışlarla ilişkilidir. Örneğin, kaynaklar açısından zengin bireyler, hem kaybın gerçekleşmesi durumunda bunu karşılayabilecekleri, hem de kaynak kaybına uğrama olasılıklarının daha düşük olması ile ilişkili stratejileri tercih edecekleri görülmektedir (Hobfoll, 1989). Duyguları bastırmak ve taklit etmek,

çalışanların birden fazla müşteri etkileşiminde duygusal gösterimlerini izlemesini ve düzeltmesini gerektirir; bu da bilişsel kaynakları tüketmektedir. Bilişsel kaynakların tükenmesi hem stresli hem de duygusal açıdan yorucu olabilmektedir. Bu da tükenmişliğe yol açabilmektedir (Lee ve Madera, 2019).

Literatürde duygusal emek davranışlarının çalışanlarda tükenmişlik sendromunu artırdığı görülmektedir (Brotheridge ve Lee, 2003; Grandey, 2003; Gürsoy, Boylu ve Avcı, 2011; Bartram vd., 2012; Hu, Hu ve King, 2017; Yin, Huang ve Chen, 2019; Theodosius, Koulouglioti, Kersten ve Rosten, 2021; Kaplan ve Acar, 2023). Dolayısıyla bu çalışmalar, bir duygusal emek stratejisi olarak duyguları taklit etmenin bilişsel kaynakları tükettiğini ve tekrarlayan müşteri etkileşimleri yoluyla zamanla duygusal tükenmeye yol açtığını iddia etmektedir. Sağlık çalışanlarının hasta ve hasta yakınlarıyla duygusal olarak ilgilenmesi, onları işle ilgili strese maruz bırakmaktadır. İşe ait örgütsel ve duygusal talepler, işle ilgili strese, dolayısıyla tükenmişliğe neden olabilir. Aksine çalışanların işte doğal duygularıyla hareket etmesi tükenmişliği azaltabilir. Çalışanlarda yetersizlik hissi arttıkça tükenmişliğin artabileceği buna karşılık yeterlilik arttıkça tükenmişliğin azabileceği öngörülebilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: *Duygusal emeğin (yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular) tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, yeterlilik, yetersizlik) üzerinde anlamlı etkisi vardır.*

Hipotez 1a: Duygusal emeğin alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1b: Duygusal emeğin alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1c: Duygusal emeğin alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından yeterlilik üzerinde negatif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1ç: Duygusal emeğin alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından yetersizlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1d: Duygusal emeğin alt boyutlarından derinden rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1e: Duygusal emeğin alt boyutlarından derinden rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1f: Duygusal emeğin alt boyutlarından derinden rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından yeterlilik üzerinde negatif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1g: Duygusal emeğin alt boyutlarından derinden rol yapmanın, tükenmişliğin alt boyutlarından yetersizlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1ğ: Duygusal emeğin alt boyutlarından doğal duyguların, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme üzerinde negatif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1h: Duygusal emeğin alt boyutlarından doğal duyguların, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma üzerinde negatif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1ı: Duygusal emeğin alt boyutlarından doğal duyguların, tükenmişliğin alt boyutlarından yeterlilik üzerinde pozitif anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 1i: Duygusal emeğin alt boyutlarından doğal duyguların, tükenmişliğin alt boyutlarından yetersizlik üzerinde negatif anlamlı etkisi vardır

Çalışanlar stres kaynağı olabilecek ve bazen tükenmişlik sendromu geliştirebilecek durumlarla karşı karşıya gelebilmektedir. Benlik saygısı bu sendromun ortaya çıkmasına müdahale eden ve onu etkileyen değişkenlerden biridir (Molero Jurado, Pérez-Fuentes, Gázquez Linares ve Barragán Martín, 2018). Kaynakların korunması teorisine göre zengin duygusal kaynaklara (yani yüksek benlik saygısı) sahip olanların kaynak kaybı konusunda daha az endişe duymaları muhtemeldir ve potansiyel kaynak kazanımı, duygusal kaynakları düşük olanlar için daha az çekici olabilir. Benlik saygısı düzeyi düşük, orta ve yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar olabileceği gerekçesiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

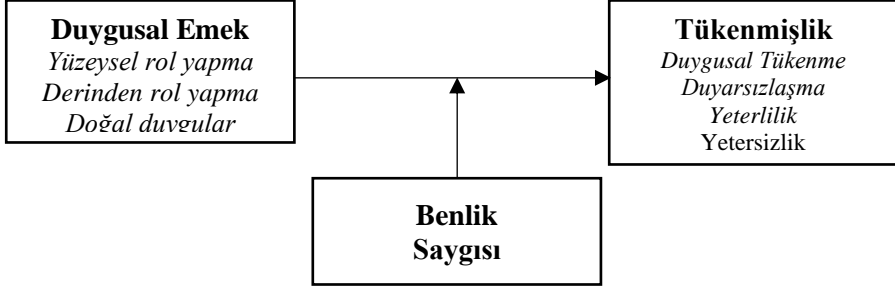
Hipotez 2: Benlik saygısının tükenmişlik üzerinde negatif (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, yetersizlik) ve pozitif (yeterlilik) anlamlı etkisi vardır.

Duygusal emek, kişinin psikolojik durumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yüzeysel rol yapma, duygusal uyumsuzlukla yani kişinin gerçek benliği ile ifade edilen duyguları arasında bir tutarsızlık duygusu yaşadığı, rahatsız edici bir psikolojik durumla (Hochschild, 1983) ve kişinin özgünlük hissetmemesiyle ilişkilidir (Erickson ve Ritter, 1997; Liu, vd., 2008). Çalışanların duyguları, sergiledikleri duygularla çelişiyorsa, birey duygusal uyumsuzluk geliştirecektir. Duygusal uyumsuzluk, uzun vadede tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Tükenmişlik, çalışanların duygusal gereksinimleri ile benlik algıları arasında yeterli psikolojik mesafeyi koruyamadıklarında ortaya çıkmaktadır (Wharton, 1999). Kişi duygusal olarak tükenmiş, motivasyonu ve enerjisi düşmüş hissedebilir ve işine karşı mesafeli ve duyarsız bir tavır takınmaya başlayabilir. Ayrıca kendisi hakkında yetersiz ve mutsuz hissedebilir, bu da daha sonra özgüvenini etkileyebilir (Salvagioni vd., 2017). Tükenmişlik hissi karşısında kişinin kendisini önemli hissetmesi, duygularına ve eylemlerine sahip çıkması ya da yüksek benlik saygısı örgütün istemiş olduğu yüzeysel rollerin icrasında olumsuz etkileri azaltabilir. Çalışanın duyguları yönetmesinde ortaya çıkan duygusal emeğin tükenmişliği etkilemesi durumunda düşük, orta ve yüksek benlik saygısı düzeylerinin bu etkide düzenleyici bir rolü olup olmadığının sorgulanması amacıyla araştırmanın son hipotezi geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Duygusal emek (yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular) ile tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, yeterlilik, yetersizlik) arasında benlik saygısının düzenleyici rolü vardır.

Sonuç olarak, bu çalışmada duygusal emekle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi etkilemede benlik saygısı için düzenleyici bir rol önerilmektedir (Şekil 1).

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar ve Tanımlayıcı Bilgiler

Duygusal emek, sağlık hizmetleri gibi çalışanlardan sempati veya başka samimi duygular göstermelerinin beklendiği ortamlarda da yoğun bir şekilde izlenmektedir (Humphrey, Pollack ve Hawver, 2008). Bu duygular hastalık, yaralanma veya kişisel sorunlar gibi stresli olaylarla ilişkilidir. Bu duyguların sık sık sergilenmesi bazı çalışanlar için sorun yaratabilir (Humphrey, Ashforth ve Diefendorff, 2015). Sempati ve ilgi gösterilmesini gerektiren bakım meslekleri sağlık alanında (hemşireler, doktorlar, sağlık teknikerleri, fizyoterapistler ve ATT, diğer sağlık çalışanları) daha fazla bulunmaktadır. Bu nedenle duygusal emek ve örgütsel sonuçları ile ilgili çalışmalar sağlık çalışanları üzerine yoğunlaşmıştır. Bu nedenle bu çalışmada katılımcılar sağlık çalışanlarından seçilmiştir.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu (Karar No: 11-2023/174) tarafından etik izni verilen araştırma için ilgili sağlık kuruluşlarından gerekli izinler alınarak katılımcılardan veri toplanmıştır. Bu kapsamda Şanlıurfa'da faaliyet gösteren bir hastanede araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini hastanede görev yapan 559 sağlık çalışanı (doktor, hemşire, ebe, anestezi teknikeri, ATT, laboratuvar teknikeri, röntgen teknikeri, tıbbi sekreter, sağlık memuru, diş teknikeri, eczacı, psikolog, fizyoterapist, diyetisyen, çocuk gelişimcisi, odyolog, sosyal çalışmacı ve diğer sağlık teknikerleri) oluşturmaktadır. Anket formları, gönüllülük ve gizlilik esaslarına uygun şekilde kolayda örneklem yoluyla katılımcılara dağıtılmış ve toplanmıştır. Evrenin tamamına ulaşılmak istenmiş ama hastane şartları ve idarecilerin yönlendirmesiyle 322 adet form dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 273 adeti geri dönmüştür.

2.2. Ölçüm Araçları

2.2.1. *Duygusal Emek Ölçeği*: Diefendorff ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından yapılan üç boyutlu duygusal emek ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yüzeysel rol yapma 6, derinden rol yapma 4 ve doğal duygular ise 3 madde ile ölçülmektedir.

2.2.2. *Benlik Saygısı Ölçeği*: Benlik saygısı düzeyini ölçmek için Rosenberg (1965), tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye uyarlanan benlik saygısı ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek, on madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

2.2.3. *Tükenmişlik Ölçeği*: Schaufeli ve Salanova (2007) tarafından geliştirilen ölçek dört alt boyut ve on altı maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmanın araştırmacıları tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte, duygusal tükenme boyutunda 4 madde, duyarsızlaşma boyutunda 4 madde, yeterlilik boyutunda 4 madde ve yetersizlik boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Ölçeğin uyarlanmasında, çeviri süreci Brislin (1986), tarafından belirlenen yönteme göre işlemiş, geçerlilik (DFA) ve güvenilirlik (cronbach alfa katsayısı) analizleri bulgular kısmında tartışılmıştır.

2.3. İstatistiksel Analiz

Araştırmanın uygulama süreci tamamlandıktan sonra toplanan veriler SPSS paket programına girilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının seçilen örnekleme geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi SPSS AMOS 23.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen değerler için uyum indeksleri ve ilgili kabul edilebilir değerler ($2 < \chi^2/df \leq 5$, $.90 \leq TLI$, $.90 < CFI$, $.05 < RMSEA \leq .08$) referans alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999). Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespiti amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın her bir hipotezi için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırma ölçeklerinin yapısal geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Duygusal emek ölçeğinde DFA sonucunda elde edilen bazı ölçüm değerlerinin, kabul edilebilir sınırlar dışında kalması nedeniyle ($\chi^2/df = 3,358$, $CFI = .917$, $TLI = .895$, $RMSEA = .093$) Amos programının önerdiği hata varyansı eşleştirmesi 1. ve 2. maddeler arasında yapılmıştır. Tekrar analiz yapıldığında ölçeğin 3 boyutlu yapısının doğrulandığı ve ölçüm değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde kaldığı görülmüştür (Tablo 1). Tükenmişlik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen değerlerin ($\chi^2/df = 1,685$, $CFI = .970$, $TLI = .963$, $RMSEA = .050$) kabul edilebilir uyum değerleri arasında olmaması sebebi ile programın tavsiye ettiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. Bu incelemeye göre tükenmişlik ölçeğinde yer alan 7. ile 8. maddeleri arasında hata varyanslarının birbiri ile ilişkili çıkması nedeniyle birleştirme yapılarak analiz tekrarlanmıştır. Ölçeğe ait son ölçüm değerleri Tablo 1'e aktarılmıştır. Son olarak benlik saygısı ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değerlerin ($\chi^2/df = 6,340$, $CFI = .778$, $TLI = .714$, $RMSEA = .140$) kabul edilebilir değerler arasında olmaması sebebi ile programın tavsiye ettiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. Benlik saygısı ölçeğinde 1. ve 2., 3. ve 5., 9. ve 10. maddeler arasında hata varyansları birleştirme işlemi yapılmıştır. Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 1'e aktarılmıştır.

Tablo 1. Veri Toplama Araçları Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2 / df	CFI	TLI	RMSEA
1. Duygusal Emek Ölçeği*	2.065	.963	.953	.063
2. Tükenmişlik Ölçeği**	2,533	.932	.916	.075
3. Benlik Saygısı Ölçeği***	2.657	.937	.911	.078

χ^2/df ; Ki-kare Serbestlik Derecesi Oranı, CFI; Doğrulayıcı Uyum İndeksi, TLI; Tucker Lewis İndeksi ve RMSEA; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
*Ölçeğin 1. ile 2. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır. **Ölçeğin 7. ile 8. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır.***Ölçeğin 1 ile 2., 3. ile 5. ve 9. ile 10. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır.
Not: Çıkarılan bir anket formu nedeniyle DFA analiz sonuçları güncellenmiştir.

Korelasyon analizine geçmeden önce, verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. İnceleme için ilgili programda çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Araştırma değişkenlerinden duygusal emek boyutlarından yüzeysel rol yapma ve tükenmişlik boyutlarından yetersizlik değişkenlerinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normal dağılım göstermesi için ilk önce Mahalanobis uzaklığı test edilmiş ve $p < .001$ anlamlılık düzeyinde aykırı olan 1 anket formundan elde edilen veriler analizden çıkarılmıştır. Sonrasında yetersizlik değişkeni için logaritmik dönüştürme işlemi yapılmıştır. Böylece Tablo 2’de yer alan tüm değişkenlerin +2 ve -2 aralığında çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olduğu görülmüştür (George ve Mallery, 2019). Analizden çıkarılan bir anket formuyla birlikte 272 anket verisinin ana kütlelinin temsili için Barlett, Körtlik ve Higgins (2001)’in yapmış olduğu hesaplamaya göre yeterli olduğu (228’den büyük olmalı) görülerek analize devam edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama skorları ve standart sapmaları Tablo 2’ye aktarılmıştır. Tablo 2’ye göre katılımcıların duygusal emek değişkeninin alt boyutlarından doğal duygular ortalamasının en yüksek (Ort.=3.87, SS=.76), yüzeysel rol yapma alt boyutu ortalamasının ise en düşük (Ort.=2.09, SS=.94) olduğu görülmüştür. Diğer değişkenlerden tükenmişliğin (Ort.=3.03, SS=.1.02) ve benlik saygısının (Ort.=2.44, SS=.77) skorları ortalama değerden yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Yüzeysel Rol Yapma	2,09	,944	,918	,327
Derinden Rol Yapma	2,90	1,006	-,103	-,788
Doğal Duygular	3,88	,768	-,963	1,467
Benlik Saygısı	2,44	,770	-,945	-,670
Duygusal Tükenme	3,67	,981	-,465	-,358
Duyarsızlaşma	2,40	1,168	,598	-,705
Yeterlilik	4,46	,630	-1,196	,961
Yetersizlik	,11	,165	1,390	,956

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliği için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Duygusal emek ölçeğinin alt boyutlarında (yüzeysel rol yapma $\alpha=0,879$, derinden rol yapma $\alpha=0,877$, doğal duygular $\alpha=0,739$) ve tüm ölçekte güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0,759$) yüksek çıkmıştır. Benlik saygısı ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,736$ olarak bulunmuştur. Son olarak, tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise, $\alpha=0,838$ bulunmuştur.

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'e aktarılmıştır. Demografik değişkenlerden cinsiyet ile duygusal tükenme arasında negatif ilişki ($r=-,183$; $p<.01$) bulunmuştur. Medeni durum ile derinden rol yapma ($r=-,129$; $p<.05$) arasında negatif ilişki bulunmuştur. Yüzeysel rol yapma ile duygusal tükenme ($r=-,135$; $p<.05$), duyarsızlaşma ($r=-,405$; $p<.01$), yetersizlik ($r=-,345$; $p<.01$) arasında pozitif, yeterlilik ($r=-,216$; $p<.01$) ile negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Derinden rol yapma ile duyarsızlaşma ($r=-,123$; $p<.05$) ve yetersizlik ($r=-,184$; $p<.01$) arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Doğal duygular ile duyarsızlaşma ($r=-,258$; $p<.01$) ve yetersizlik ($r=-,215$; $p<.01$) arasında negatif, yeterlilik ($r=-,256$; $p<.01$) ile arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Benlik saygısı ve yüzeysel rol yapma arasında negatif yönde ilişki ($r=-,252$; $p<.01$), doğal duygular arasında pozitif yönde ilişki ($r=-,377$; $p<.01$) olduğu tespit edilmiştir. Benlik saygısı ile duyarsızlaşma ($r=-,281$; $p<.01$) ve yetersizlik ($r=-,467$; $p<.01$) arasında negatif, yeterlilik ($r=-,431$; $p<.01$) ile arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizleri Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Cinsiyet	1									
2.Medeni Durum	,123*	1								
3.Yüzeysel Rol Yapma	0,062	0,009	1							
4.Derinden Rol Yapma	-0,008	-,129*	,261**	1						
5.Doğal Duygular	0,014	-0,095	-,301**	0,092	1					
6.Benlik Saygısı	0,082	-0,046	-,252**	0,047	,377**	1				
7.Duygusal Tükenme	,183**	0,047	,135*	0,005	-0,007	0,047	1			
8.Duyarsızlaşma	0,045	0,055	,405**	,123*	-,258**	-,281**	,574**	1		
9.Yeterlilik	-0,099	-0,054	-,216**	0,045	,256**	,431**	0,041	-,222**	1	
10.Yetersizlik	0,103	0,006	,345**	,184**	-,215**	-,467**	0,058	,344**	-,532**	1

** $p<.01$, * $p<.05$

Araştırma modeli kapsamında geliştirilen hipotez testleri için Amos programı kullanılarak yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur. Birinci modelde araştırmanın ilk hipotezini test etmek amacıyla duygusal emek (yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular) bağımsız değişken, tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, yeterlilik ve yetersizlik) ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmıştır. İkinci modelde araştırmanın ikinci hipotezi test edilmiş ve bağımsız değişken benlik

saygısının tükenmişliğe olan etkisi araştırılmıştır. Tablo 4'e bakıldığında, kurulan tüm modellerin kabul edilir uyum değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 4'e göre duygusal emek alt boyutlarından yüzeysel davranışın, duyarsızlaşmayı ($\beta = .342$, $p < .01$), yeterliliği ($\beta = -.175$, $p < .05$) ve yetersizliği ($\beta = .266$, $p < .01$) etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Doğal duyguların duygusal tükenmeyi ($\beta = -.189$, $p < .05$), duyarsızlaşmayı ($\beta = .283$, $p < .01$) ve yeterliliği ($\beta = -.176$, $p < .05$) etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde araştırmanın birinci hipotezi kısmen doğrulanmıştır (H1b, H1c, H1ç, H1h, H1i, H1i). Son olarak benlik saygısının duyarsızlaşmayı ($\beta = -.385$, $p < .01$), yeterliliği ($\beta = .607$, $p < .01$) ve yetersizliği ($\beta = -.598$, $p < .01$) etkilediği bulgularına ulaşılmış ve araştırmanın ikinci hipotezi de kısmen doğrulanmıştır.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modelleri Analiz Sonuçları ve Uyum Değerleri

<i>Değişkenler</i>	β	p	<i>Modeller</i>			
Yüzeysel Rol Yapma → Duygusal Tükenme	,157	,068				
Yüzeysel Rol Yapma → Duyarsızlaşma	,342	,000				
Yüzeysel Rol Yapma → Yeterlilik	-,175	,041				
Yüzeysel Rol Yapma → Yetersizlik	,266	,001				<i>Model 1</i>
Derinden Rol Yapma → Duygusal Tükenme	-,027	,723	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Derinden Rol Yapma → Duyarsızlaşma	,041	,550	1,599	,949	,941	0.047
Derinden Rol Yapma → Yeterlilik	,083	,268				
Derinden Rol Yapma → Yetersizlik	,133	,060				
Doğal Duygular → Duygusal Tükenme	-,007	,937				
Doğal Duygular → Duyarsızlaşma	-,176	,028				
Doğal Duygular → Yeterlilik	,283	,002				
Doğal Duygular → Yetersizlik	-,189	,023				
Benlik Saygısı → Duygusal Tükenme	-,034	,632				
Benlik Saygısı → Duyarsızlaşma	-,385	,000				<i>Model 2</i>
Benlik Saygısı → Yeterlilik	,607	,000	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Benlik Saygısı → Yetersizlik	-,598	,000	2,060	,905	,893	0.063

Araştırmanın son hipotezinin test edilmesi için SPSS paket programında Hayes (2017) tarafından geliştirilen PROCESS makro eklentisi (Procedure for SPSS Version 3.4) kullanılarak düzenleyicilik etkisine bakılmıştır. Düzenleyicilik analizine benlik saygısı değişkeninin etkilediği duyarsızlaşma, yeterlilik ve yetersizlik boyutları ile devam edilmiş ve beş model kurulmuştur. İlk modelde yüzeysel rol yapmanın duyarsızlaşmaya etkisinde benlik saygısının düzenleyici rolü test edilmiştir.

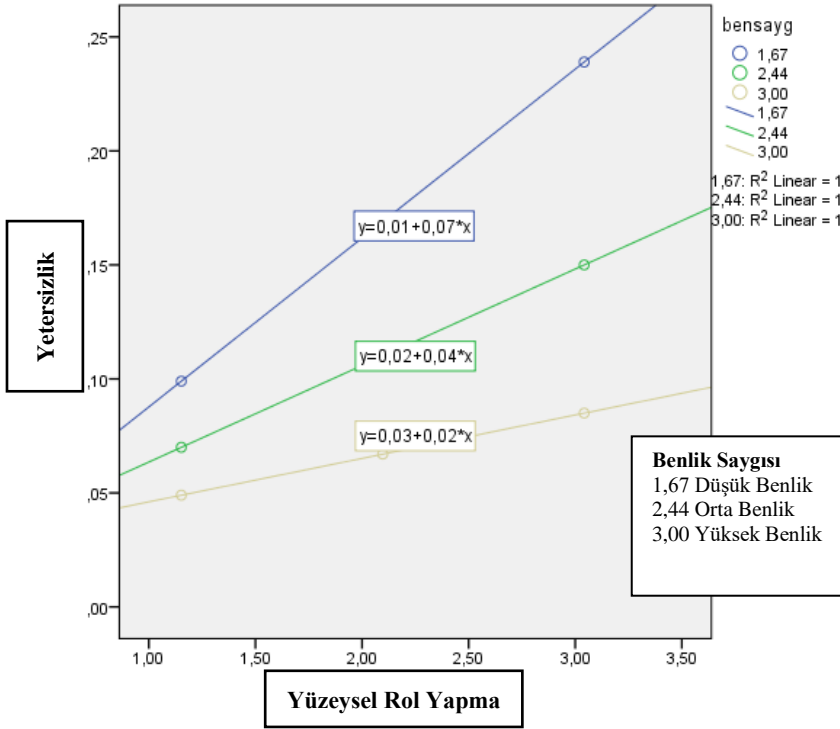
Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesiyle oluşan modelde, R²'deki değişimin anlamlı olmadığı görülmüştür (R²-chng=,0061, p=,1517). İkinci modelde yüzeysel rol yapmanın yeterliliği olan etkisinde benlik saygısının düzenleyici rolü test edilmiştir. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesiyle oluşan modelde, R²'deki değişimin anlamlı olmadığı görülmüştür (R²-chng=,0002, p=,7836). Üçüncü modelde yüzeysel rol yapmanın yetersizliğe olan etkisinde benlik saygısının rolüne bakılmıştır. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesiyle oluşan modelde, R²'deki değişimin anlamlı olduğu görülmüştür (R²-chng=,0327, p=,0005). Tüm değişkenler regresyon analizine eklendiğinde, yüzeysel rol yapma ile benlik saygısının (yüksek, orta ve düşük) çarpılmasıyla ortaya çıkan etkileşimsel terimin yetersizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Tablo 5). Dördüncü modelde doğal duyguların duyarsızlaşmaya olan etkisinde benlik saygısının rolüne bakılmış ve R²'deki değişimin anlamlı olmadığı görülmüştür (R²-chng=,1103, p=,2490). Son modelde doğal duyguların yeterliliğe olan etkisinde benlik saygısının rolüne bakılmış, R²'deki değişimin anlamlı olduğu görülmüştür (R²-chng=,0122, p=,0431). Doğal duygular ile benlik saygısının (yüksek, orta ve düşük) çarpılmasıyla ortaya çıkan etkileşimsel terimin yetersizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Tablo 5).

Tablo 5. Duygusal Emeğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Benlik Saygısının Düzenleyicilik Rolü

Düzenleyici Etki	β	Standart Hata	%95 Güven Aralığı		
			Alt	Üst	
Yüzeysel Rol Yapma X Yetersizlik → Düşük Benlik Saygısı	,0742	,0128	,0490	,0995	
Yüzeysel Rol Yapma X Yetersizlik → Orta Benlik Saygısı	,0424	,0094	,0239	,0609	
Yüzeysel Rol Yapma X Yetersizlik → Yüksek Benlik Saygısı	0,193	,0115	-,0034	,0421	
	R2-chng	F	df1	df2	p
X*M	,0327	12,6137	1.000	268.000	.0005
Doğal Duygular X Yeterlilik → Düşük Benlik Saygısı	,1592	,0590	,0430	,2754	
Doğal Duygular X Yeterlilik → Orta Benlik Saygısı	,0739	,0488	-,0221	,1699	
Doğal Duygular X Yeterlilik → Yüksek Benlik Saygısı	,0121	,0615	-,1090	,1331	
	R2-chng	F	df1	df2	p
X*M	,0122	4,1314	1.000	268.000	.0431

Tablo 5'e bakıldığında bağımsız değişken olan yüzeysel rol yapma ile düzenleyici değişken olan yüksek benlik saygısının çarpılmasıyla elde edilen etkileşimsel terimin ($\beta = ,193$, $p=0.0005$) anlamlı çıkması bu değişkenlerin yetersizlik üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu göstermektedir. Yüzeysel rol yapma ile düzenleyici değişken olan orta benlik saygısının çarpılmasıyla elde edilen etkileşimsel terimin ($\beta = ,0424$, $p=0.0005$) anlamlı çıkması ise, bu değişkenlerin yetersizlik üzerinde

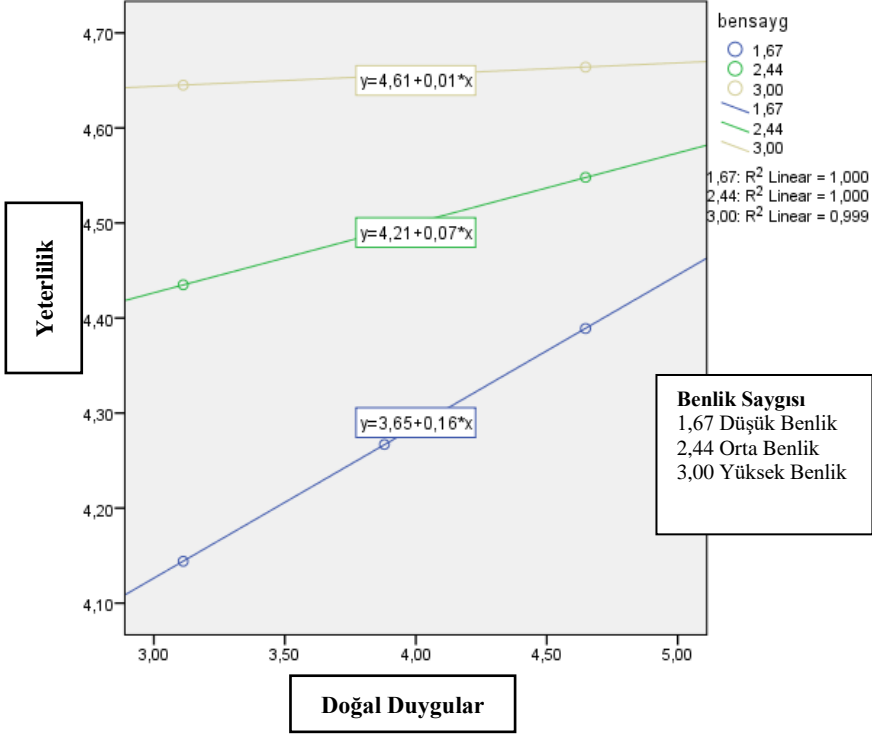
etkileşimsel etkisinin olduğu anlamına gelmektedir. Yüzeysel rol yapma ile düzenleyici değişken olan düşük benlik saygısının çarpılmasıyla elde edilen etkileşimsel terimin ($\beta=,0742$, $p=0.0005$) anlamlı çıkması bu değişkenlerin yetersizlik üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu kanıtını sunmaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda benlik saygısının düzenleyicilik rolüne ait şekil aşağıda sunulmuştur (Şekil 2). Şekil 2'ye bakıldığında yüksek orta ve düşük benlik saygısı düzeylerinin, çalışanların yüzeysel davranışları nedeniyle daha az yetersizlik hissetmelerinde etkin rol oynadığını göstermektedir. İş ortamındaki yüzeysel davranışların tükenmişliği etkilemesinde yüksek benlik saygısına sahip çalışanların diğer benlik düzeylerine (orta ve düşük) kıyasla bu etkiyi daha fazla zayıflattığı görülmektedir.



Şekil 2. Yüzeysel Rol Yapma ve Yetersizlik Arasındaki İlişide Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü

Tablo 5'e tekrar bakıldığında, bağımsız değişken doğal duygular ile düzenleyici değişken benlik saygısının farklı düzeylerinin yeterlilik üzerindeki düzenleyici etkileri incelendiği görülmektedir. Doğal duygular ile benlik saygısı düzeylerinin çarpılmasıyla elde edilen etkileşimsel terimin, yüksek benlik saygısında ($\beta =,0121$, $p=0.0431$), orta benlik saygısında ($\beta =,0739$, $p=0.0431$) ve düşük benlik saygısında ($\beta=,1592$, $p=0.0431$) anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu bulgu değişkenlerin

yeterlilik üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular Şekil 3'e aktarılmıştır. Şekil 3'e bakıldığında yüksek orta ve düşük benlik saygısı düzeylerinin, çalışanların doğal duyguları nedeniyle kendilerini daha fazla yeterli hissetmelerinde etkin rol oynadığını göstermektedir. Doğal duyguların yeterliliği etkilemesinde, yüksek benlik saygısına sahip çalışanların diğer benlik düzeylerine (orta ve düşük) kıyasla bu etkiyi daha fazla artırdığı görülmektedir. Bu bulgular, araştırmanın 3. hipotezinin kısmen kabul edildiğini göstermektedir.



Şekil 3. Doğal Duygular ve Yeterlilik Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü

4. TARTIŞMA

Mevcut çalışmada sağlık kuruluşlarında çalışanların mesai saati içerisinde göstermiş oldukları hasta ve hasta yakınlarıyla ilgili duygusal emek davranışlarının zamanla tükenmişliğe etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu etkide yüksek benlik saygısı düzeyine sahip sağlık çalışanlarının, diğer benlik saygısı düşük olan çalışanlara göre daha az tükenmişlik hissi yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Sürekli ve uzun süreli duygusal taleplere maruz kalmak, zihinsel durum için bir risk faktörüdür ve uluslararası literatür, bunun sağlık kuruluşlarındaki çalışanlarda çok fazla görüldüğünü kabul etmektedir (Balducci, Avanzi ve Fraccaroli, 2014; Badolamenti, Biagioli, Zaghini, Caruso ve Sili, 2018). Mevcut çalışmada sağlık sektöründeki çalışanların gösterdikleri yüzeysel rol davranışların zaman içerisinde onların enerjisini yok ederek tükenmişliğe sürüklediği ortaya çıkmıştır. Bu sonucun nedeni sağlık hizmeti sunan kurumlarda yüz yüze iletişimin yoğun olması ve sağlık çalışanlarının, sağlık sorunu yaşayan kişiler ve aileleriyle doğrudan muhatap olduklarında gerginliğe sebep olabilecek karmaşık durumlarla karşı karşıya kalmalarıdır (Fernández-Guzmán vd., 2012; Navarro vd., 2015). Bu durumlar stresin artmasına ve dolayısıyla tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir. Sağlık çalışanlarının yüzeysel rol davranışlarının tükenmişlik üzerindeki etkileri bu çalışmada duyarsızlaşma, yeterlilik ve yetersizlik üzerinedir. Yüzeysel rol davranışlarının zamanla sağlık çalışanlarının iş ortamlarında olay ve durumlara karşı kayıtsız kalmalarına ve zamanla duyarsızlaşmalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Azalan etkinlikle birlikte çalışanın yaşamış olduğu durumlar başarı hissini zamanla kaybolmasına ve yetersizlik duygusuna işaret etmektedir. Bundan dolayı sağlık çalışanının yetersizlik hissetmesi ile birlikte tükenmenin olumlu boyutunu yansıtan yeterlilik duygusunun azalmasına da neden olmaktadır. Yüzeysel rol yapma davranışlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki bu etkilerine rağmen bu çalışmada derinden rol yapma davranışlarının tükenmişlik üzerinde etkisi çıkmamıştır.

Duygusal emek davranışlarından doğal duygular, sağlık çalışanlarının hissettikleri duyguları sergilemelerini, yüzeysel ya da derinden rol yapma durumunda olmadıklarından, içlerinden geldiği biçimde duygularını dışa vurmasını içermektedir. Doğal duyguları yansıtan sağlık çalışanının bu durumu, tükenmişliği azaltmaktadır. Sağlık çalışanının doğal duyguları olduğu gibi yansıtması, iş ortamındaki duyarsızlığı azaltarak, yetersizlik hissini düşmesine dolayısıyla da yeterlilik hissini artmasına neden olmaktadır.

Sağlık çalışanlarının duyguları ile benlik düzeyleri arasındaki mesafeyi korumaları tükenmişliği azaltmaktadır (Wharton, 1999). Burada profesyonel bir şekilde hareket ederek yüzeysel davranışların işle alakalı olduğunu ve bununla ilgili olarak kendisini kabul etmeme gibi algılara yol açmayacağını bilmesi benlik saygısı düzeyi ile ilişkilidir. Yapmış olduğu her yüzeysel davranışta örgüt ve hastalarla olan ilişkilerin kalitesini artırmak amacıyla yaptığını ve bununla ilgili kendini ve duygularını inkâr etmemesi, benlik saygısının rolünü ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların benlik saygısı düzeylerini korumak istemeleri ise kaynakların korunma teorisi kapsamında kişinin kendini ve duygusal kaynaklarını kaybetmek istememesiyle ilgilidir (Hobfoll, 1989). Kişinin kendisini önemli hissetmesi, duygularına sahip çıkması ve örgüt ile hastalar için yapmış olduğu eylemlerin (yüzeysel rol yapma) arkasında durması ve doğal davranması, iş tükenmişliğinin azalmasına katkı sağladığı ve farklı benlik saygısı düzeylerinin bu süreçte etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakların korunması teorisi, insanların her zaman çeşitli kaynaklarını koruduklarını ve kaynakların tükenmesine neden olabilecek tehditlerden kaçınmaya çalıştıklarını savunmaktadır (Hobfoll, 1989). Zengin kaynaklara sahip bireyler gelecekteki kaynak kazanımını artıran başa çıkma stratejilerini seçme eğilimindedir ve zayıf kaynaklara sahip bireyler ise kendilerini potansiyel kaynak kaybından koruyan stratejileri seçmektedir. Bu haliyle, Kaynakların Korunması Teorisi potansiyel olarak duygusal emeği bir başa çıkma davranışı olarak görmektedir (Brotheridge ve Lee, 2003; Liu, vd., 2008). Duyguları bastırılması ve taklit edilmesi, sağlık çalışanlarının hasta ve hasta yakınları ile etkileşiminde duygusal gösterimlerini izlemesini ve düzeltmesini gerektirir; sağlık hizmetinde yoğun olarak yaşanan bu süreçler bilişsel kaynakları tüketmektedir. Bilişsel kaynakların tükenmesi hem streslidir hem de duygusal açıdan yorucudur, bu da tükenmişliğe yol açmaktadır (Lee ve Madera, 2019). Örneğin, duygusal açıdan bireyler, kişinin öz kimliğine, iş rolüne veya sosyal ilişkilerine daha az tehdit oluşturduğunda yüzeysel rol yapmayı seçebilirler. Bu kapsamda araştırmada yüzeysel rol yapmayla yetersizlik arasında pozitif bir ilişki varlığı teorik çerçeveye desteklenmektedir. Literatürde duygusal emek boyutlarıyla tükenmişliği ele alan çalışmalar bulunmaktadır (Bartram vd., 2012; Brotheridge ve Lee 2003; Grandey 2003; Yin, Huang ve Chen, 2019; Theodosius, Koulouglioti, Kersten ve Rosten, 2021). Ancak duygusal emek alt boyutlarıyla tükenmişliğin alt boyutlarını birlikte inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır.

5. SONUÇ

Bu araştırma aracılığıyla sağlık çalışanlarında duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi ve benlik saygısının düzenleyicilik rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının duygusal emek davranışlarının tükenmişliği etkilemesi temel bulgulardan birisidir. Diğer bulgu da bu etkide benlik saygısının düzenleyici rolüdür.

Araştırmanın yöneticilere, çalışanlara ve araştırmacılara bazı çıkarımları vardır. Yöneticiler çalışanlarını özellikle sağlık sektöründe duygusal olarak desteklemek için liderlik etmeleri gerekmektedir. Bu konuda Humprey (2005, 2006) astların veya takipçilerin ruh hallerini, duygularını, motivasyonlarını ve performanslarını etkilemek için duygusal emeği ve duygusal gösterileri kullanan yöneticilere yönelik “duygusal emekle liderlik etmek” ifadesi yol gösterici olabilir (Liu, vd., 2008). Yöneticilerin liderlik etmesi için çalışanların ruh hallerini ve duygularını anlamaları ve ona göre davranmaları bu ifadede öne çıkmaktadır. Yöneticiler, çalışanların yüzeysel rol yapması yerine derinden rol yapması ve doğal duyguların sergilenmesi için örgütsel ortamı ve iş koşullarını düzenlemeleri gerekmektedir. Derinden rol yapma davranışını teşvik etmek için yöneticiler, çalışanların duygusal kaynak düzeylerini yükseltmenin yollarını bulmalıdır. Bu, işin taleplerine duygusal açıdan iyi uyum sağlayan kişileri işe almak, hizmet odaklı bir organizasyonel iklimi oluşturmak, sosyal ve duygusal destek sağlamak vb. dahil olmak üzere çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir (Liu ve Yang, 2006; Liu vd., 2008).

Sağlık çalışanlarının iş tükenmişliği yaşamamaları için duygularını profesyonelce yönetebilmeleri ve hizmet vermekte olduğu hasta ve yakınları ile olan iletişim becerilerini iyileştirmeleri önerilmektedir. Bu süreçte kendi benliklerine duymuş oldukları saygı düzeyini sürekli olarak yüksek tutmaları daha iyi davranışsal çıktılar için önem arz etmektedir. Araştırmacılar için duygusal emekle ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalarda çalışanların yüzeysel, derin ve doğal duygu gösterimleri ile bu davranışları gösterme nedenlerinin keşfine çıkılabilir, ilgili kişilik özelliklerine göre değişip değişmediğine ve liderlik tiplerinin duygusal emek sürecine katkıları araştırabilir.

Araştırmanın sonuçları ile birlikte bu araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle kesitsel çalışma tasarımı, araştırma modeli içinde nedensel ilişkilerin yorumlanmasını kısıtlamaktadır. Araştırma bulgularının ileride yapılacak boylamsal ve farklı çalışmalarla desteklenmesi duygusal emek araştırmalarına katkı sağlayacaktır. Son olarak, araştırmanın katılımcı sayısı bir devlet hastanesi ile sınırlı tutulmuştur. İleride yapılacak araştırmalarda, konuyu büyük örneklerle incelemeleri tavsiye edilmektedir.

THE EFFECT OF EMPLOYEES' EMOTIONAL LABOR ON BURNOUT: THE ROLE OF SELF-ESTEEM

1. INTRODUCTION

It is discussed whether employees can show the emotions they feel in their behavior and how much this will be accepted by the organization. However, because strong emotions can have positive or negative effects on performance, it is important for managers to learn how to influence the emotional reactions of group members (Humphrey, Pollack and Hawver, 2008). In many organizations, the necessity of having certain emotional display rules is emphasized to increase service quality. Physical, mental, and emotional situations that employees encounter in a long-term work environment can trigger burnout. The self-respect of employees here may play a role in this process. It is estimated that the level of self-esteem of the employee may be effective in overcoming burnout.

The question of the research is whether the emotional labor process, which occurs as a result of the harmony and incompatibility between the personal emotional states of healthcare workers and organizational expectations, will result in burnout and what the role of the employees' self-esteem levels in this process is. The existing literature has frequently investigated the relationship between emotional labor and burnout, but studies considering the role of self-esteem in this process are found to be lacking. Within this context, the current study will be supported by the Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989). The Conservation of Resources Theory provides a foundational theoretical framework to help explain the general relationship between emotional labor and burnout. According to the theory, individuals' levels of resources are associated with behaviors related to the allocation of resources. Individuals who are rich in resources are observed to prefer strategies associated with both being able

to compensate for potential losses and having lower probabilities of experiencing resource depletion in the event of an actual loss (Hobfoll, 1989). The suppression or imitation of emotions consumes the cognitive resources of employees. The depletion of cognitive resources can lead to stress, resulting in burnout (Lee and Madera, 2019). During this process, the self-esteem levels of employees may play a crucial role in influencing burnout.

2. METHODS

The study preferred the quantitative method and collected data through a survey. In this context, the research was conducted in a hospital operating in Şanlıurfa. The sample of the research consists of 272 healthcare professionals working in the hospital. The data collection tools in the study are the Emotional Labor Scale (Diefendorff et al., 2005), the Self-Esteem Scale (Rosenberg 1965) and the Burnout Scale (Schaufeli and Salanova, 2007). After the implementation process of the research was completed, the collected data was analyzed by the SPSS package program. The following hypotheses of the study were tested by examining the data with statistical analysis:

Hypothesis 1: Emotional labor (surface acting, deep acting, and naturally felt emotions) has a positive/negative significant effect on burnout (emotional exhaustion, depersonalization, efficacy, inefficacy).

Hypothesis 2: Self-esteem has a negative (emotional exhaustion, depersonalization, inadequacy) and positive (adequacy) significant effect on burnout.

Hypothesis 3: There is a moderating role of self-esteem in the relationship between emotional labor (surface acting, deep acting, and naturally felt emotions) and burnout (emotional exhaustion, depersonalization, efficacy, inefficacy).

3. RESULTS

In the current study, the impact of employees' emotional labor behaviors on burnout and the role of self-esteem in this process have been investigated. Structural equation models were constructed to test the research hypotheses. In the hypothesis test results, it was found that surface acting positively affects, depersonalization and inefficacy, and negatively affects efficacy. It has been determined that naturally felt emotions negatively affect depersonalization and inefficacy, and positively affect efficacy. It was found that self-esteem negatively affects depersonalization with inefficacy and positively affects efficacy. To identify the moderating role of low, moderate, and high self-esteem levels, the Hayes Process macro extension (Model 1) was employed. It was found that self-esteem at different levels (low, moderate, high) played a moderating role in the relationship between surface acting and inefficacy. Additionally, the moderating role of self-esteem at different levels was identified in

the effect between naturally felt emotions and efficacy. As a result of the study, it was concluded that the emotional labor behaviors of healthcare workers during working hours regarding patients and their relatives affect burnout over time. In this influence, healthcare workers with high self-esteem levels experienced less burnout compared to those with low self-esteem levels. The all hypotheses of the research were partially accepted.

4. DISCUSSION

This study investigates the relationship between emotional labor and burnout among healthcare professionals, exploring the moderating role of self-esteem. One of the key findings of the research is that the surface acting behaviors of healthcare workers affect the inefficacy dimension of burnout, with self-esteem playing a moderating role at different levels (high, moderate, and low). Another finding is that naturally felt emotions affect efficacy, and in this influence, self-esteem has a moderating role at different levels (high, moderate, and low). It was concluded that healthcare professionals with high self-esteem experience a greater sense of efficacy or inefficacy compared to those with low or moderate self-esteem.

CONCLUSION

The research has some implications for managers, employees and researchers. Managers need to take leadership to support their employees emotionally, especially in the healthcare industry. In this regard, Humprey's (2005, 2006) study "Leading with emotional labor" for managers who use emotional labor and emotional displays to influence the mood, feelings, motivation and performance of subordinates or followers may be guiding (Liu, Prati, Perrewe and Ferris, 2008). What stands out in this statement is that for managers to lead, they must understand the moods and feelings of their employees and act accordingly. Managers need to organize the organizational environment and working conditions so that employees act deeply and display naturally felt emotions instead of acting surface. To encourage deep acting behavior, managers must find ways to increase employees' emotional resource levels.

To avoid job burnout, healthcare professionals are recommended to manage their emotions professionally and improve their communication skills with the patients and their relatives they serve. In this process, it is important for them to keep their self-esteem level constantly high for better behavioral outcomes. In future studies on emotional labor, researchers can explore employees' surface, deep and natural emotional displays and the reasons for these behaviors, investigate whether they change according to relevant personality traits, and investigate the contributions of leadership types to the emotional labor process.

KAYNAKÇA

- Adams, S.G. ve Gullotta T. (1989). *Adolescent life experiences*, New York: Brooks Cole Publishing Company.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1): 88-115.
- Badolamenti, S., Biagioli, V., Zaghini, F., Caruso, R. ve Sili, A. (2018). Development and validation of emotional labour in nursing scale in Italy. *La Medicina Del Lavoro*, 109(6): 444.
- Balducci, C., Avanzi, L. ve Fraccaroli, F. (2014). Emotional demands as a risk factor for mental distress among nurses. *La Medicina Del Lavoro*, 105(2): 100-108.
- Barlett, J.E., Körtlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43-50.
- Bartram, T. Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G. ve Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7): 1567-1578.
- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M., (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1): 77-90.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (2): 15-23.
- Bono, J. E. ve Vey, M. A. (2005). 12 Toward understanding emotional management at work: A quantitative review of emotional labor research. *Emotions in Organizational Behavior*: 213-233.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In J. W. Lonner, W. J. ve Berry (Ed.), *Field Methods in Cross-Cultural Research* (pp. 137-164). SAGE Publications, Inc.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3): 365-379.
- Cheung, F. Y. L. ve Tang, C. S. K. (2009). The influence of emotional intelligence and affectivity on emotional labor strategies at work. *Journal of Individual Differences*, 30(2): 75-86.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger, 1980.

- Çağhyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (Devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kocaeli.*
- Chang, M. L. (2013). Toward a theoretical model to understand teacher emotions and teacher burnout in the context of student misbehavior: Appraisal, regulation and coping. *Motivation and Emotion*, 37: 799-817.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı (Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi). Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.*
- Çukur, C. S. (2009). The development of the teacher emotional labor scale (TELS): Validity and reliability. *Educational sciences: Theory and Practice*, 9(2): 559-574.
- Diefendoref, J.M., Croyle, M.H. ve R.H. Grosserand (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 339-357.
- Diefendorff, J. M. ve Gosserand, R. H. (2003). Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8): 945-959.
- Erickson, R. J. ve Grove, W. J. (2008). Emotional labor and health care. *Sociology Compass*, 2(2): 704-733.
- Erickson, R. J. ve Ritter, C. (2001). Emotional labor, burnout, and inauthenticity: Does gender matter? *Social Psychology Quarterly*, 146-163.
- Fernández Guzmán, I., Fernández Márquez, M., Rabadán Anta, R., Navalón Vila, C. ve Martínez Espejo, M. (2012). Existe el Síndrome de Burnout en los Profesionales dela Salud de las Unidades de Hemodiálisis de la Región de Murcia? *Enfermería Nefrológica*, 15(1): 07-13.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference (16th ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429056765*
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 95.
- Grandey, A. (2003). When the show must go on: surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46: 86-96.
- Gursoy, D., Boylu, Y. ve Avcı, U., (2011). Identifying the complex relationships among emotional labor and its correlates. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 783-794.

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3): 513.
- Hochschild, A. R. (2022). *The managed heart*. In *working in America* (pp. 40-48). Routledge.
- Hochschild, A. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley Ca: University of California Press.
- Humphrey, R. H., Pollack, J. M. ve Hawver, T. (2008). Leading with emotional labor. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2). 151-168.
- Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., ve Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6): 749-769.
- Humphrey, N. M. (2023). Emotional labor and employee outcomes: A meta-analysis. *Public Administration*, 101(2): 422-446.
- Hu, L.-t. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4):424-453.
- Hu, H.H.S., Hu, H.Y. ve King, B. (2017). Impacts of misbehaving air passengers on frontline employees: role stress and emotional labor. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(7): 1793-1813.
- Kaplan, N. ve Acar, O. K. (2023). Duygusal emek ve tükenmişlik: Hekimler üzerine nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3): 1647-1664.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1): 1-26.
- Kim, H. J. (2008). Hotel service providers' emotional labor: The antecedents and effects on burnout. *Journal International of Hospitality Management*, 27: 151-161.
- Kraft, U. (2006). Burned out. *Scientific American Mind*, 17(3): 28-33.
- Lam, W. ve Chen, Z. (2012). When I put on my service mask: Determinants and outcomes of emotional labor among hotel service providers according to affective event theory. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1): 3-11.
- Lee, Y. H. ve Chelladurai, P. (2016). Affectivity, emotional labor, emotional exhaustion, and emotional intelligence in coaching. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(2): 170-184.
- Lee, L. ve Madera, J. M. (2019). A systematic literature review of emotional labor research from the hospitality and tourism literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7): 2808-2826.

- Leary, M. R. (1996). *Self-Presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Boulder, CO: Westview.
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 8(1): 32-35.
- Leiter, M. P., Maslach, C. ve Frame, K. (2014). *Burnout*. The Encyclopedia of Clinical Psychology, 1-7.
- Liu, Y., Prati, L. M., Perrewe, P. L. ve Ferris, G. R. (2008). The relationship between emotional resources and emotional labor: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(10): 2410-2439.
- Liu, Y. ve Yang, J. (2006). Mechanisms linking climate for service and customer outcomes: The role of emotion. *Journal of Foodservice Business Research*, 9: 127–150.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. Stress and quality of working life: *Current Perspectives in Occupational Health*, 37-51.
- Mastracci, S. H. ve Adams, I. T. (2020). It's not cynicism, it's emotional labor: Examining surface acting and use-of-force with evidence from the US. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 61:100358.
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J. ve Barragán Martín, A. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology*, 9: 424.
- Morris, A. J. ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Journal*, 21: 989-1010.
- Navarro-González, D., Ayechu-Díaz, A. ve Huarte-Labiano, I. (2015). Prevalencia del Síndrome del Burnout y Factores Asociados a Dicho Síndrome en los Profesionales Sanitarios de Atención Primaria. *Semergen-Medicina de Familia*, 41(4): 191-198.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health*.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. ve Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10): e0185781.
- Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2): 177-196.
- Smith, P. (1992). *The Emotional Labour of Nursing*. London, UK: Macmillan Press.

- Theodosius, C., Koulouglioti, C., Kersten, P. ve Rosten, C. (2021). Collegial surface acting emotional labour, burnout and intention to leave in novice and pre-retirement nurses in the United Kingdom: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 8(1): 463-472.
- Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2): 177-196.
- Wharton, A. S. (2009). The sociology of emotional labor. *Annual Review of Sociology*, 35: 147-165.
- Yin, H., Huang, S. ve Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 28: 100283.
- Zhan, Y., Wang, M. ve Shi, J. (2016). Interpersonal process of emotional labor: The role of negative and positive customer treatment. *Personnel Psychology*, 69(3): 525-557.
- Zeigler-Hill, V. (2013). *Self-esteem*. Psychology Press. London, England

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>	Muhammet Ali ÇELEBİ Cihan BİLEN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Muhammet Ali ÇELEBİ Cihan BİLEN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Muhammet Ali ÇELEBİ Cihan BİLEN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Muhammet Ali ÇELEBİ Cihan BİLEN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Muhammet Ali ÇELEBİ Cihan BİLEN

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE SÜREÇ İYİLEŞTİRME ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Eda AVUÇALMAZ¹ & Betül TURANOĞLU ŞİRİN²

Öz

Günümüzün en önemli hizmet kuruluşlarından biri olan bankalarda hızla değişen müşteri ihtiyaçlarına cevap verebilmek ve hizmet kalitesini artırabilmek büyük önem arz etmektedir. Bu kuruluşlarda, odak nokta müşteridir ve müşteride güven sağlayabilmek ana hedeflerden biridir. Bankalar bu hedefe ulaşabilmek için mevcut süreçlerini doğru bir şekilde yönetebilmelidir. Ayrıca bankalarda girdi ve çıktının para olması, süreç yönetimini daha da önemli kılmaktadır. Bu çalışmada, bir bankada süreç uzunluğundan dolayı müşteri kaybına sebep olduğu düşünülen ve gayri nakdi kredi ürünlerinden biri olan teminat mektuplarının oluşum sürecinin incelenmesi ve problemlere çözüm bulunması amaçlanmaktadır. Bu amaçla sistemdeki mevcut durumun akış şeması çizilmiş ve balık kılçığı tekniği ile kök neden analizi yapılmıştır. Problemlerin yaşanma sıklığı Pareto analizi ile elde edilmiştir. Daha sonra, bu problemlerin bir kısmını minimize eden yeni bir süreç akışı oluşturulmuştur. Ayrıca, teminat mektubu veri giriş ekranında yeni süreç akışını destekleyici ve başka problemlere de çözüm getirici değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler yazılım ara yüzüne yansıtılarak Visual Studio programında yeniden bir veri giriş ekranı tasarlanmıştır. Bilgi işleme sunulan tasarım, uygulamaya konularak kullanılmaya başlanmıştır. Eski ara yüze göre, yeni ara yüzün daha etkin ve verimli olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, tüm bu iyileştirme uygulamalarından sonra banka sisteminden alınan veriler; ortalama işlem süresinde %68,2, en uzun işlem süresinde %72,76 ve en kısa işlem süresinde %87,88'lik bir azalma sağlandığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık, süreç yönetimi, süreç iyileştirme, teminat mektubu süreci

JEL Kodları: G20, G21, M10

Başvuru: 28.08.2023 **Kabul:** 15.03.2024

¹ Endüstri Mühendisi, Çağlayan Soğutma, edaicoglu@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-6101-1721

² Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, b.turanoglu@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7910-6312

AN APPLICATION ON PROCESS IMPROVEMENT IN THE BANKING SECTOR

Abstract

In today's rapidly evolving banking sector, one of the most important service institutions, it is crucial to respond to rapidly changing customer needs and enhance service quality. These organizations prioritize the customer as their focal point and establishing trust with the customer is a key objective. To achieve this goal, banks must effectively manage their existing processes. Furthermore, the fact that money is the input and output in banks makes process management even more critical. In this study, the aim is to examine the formation process of bank guarantee letters, which is one of the non-cash credit products and is believed to cause customer loss due to its lengthy process, and to find solutions to the problems. For this purpose, the current state of the system was depicted in a flowchart and root cause analysis was performed using the fishbone technique. The frequency of problems was obtained through Pareto analysis. Subsequently, a new process flow was designed that minimizes some of these problems. In addition, supporting and problem-solving changes were made to the letter of guarantee data entry screen in line with the new process flow. These changes were reflected in the software interface, and a new data entry screen was designed using the Visual Studio program. The designed solution was implemented and started to be used in the information system. Comparing to the previous interface, the new interface was observed to be more effective and efficient. Furthermore, after all these improvement implementations, the data obtained from the bank system showed a decrease of 68.2% in average transaction time, 72.76% in the longest transaction time, and 87.88% in the shortest transaction time.

Keywords: *Banking, Process Management, Process Improvement, Letter of Guarantee.*

JEL Codes: *G20, G21, M10*

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

1. GİRİŞ

Hizmet sektörü içinde banka işletmelerinin önemi büyüktür ve her geçen gün sayıları artmaktadır. Bu artış doğrultusunda, banka işletmeleri arasındaki rekabet önemli boyutlara ulaşmıştır. Bankaların bu rekabet ortamından en az etkilenmeleri için kaliteli hizmet sunmaları ve verimliliklerini arttırmaları gerekmektedir. Müşteri ihtiyaçlarına hatasız, eksiksiz ve hızlı bir şekilde cevap verebilmek; minimum iş gücü ve maliyetle çıktıları oluşturmak adeta bir banka politikası haline gelmiştir. Bu politikanın gerçekleştirilmesi için en etkili yöntemlerden biri mevcut süreçlerin iyi yönetilmesi ve bu süreçlerin iyileştirilmesidir.

İyi bir süreç yönetimi o sürecin doğru izlenebilmesine ve analizine muhtaçtır. Analiz, süreçlerin iyi tanımlanması ve mevcut durumun izlenip iyi bir şekilde resmedilmesiyle mümkündür. Analiz sonrasında, süreç iyileştirme teknikleri uygulanır. Süreç iyileştirme teknikleri ile problem belirlenir ve sürece uygun bir çözüm gerçekleştirilir. Süreç yönetiminde sürdürülebilirlik bir diğer esastır. Mevcut süreç iyileştirildikten sonra da sürekli izlenmeli ve değişime ayak uyduracak şekilde güncellenebilmelidir.

Süreç yönetiminin kuruluşa getirisi sadece odak nokta olan müşteriye çözümler getirebilmesi değildir. Süreçlerdeki katma değer yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi çevrim süresini azaltır. Böylece hammadde, malzeme ve işgücündeki maliyetler de düşer. Çevrim süresinde yapılan azalmalar etkililiği ve verimliliği artırır. Dolayısıyla hem çalışanlarda hem de müşterilerde firmaya olan bağlılık ve motivasyon artmış olur. Yeniden işleme ve israfların azalmasına da katkı sağlayan bu işlem, firma karlılığını da doğrudan etkileyecektir.

İşletmeler süreç yönetimi ile yeni teknolojileri kullanmaya teşvik edici özendirici faaliyetleri yürütür, çalışanların işletmeye olan katkılarını somut olarak görebilmelerini sağlar. Bu yönetimi benimseyen işletmeler de stok seviyeleri düşer ve maliyetler azalır. Bu sayede yüksek performanslı, değişimlere karşı esnek süreçler yaratarak yüksek kapasiteli ve talepleri daha hızlı karşılayan bir forma dönüşebilirler (Can, 2019: 12).

Süreç iyileştirmede önemli olan anlık veya köklü değişimler ile olumlu sonuçlar elde etmek, sürekli uygulayabilecekleri iyileştirme çalışmaları ile kalıcı hale getirmek ve her geçen gün daha iyiyi hedefler halde olmaktır. Süreç iyileştirme sürekli gelişimi de bünyesinde barındırır. Sürekli gelişme ise bir işletmenin hedeflerini yerine getirirken ihtiyaç duyduğu etkililik ve verimliliğin sürekli olarak artışına odaklanan müşterilerin beklentilerine karşılık veren kalite yönetim sistemlerini dinamik tutan bir yaklaşımdır (Soydan, 2006: 30).

Süreç yönetimi ve iyileştirilmesi konusunda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bezirci (2006), asistans hizmeti sunan bir firmada kalite süreçlerinde bulunan problemlere yönelik işlemlere takip numarası atanması çözümünü geliştirmiştir. Doğan ve Takcı (2015), bir tekstil işletmesinde önerdikleri simülasyon modeliyle süreç iyileştirme yaparak üretim miktarının yıllık %47 oranında artırılacağını göstermişlerdir. Arslan vd. (2015) çalışmalarında, bir ağaç işleri atölyesinin kesim hattında uyguladıkları yalın üretim ve Kaizen teknikleri yardımıyla %42,6'lık bir tasarruf sağlanabileceğini göstermişlerdir. Oymacı (2015), yerel bir gazetede SWOT ve PEST analizlerinden yararlanarak gazete sürecini incelemiş, ankatler aracılığı ile veri toplamış ve süreç yönetimindeki sorunlara bu yolla çözüm geliştirmiştir. Vanwersch vd. (2016) çalışmalarında, süreç iyileştirme yöntemlerinin temellendirilmesi ve geliştirilmesi konusunda akademik araştırmacıları destekleyen öneriler sunmuştur. Türkan ve Görener (2017), vasıflı çelik üretimi yapan bir firmada süreç iyileştirme çalışmaları yapmışlardır. Bunun için Kaizen, Neden-Sonuç Diyagramı, Poka-Yoke, 8D, Hata Türü ve Etkileri Analizi gibi teknikleri kullanmışlardır. Eser (2018), tedarik

zinciri yönetiminde satın alma kapasite çalışmaları üzerine bir süreç iyileştirme yapmışlardır. Berman vd. (2018) çalışmalarında, süreç iyileştirme stratejilerinin cerrahi hasta bakımını nasıl iyileştirdiğini göstermek için pratik örnekler sunmuşlardır. Oral (2018), bir liman konteyner sevk operasyonunda süreç iyileştirme çalışması yaparak sonuçlarını SPSS aracılığı ile sunmuştur. Avunduk (2019), içecek şişeleme sektöründe faaliyet gösteren bir firmada enerji tasarrufu sağlamak için yalnız altı sigma tekniğini kullanarak süreç iyileştirme çalışması yapmıştır. Teng vd. (2019), bir petrol rafine tesisinde çevresel yönlerden ödün vermeden ürün kalitesi ve verimliliğini iyileştirmek için bileşen analizi ve deney tasarımının kullanıldığı bir metodoloji önermişlerdir. Uygulama sonucunda olumsuz çevre koşullarına neden olmadan ürün kalitesi %20,6 ve verimlilik %55,25 oranında iyileştirilmiştir. Gürsoy (2020), yalnız üretim yapan otomotiv yan sanayide verimliliği sağlamak için süreç yönetimi incelenmiş ve ERP sistemine gerçek zamanlı veri aktarımı için MES sistem kurgusu yapmıştır. Verilerin analizi ve takibi için OEE metodu kullanmıştır. Lie ve Kusumastuti (2021), kimyasal üreten bir işletmede değer akış haritalama yöntemi kullanarak üretim süresi ve maliyetlerde azalma sağlamışlardır. Özan (2021), süreç yönetimi ve süreç iyileştirmenin işletme performansına etkilerini göstermek için istatistiksel bir çalışma yapmışlardır. Berber ve Deste (2021), bir dondurma fabrikasında mevcut durum analizi yapmışlardır. Süreç iyileştirme tekniği olarak ilişki diyagramı, neden-sonuç diyagramı, beyin fırtınası, çetele diyagramı gibi teknikleri bir arada kullanarak yaşanan problemlere çözüm önerisi sunmuşlardır. Amaral vd. (2022), bir otomotiv yedek parça firmasının iç lojistik faaliyetlerinde süreç iyileştirme çalışması yapmışlardır. Bu çalışmada PUKÖ döngüsü ile süreç analiz edilmiş, daha sonra süreç katmanlaştırma, 5S, görsel yönetim gibi yalnız araçlar kullanılarak israfın azaltılması sağlanmıştır. Kubrak ve Milani (2023) süreç analistlerine, süreç madenciliği çıktılarının görselleştirilmesini kolaylaştıran ilke ve iyileştirmeler önermişlerdir. Bu çalışmada tanımlama, önceliklendirme ve görsel temsilden iletişim süreci iyileştirme fırsatları özetlenmiştir. Maimun vd. (2023), gemi tasarım süreci için yapay zekâ temelli bir iyileştirme önerisinde bulunmuşlardır.

Bu çalışmada, bir bankanın teminat mektubu süreci analiz edilmiştir. Analiz sonucunda süreç iyileştirme teknikleri (balık kılıcı, akış diyagramı, Pareto analizi) yardımıyla problemler tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur. Ayrıca, teminat mektubu sürecinde yaşanan problemleri ortadan kaldırmak amacıyla, kullanılan yazılımın ara yüzü yeniden tasarlanarak uygulamaya konulmuştur.

2. YÖNTEM

2.1. Süreç ve Süreç Yönetimi

Literatüre bakıldığında süreç kavramı için çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. En genel anlamıyla süreç, türlü girdiler üzerinde katma değer oluşturarak hedeflenen bir çıktıyı elde etmek için yapılan faaliyetler dizisidir. Başka bir ifadeyle; müşteri ihtiyaçlarına yönelik hizmet veya ürün sağlayan insan, makine, malzeme, yöntemler ve çevresel kaynakların kullanılmasıdır. Süreçleri bir sistem olarak değerlendirmemizi sağlayan bazı temel unsurlar vardır. Süreçleri doğru değerlendirebilmek için süreçleri oluşturan

bu temel unsurları doğru bir şekilde anlamak ve tanımlamak gerekmektedir. Buna göre sürecin en temel unsurları; girdi, çıktı, tedarikçiler, kaynaklar ve müşteriler olarak sıralanabilir (Oskaloğlu, 2019: 3).

Bir işletmenin tüm süreçlerinin tanımlanması, süreç sahibinin atanması, süreç ekibinin belirlenmesi, sürecin her adımının izlenmesi süreç yönetimi olarak adlandırılır. Müşterilerin taleplerine yönelik süreçleri değerlendirerek, performans ölçümlerini yaparak ve daha iyi olması için performans artırıcı çalışmaları gerçekleştirerek sürekli gelişimi hedef belirleyen yönetim felsefesidir. Süreç yönetimi, işletmede uygulanan süreçlerin işletme içerisinde kayıt altına alınarak üretilen çıktının cinsini, nasıl üretildiğini, hedefler doğrultusunda üretilip üretilmediğinin kontrolünü sağlayan, kayıt altına alan, iyileştirme çalışmaları ile dinamizmi sağlayan bir metodolojidir (Gülyanar, 2014: 9).

Süreç yönetimi, mevcutta bulunan sürecin çalışma yöntemini belirleme, bu yöntemi iyileştirme, tanımlama, belgeleme, bu süreçlere sorumluları atama, tedarikçi ve müşteri taleplerini belirleme, sürecin performansını sürekli ve düzenli aralıklarda izleme, gerekli görülen durumlarda iyileştirme çalışmalarını yapma gibi tüm faaliyetleri içermektedir. Süreç yönetimi tasarlanmış sürecin uygulanmasını sağlarken uygulanan sürecin sonuçlarını da sürekli ve düzenli izleyen ve daha iyi olması için birtakım iyileştirmeleri içeren çalışmaları barındırır. İyileşmeyi ve geliştirmeyi güvence altına almak için süreç yönetiminin devamlılığı önemlidir (Özalp, 2018: 39).

Günümüzde değişimin ve gelişimin çok hızlı gerçekleşmesi, artan hizmet ve ürün kalitesi, değişen müşteri ihtiyacı ve beklentisi ve buna karşın verilen hızlı cevaplar, işletmelerde bu değişime ve gelişime hızlı uyum sağlama isteğini doğurmaktadır. İşletmeler pazarda rekabeti sağlayabilmek ve fark yaratabilmek için süreçlerini sürekli değişime ve gelişime hazırlayabilmelidir. Bu hazırlığı süreçlerini en iyi şekilde tanımlayarak, performanslarını takip ederek yapabilmektedir. Yönetilebilen süreçler çıktıda hatayı azaltırken kaliteyi artırmakta ve müşteri memnuniyetini sağlamaktadır. Bu bağlamda, yüksek performansla süreçlerini yönetmek isteyen her işletme süreç yönetimi ile sorunun belirtilerini değil sorunun temel nedenlerini ortadan kaldırarak süreç yönetimini temel yönetim anlayışı olarak ele almalıdır (Gündoğdu, 2017: 5).

Süreç yönetimi işlerin basitleştirilerek düzenli bir akış içerisinde işlerin yürütülmesini sağlayarak hem iç hem de dış müşterinin beklentilerine yönelik çıktı almalarını sağlar. İşletmelerin süreç yönetimini benimsemesi ve uygulaması işleri yalınlaştırarak katma değer yaratmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır. Diğer bir yönden süreçlerin iyileştirilmesi işletmede farklılık yaratarak pazarda rekabet edebilmeyi sağlamaktadır (Erdoğmuş, 2009: 8).

Süreç yönetimi ile her bir süreç incelenerek, sürekli değerlendirmeler yapılır ve işletmenin performans artışını hedefler. Süreç yönetiminin işletmeye kazandırdıklarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Berber, 2017: 4):

- Süreçler ve alt süreçlere ait fayda maliyet verimlilik analizi kolaylaşır.

- Müşteri memnuniyeti artarken talepleri daha hızlı karşılanır.
- Katma değeri olmayan faaliyetler ayıklanır.
- İşletmede kullanılan teknoloji, zaman, insan, malzeme, ekipman gibi kaynaklar daha etkin kullanılır.
- Daha iyi hizmet, daha kaliteli ürün çıktıları elde edilir.
- Başarıyı izlemek kolaylaşır.
- Bilgiye ulaşma ve verilere dayanarak karar alma kolaylaşır.
- İşletmede sürekli iyileştirme ve geliştirme uygulaması kolaylaşır.

Süreç yönetiminin uzun vadede değer yaratabilmesi için şu beş aktiviteye odaklanması gerekmektedir (Selimoğlu, 2005: 15):

- 1) Süreç temelli bir kültürü teşvik etmek: Çalışanların nasıl düşündüğünü ve işlerine ne şekilde yaklaştığını anlamaya çalışmaktır.
- 2) Peş peşe süreçlerin yönetimi: Maliyetleri azaltarak, müşterilere hızlı, kaliteli ürün veya hizmet sunmaya yönelik çalışmaları yaparken süreç-alt süreçler arası hiyerarşik değil yatay bakış açısını kazandırmaya odaklanır.
- 3) Müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamayı anlamak: Müşteri beklentisini doğru tanımlamak, karşılanan ürün veya hizmet karşılığında müşterinin işletmeye bakış açısının değişimini gözlemlemeyi hedefler. Gerçek anlamda müşteri ihtiyacının karşılanması ve değişen ihtiyaç doğrultusunda geliştirilenin sağlanması bu yolla sağlanabilir.
- 4) Farklı fikirleri süreç odaklı yaklaşıma entegre etmek: süreçlere bağlı durumda bulunan farklı fikirlerin organizasyon için potansiyel değerlerinin anlaşılması ve sürece entegre edilmeleri gerekmektedir.
- 5) Nedenleri ve maliyetleri süreç performansı için ilişkilendirme: Müşteri talepleri karşılanırken sürece harcanan kaynakların maliyeti süreç ölçülerine bağlıdır. Bu sayede yöneticiler, neyin karşılığını ödeyip aldığının farkında olmaktadır.

Tüm bunlardan hareketle süreç yönetimiyle ulaşılmak istenen asıl hedef, süreçlerin beklentiyi karşılayan, doğru ve maliyeti düşük çalışmasını sağlamak, pazarda rekabet avantajı elde etmektir.

2.2. Süreç İyileştirme

Süreç yönetiminin en önemli aşaması olan süreç iyileştirme ve/veya geliştirme, süreç performansını artırmayı amaçlar. İyi bir süreç yönetiminde sürece tahsis edilen kaynakları kullanarak süreç performansını yüksek tutmayı ve amaçlarına ulaşmayı ister. Performansı artırmak süreç iyileştirme çalışmaları ile gerçekleştirilir. Süreç iyileştirme çalışmalarıyla artan performansın yanı sıra süreç hızında artış, kaynakların kullanımında azalma, israfların azaltılması gibi sonuçlar elde edilebilir. Süreç iyileştirme katma değer yaratmayan adımların süreçten arındırılması, çevrim süresinin katma değer yaratan işlem sürelerinin toplamına yaklaştırılmasıdır (Gaga, 2009: 13).

Süreç iyileştirme müşteri beklentilerini en üst seviyede karşılamayı benimseyen bir çalışmadır. Süreç yönetiminde bulunan her bireyin süreç iyileştirme çalışmalarına

dahil edilmesi, israfın, maliyetlerin, zamanın, işgücünün, malzemelerin kısacası tüm kaynakların azaltılmasına yardımcı olacaktır. Bu şekilde işler hızlı, ekonomik, basit ve güvenli şekilde yapılacaktır (Eren, 2017: 10).

Süreç iyileştirme sürekli gelişimi de bünyesinde barındırır. Sürekli gelişme ise bir işletmenin hedeflerini yerine getirirken ihtiyaç duyduğu etkililik ve verimliliğin sürekli olarak artışına odaklanan müşterilerin beklentilerine karşılık veren kalite yönetim sistemlerini dinamik tutan bir yaklaşımdır (Soydan, 2006: 30).

Süreç yönetiminin kurulması, tüm çalışanlar tarafından benimsenerek uygulanması, değer yaratmayan faaliyetlerin ortadan kaldırılması, iyileştirme yapılacak alanların tespiti gibi iş süreçlerinin birtakım analizlere tabi tutularak mevcut durumda iyileştirmelerin yapılması işletmelere bazı yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar süreç iyileştirmenin bir kereye mahsus olarak değil süreç var oldukça devam eden bir sürekliliğe sahip olmasına bağlıdır (Saatçioğlu, 2014: 3).

Süreç iyileştirme metodolojisi bir işin nasıl yapıldığına odaklanırken iş süreçlerine ölçülebilir hedefler kazandırır ve iş akışlarına uygulanabilir kurallar koyar. Bu sayede iş akışlarındaki darboğazlar keşfedilir ve kontrol altına alınır (Takcı, 2013: 41).

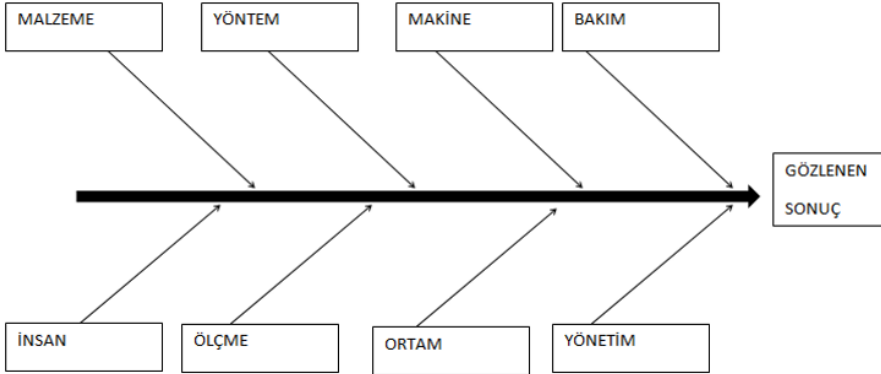
Süreç iyileştirmenin yararlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Oskaloğlu, 2019: 17):

- Takım çalışması şeklinde yapılıp çalışma sonucu ortaya çıkan başarı ekip motivasyonunu artıracaktır.
- İyileştirme çalışmaları sonucu kalıcı iyileştirmelerin sağlanması çalışanların süreç içerisinde yaşadığı problemleri ortadan kaldıracığı için işlerine olan bağlılığı artıracaktır.
- Ekip içi ve ekibin yönetimle iletişimi artacak, hiyerarşik yapıdan ve iletişimsizlikten kaynaklı sorunları azaltacaktır.
- Süreçteki gereksiz tekrarlar ortadan kaldırılarak zaman ve iş gücü israfı önlenecektir.
- Problemleri süreçlerin iyileştirilmesi için çalışan, müşterisinin ihtiyaçlarını karşılamak isteyen bir ekibin varlığı müşteri memnuniyeti de artacaktır.
- Kaynakların etkin kullanımı maliyetler üzerinde de olumlu etki oluşturacağından işletmelerde kâr marjında artışa sebep olacaktır.

Süreç iyileştirmede kullanılan birçok teknik vardır. Uygulamada her süreç birbirinden farklılık gösterdiği için kullandıkları teknikler de farklı olabilmektedir. Bu yüzden, en ideal teknikler şeklinde bir grup oluşturulamaz. Temel süreç iyileştirme teknikleri; balık kılıcı (neden-sonuç) diyagramı, akış şemaları, beyin fırtınası, Kaizen, 5S, histogram, Pareto analizi, nominal grup tekniği, hata türü ve etkileri analizi, dağılım diyagramı, kontrol grafikleri, Poka-Yoke, çetele tablosu, altı sigma ve yalın altı sigma olarak sayılabilir. Bu çalışmada, problemlerin tespiti ve çözüm önerileri için balık kılıcı diyagramı ve akış şemalarından yararlanılmıştır.

2.2.1. Balık Kılıçığı (Neden-Sonuç) Diyagramı

Balık kılıçığı diyagramı, kalite öncülerinden olan Dr. Ishikawa tarafından geliştirilmiştir. Bu diyagramlar, belirli bir olayın sonucuna ilişkin nedenlerinin çoklu olarak tespit edilmesine ve bu nedenler arasındaki ilişkinin açıklanmasına yardımcı olur. Bu sebeple neden-sonuç diyagramı olarak da bilinmektedir. Süreci etkileyen faktörlerin bağlantılarını göstermek amaçlı çizilir. İlk adımında balık kılıçığının başı olan problem açık bir biçimde tanımlanır. Bu adımdan sonra problemi oluşturan nedenler ana kategoriler şeklinde tanımlanır. Bundan sonraki adımda ise bu kategorilere ait kök nedenler tanımlanır. Bulunan kök nedenleri kategorilere, kategorileri de probleme birleştirecek şekilde oklar çizilir. Uzun omurgalara benzeyen çeşitli bağlantıların kullanılması sebebi ile balık kılıçığına benzer bir şekil ortaya çıkmaktadır. Bu teknik ile sorunların üzerinde aktif bir yönetim sağlanır ve herkesin dikkati ortak bir noktaya çekilir. Eğitici bir teknik olan balık kılıçığı tüm sorunlara uygulanabilir yapıdadır. (Kasnak, 2020: 38). Şekil 1’de örnek bir balık kılıçığı diyagramı yer almaktadır.



Şekil 1. Örnek Bir Balık Kılıçığı Diyagramı

2.2.2. Akış Şeması

İşlerin nasıl yapıldığını gösteren akış şemaları, sürecin güçlü ve zayıf yönlerini tanımlayan bir resimdir. Akış şemaları süreçteki girdileri ve değişkenleri tanımlayan, iyileştirme fırsatlarını göstermeye yarayan bir tekniktir. Herhangi bir süreç içerisindeki sapmayı, bir ürün veya hizmetin izlediği gerçek ve ideal yolları belirlemede kullanılan bir yöntemdir. Süreç adımlarını başından sonuna gösterir; çevrim zamanlarını ve hatalarının bu yolla belirlenmesine yardımcı olur. Her akış şemasının bir başlangıç birde bitiş noktası bulunur. Bu noktalar arası karar alınırken her bir adım diğer bir adım ile ilişkilendirilerek alınır. Bir akış şemasını oluşturmak için bilgi birikimi, deneyim ve zaman gerekmektedir. Sürece dahil tüm çalışanların fikirlerini açıkça belirtmesi, akış şeması çizildikten sonra sistemi olumsuz etkileyecek

alanları belirlemede ve bu hataların önlenmesi için yapılacak çalışmalarda kolaylık sağlamada yardımcı olacaktır (Engin, 2006: 60).

2.2.3. Pareto Analizi

Pareto analizi, bir problemi sebeplerine ayırarak önem sırasına göre daha önemli sayılan problemin esas sebeplerini diğer önemsiz sayılabilecek sebeplerden ayırmak için kullanılan bir tekniktir. Pareto analizi, bir problemin en önemli sebebine odaklanmaya yardımcı olur. Problemi oluşturan sebeplere değer vererek, süreç iyileştirme ekibinin üzerine düşmesi gereken konuların altını çizer, ekibe bu anlamda yardımcı olur. Pareto analizinin adımlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- ✓ Problem tespiti yapılır ve problemin nedenleri liste şeklinde çıkarılır.
- ✓ Problemlerin analiz edilmesine yardımcı olacak veriler toplanılır.
- ✓ Problemler sayısal olarak maliyet ve farklılıklarına göre belirlenir.
- ✓ Toplanan bu sayısal veriler problemler için yüzdelik değerler olarak hesaplanır. Bu yüzdelik değerler yüksekten aza doğru sıralanır.
- ✓ Sıralı olan yüzde değerler toplanarak bir Pareto diyagramı elde edilir.

Pareto diyagramları ile soldan sağa doğru problemlerde en çok karşılaşılandan en az karşılaşılan doğru bir sıralama yapılır (Tapan, 2019: 27).

3. BULGULAR

Bu çalışmada, literatürde yer alan süreç iyileştirme yöntemleri ile bankacılık sektöründe faaliyet gösteren ve Türkiye’de aktif olan bir bankada süreç iyileştirme çalışmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda, banka hedefleri arasında bulunan teminat mektubu süreç yönetimini etkili ve verimli hale getirmek amaçlanmıştır. Teminat mektubu süreçlerinde de ulaşılmak istenen hedef maliyeti düşürerek katma değer yaratmayan faaliyetlerden kaçınmak, müşteri isteklerine en hızlı şekilde cevap vererek bankalar arasında tercih sebebi olabilmek, beklentileri en aza indirerek süreçte gereksiz vakit kayıplarının önüne geçebilmektir.

İşletmede uzun süren teminat mektubu süreçleri, hatalı çıktılar, beklentiye cevap verme hızını yükseltme talebi gibi nedenler teminat mektubu sürecini incelemeye ve iyileştirmeye yöneltmiştir. Süreç iyileştirme çalışması öncesi mevcut durum detaylıca incelenmiştir.



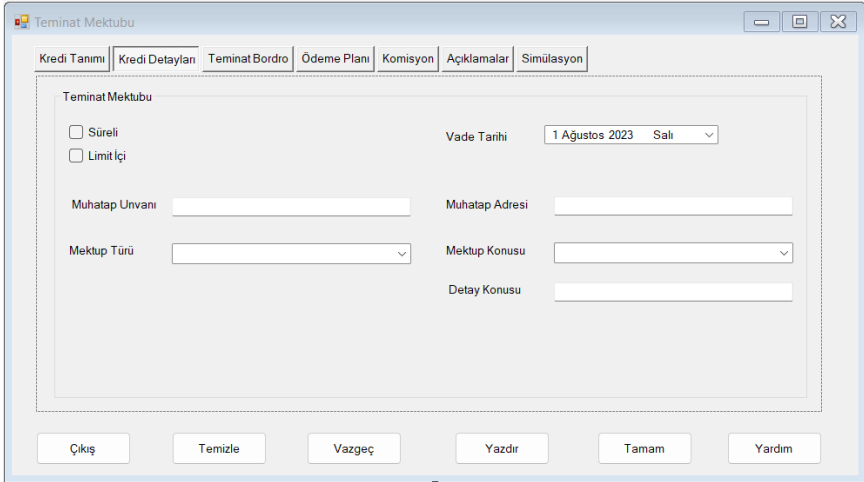
Şekil 2. Kredi Giriş Adımları

Bankanın kredi giriş adımları Şekil 2’de gösterilmiştir. Bu adımlar, aşağıdaki gibi açıklanabilir:

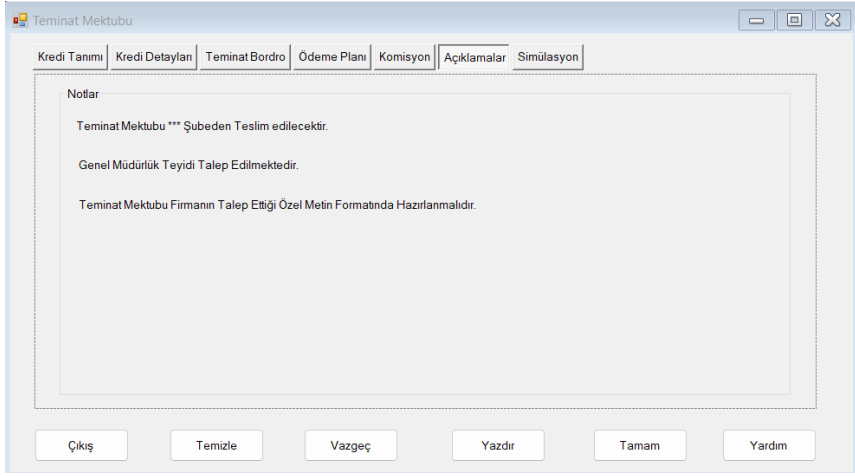
Adım-1 (Talimat Kontrolü): Gelen talimatın tarihi, düzenlendiği banka adı, kaşe, firma imzacısının veya imzacılarının imzası, mektubun türü, detay konusu, muhatap adı ve vadesinin yazılıp yazılmadığının kontrolü yapılır. Varsa eksiklikler ilgili müşteri veya şube aracılığı ile tamamlatılır.

Adım-2 (Teminat Kontrolü ve Simülasyon): Farklılık simülasyonu ve teminat kontrolü yapma adımıdır. Teminat mektubunun girileceği kategori, ürün tipi ve pakete göre firma limitlerinden kullanım yapılmış gibi farklılık simülasyonu yapılır. Firmanın özel koşulu var ise bu limitler çerçevesinde mektup verilip verilemeyeceğinin kontrolü, giriş yapan kullanıcı tarafından manuel olarak hesaplanır. İlgili kontrol yapılırken teminat bordro ekranında bulunan firma teminatları okunur.

Adım-3 (Bilgi Girişi): Kredi bilgilerini girme adımıdır. Mektup üst kategorisi ve kullanılacak paket seçilir. Teminat mektubu tutarının hangi paket limitinden düşüleceği ekrana yazılır. Teminat mektubunun türü, vadesi, muhatabı, detay konusu ve tahsil edilecek komisyon bilgisi ekrana girilir. Daha sonra “Kredi Detayları” sekmesinde krediye ait detaylar talimatta gelen bilgiler doğrultusunda doldurulur. Ardından, “Açıklamalar” sekmesine talimata uygun bir şekilde hangi şubeden teslim edileceği bilgisi, genel müdürlük veya şube müdürlüğü teyit yazısının mektup ile teslim edileceği bilgisi ve özel metine göre hazırlanacağı gibi detaylar yazılır (Şekil 3 ve Şekil 4).



Şekil 3. Kredi Detayları Sekmesi



Şekil 4. Kredi Açıklamalar Sekmesi

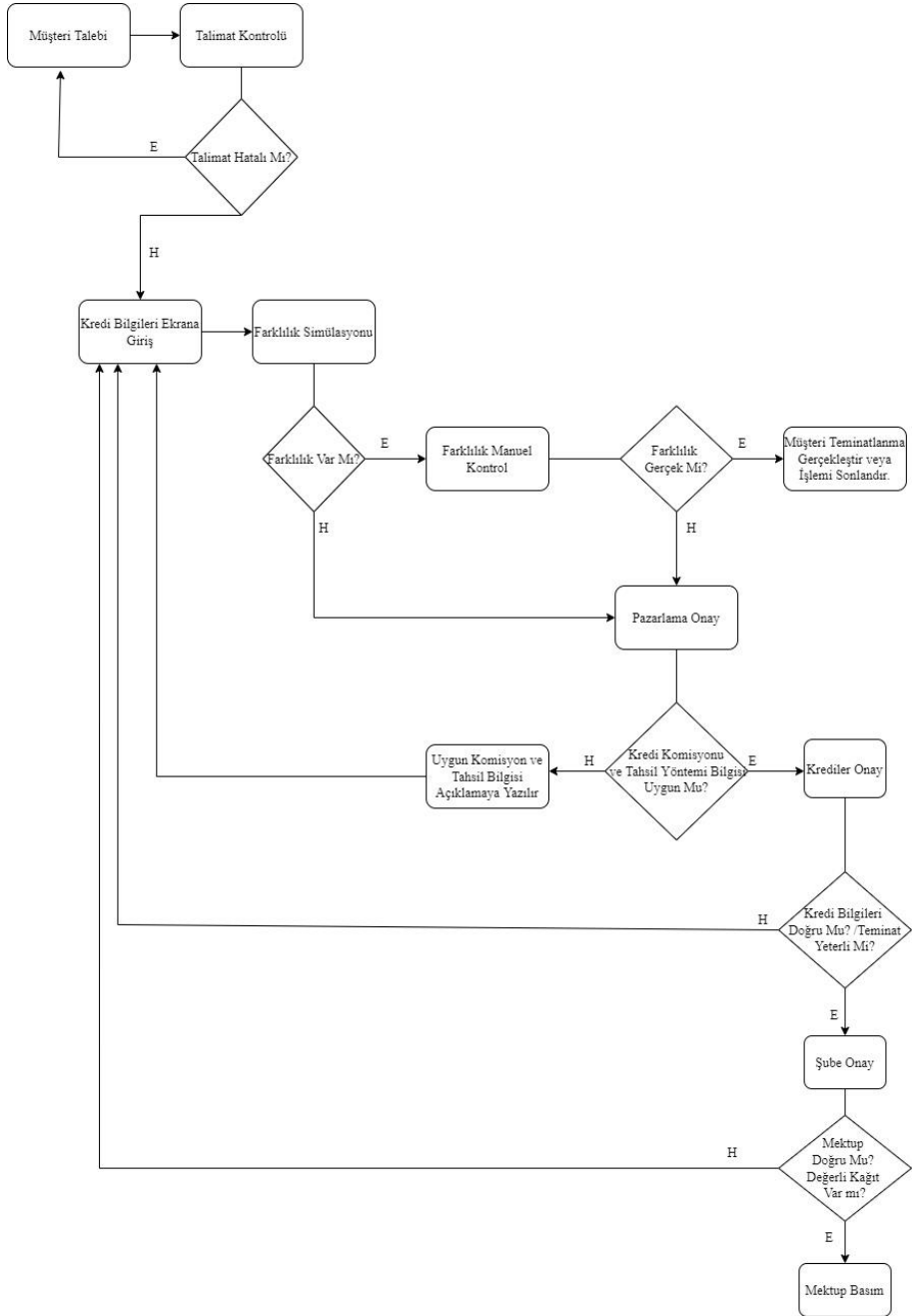
Adım-4 (Onay Akışı Başlat): Bu adımda, teminat mektubu onaya gönderilir. Onaya gönderilen süreç için bir süreç akışı başlar. Bu süreç için bir referans numara oluşur ve takibi bu numaradan yapılır. Öncelikle alınacak komisyon bilgisinin genel müdürlük satış/pazarlama ekiplerince kontrol ve onay aşamasıdır.

Satış/Pazarlama onayından geçen talep teminat kontrolünün yapılması, mektup bilgilerine göre teminat mektubunun hazırlanması ve talep ediliyorsa genel müdürlük teyit yazısının hazırlanması için krediler birimi onayına düşer. Krediler biriminin işlem havuzlarına düşen talebe evrak ve bilgi girişi yapılabilmesi için bir doküman yükleme referans numarası oluşur. Oluşan bu referansa kredi talebini oluşturan kişi tarafından firma talimatı, özel metin talebi, müşterinin teslim alacağı şube bilgisi ve teyit yazısına dair detaylar eklenir. Burada önemli olan husus, sürecin krediler birimi ekibi tarafından sahiplenilmeden giriş yapan kişinin referansa girip doküman yükleyebilmesidir. Aksi halde, krediler birimi işleme ait evrak görüntüleyemez ve süreci hatalı sayıp direk geri gönderebilir. Krediler birimi teminat kontrolünü yaptıktan sonra bir engel yok ise talep detaylarını kontrol eder ve mektubu hazırlar. Talep edildi ise genel müdürlük teyit yazısını hazırlar ve sisteme yükler. Giriş yapan kullanıcı tarafından mektup talebi ve talimat arasında bir uyumsuzluk var ise talebin düzeltilmesi için geri gönderir. Geri gelen işlem talebi giren kişinin işlem havuzunda hatalı olarak görünür ve sürecin içine girerek düzeltilir. Geri gelen süreç giriş adımından sonra süreci en başa alırken doğru girilen talep ise krediler tarafından onaylanır.

Krediler talebe onay verdikten sonra, son onay şube operasyon ekiplerince talep onaylanır. Şube operasyon birimi, bir taraftan talep edilmişse şube teyidi yazısının oluşturulmasını sağlarken diğer taraftan talebin basılacağı değerli kâğıt varlığını ve krediler biriminin talebe uygun metin oluşturup oluşturmadığını kontrol eder. Tüm şartlar olgunsa talebe onay verir ve sürecin onay akışı sonlanır. Şubede değerli kâğıt

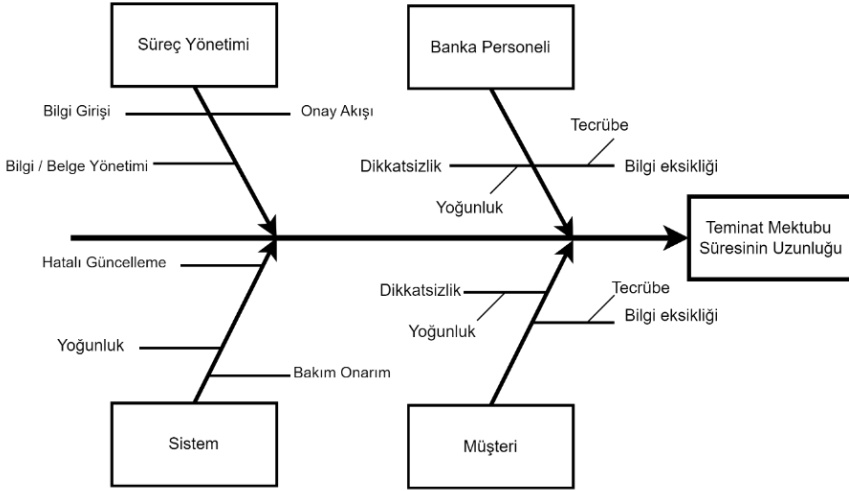
yok ise veya mektup uygun bir şekilde hazırlanmamış ise (talimatın mektup ile uyumu, harf rakam hataları vs.) talebi ret ederek süreci giriş yapan kullanıcıya geri gönderir.

Adım-5 (Mektubun Basılması ve İmzalanması): Onay akışı biten talep için değerli kâğıda teminat mektubu bastırılır. Şube yetkilileri tarafından bu mektuba kaşe ve imza atılır. İmza sirküleri ve teyit yazısı eşliğinde yetkiliye teslimat yapılır. Mevcut duruma ait akış şeması Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Mevcut Durum Akış Şeması

Bankanın teminat mektubu süreci, süreç uzunluğu probleminde yönelik balık kılıçığı tekniği ile detaylı bir şekilde ana ve alt sebeplere ayrılmıştır (Şekil 6). Sürecin yönetim şekli, giriş yapan banka personeli, sistemin işleyişi ve müşteriden kaynaklı sebepler ana dallar olmak üzere alt dallara ayrılmıştır. Giriş yapan personelin tecrübe ve bilgi eksikliğinin, eğitimlerle desteklenebileceği öngörülmüştür. Müşteri de personelden kaynaklı dikkatsizlik, yoğunluk, yorgunluk gibi sebepler ise değişken kabul edilmiştir. Sistemden kaynaklanan bakım onarım, güncellemeler ve sistem yoğunlukları da makine ekipman kategorisinde değerlendirilerek gelişime daha da katkıda bulunacağı düşünülen sürecin yönetim şekline odaklanılmıştır.



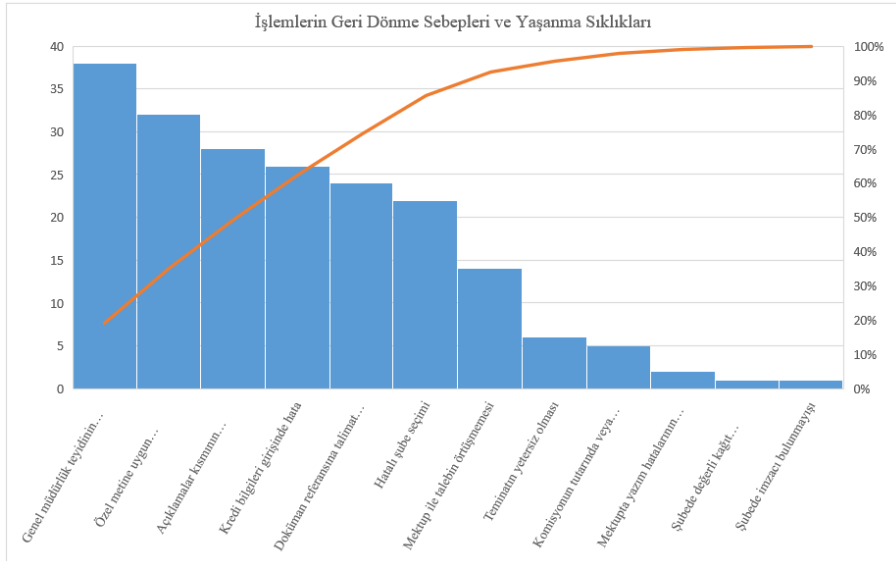
Şekil 6. Balık Kılıçığı Diyagramı

Sürecin yönetilmesi kısmı kritik süreç olarak seçilmiş ve süreç detaylı incelendiğinde süreci etkileyen ve süreçten etkilenen birçok grup olduğu saptanmıştır. Süreci etkileyen kişiler aynı zamanda süreçten etkilenen kişilerdir. Bu ekipler, süreci giren ve onaylayan ekipler şeklinde belirtilebilir. Birçok onaydan geçmekte olan mektup sürecinin her bir onay aşamasının mutlaka ve farklı ekiplerle yapılmak zorunda olduğu anlaşılmıştır. Çünkü her bir onay grubu farklı bir işlevi gerçekleştirmek üzere seçilmiştir. Hatalı girişlerin süreci başa aldığı gözlemlenmiştir.

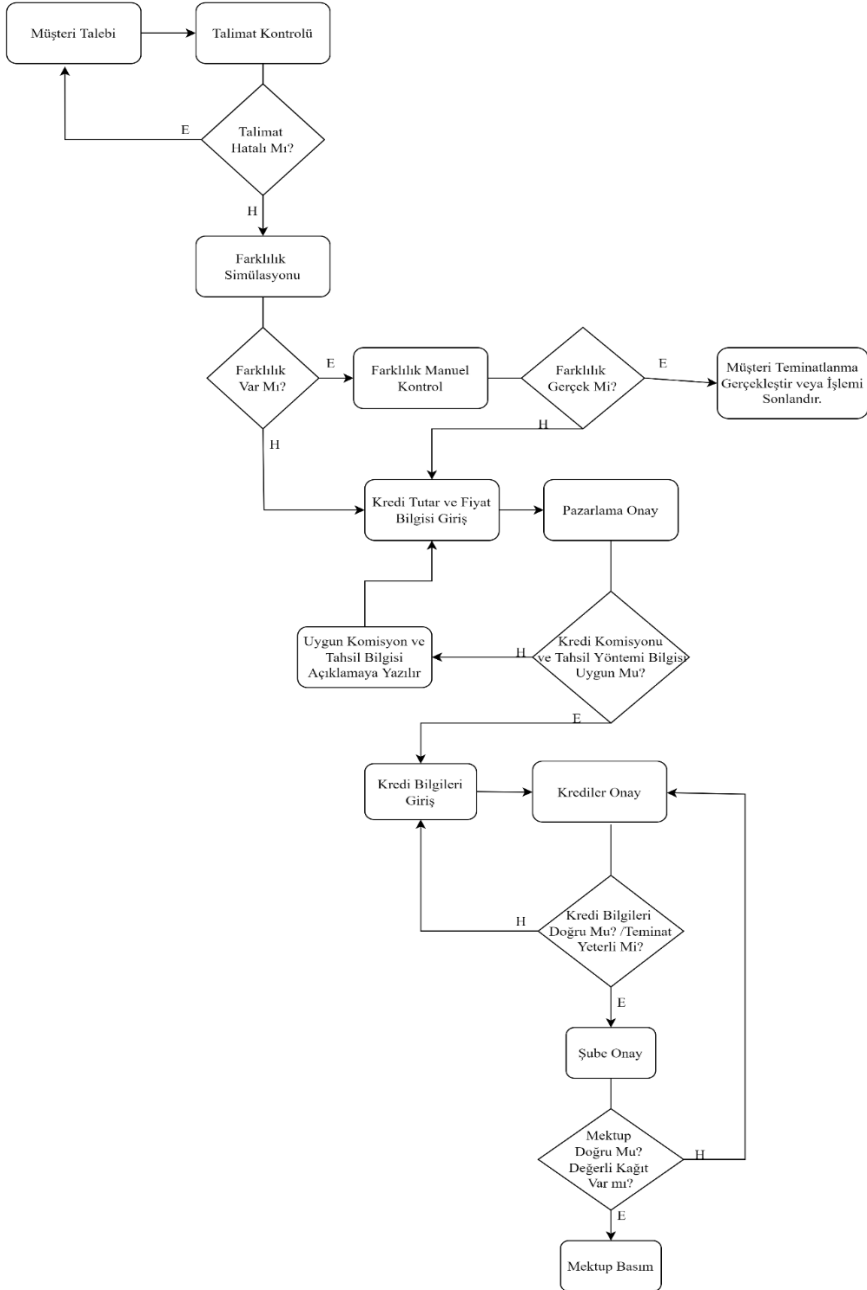
İşlemlerin geri dönme sebepleri incelendiğinde ise 12 başlıkta sıralanmış ve yaşanma sıklıkları Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna bağlı olarak, Pareto Diyagramı Şekil 7’deki gibi oluşturulmuştur.

Tablo 1. İşlemlerin Geri Dönme Sebepleri ve Yaşanma Sıklıkları

No	İşlemlerin Geri Dönme Sebepleri	Yaşanma Sıklığı	Kümülatif Sıklık	Kümülatif Yüzde
1	Genel müdürlük teyidinin hazırlanmamış olması	38	38	19,1
2	Özel metine uygun hazırlanmamış olması	32	70	35,2
3	Açıklamalar kısmının okunmaması	28	98	49,2
4	Kredi bilgileri girişinde hata	26	124	62,3
5	Doküman referansına talimat vs. evrakların eklenmemesi	24	148	74,4
6	Hatalı şube seçimi	22	170	85,4
7	Mektup ile talebin örtüşmemesi	14	184	92,5
8	Teminatın yetersiz olması	6	190	95,5
9	Komisyondan tutarında veya tahsil periyodunda hata	5	195	98,0
10	Mektupta yazım hatalarının bulunması	2	197	99,0
11	Şubede değerli kâğıt bulunmaması	1	198	99,5
12	Şubede imzacı bulunmayışı	1	199	100,0
	Toplam	199	1811	

**Şekil 7.** Pareto Diyagramı

Pareto analizi genellikle problemi çözmeye, sıralamayı kümülatif yüzdeye göre hesaplar. %80'i ilk sırada, %80-%95'i ikinci sırada %95-%100 kısmını ise üçüncü sırada çözülmesi gerektiği kanaatine varılan bir tekniktir. Çünkü ilk %80 kısmı sorunlardan kalan %20'lik kısmı ise hatalardan kaynaklanmaktadır görüşünü savunur (Ünsal, 2018). Süreçlerin izlenmesi kısmında karşımıza çıkan problemlerde ilk altı probleme yönelik iki farklı çözüm önerisi geliştirilmiştir. Bunlardan birincisi; onay aşamasının birbirine bağlı ve ret aldığı anda en başa dönen yapısı değiştirilmiştir. Komisyon ve tahsil periyodu onayı için gerekli olan kredi tutarı, kredi paketi, komisyon ve tahsil periyodu bilgileri girişi yapıldıktan sonra pazarlama onayına sunulur. Ve onay alan komisyon bilgisi bir komisyon onay numarası ile sistemde tutulur. Onay işlemi alındıktan sonra giriş yapan kullanıcı yeni bir süreç başlatarak bu komisyon onay numarasını ekrandan seçer ve krediye ait kalan bilgileri (mektup konusu, türü, vadesi, teyit yazısı, verilecek şube vs.) girer. Daha sonra tamam butonuna basarak krediler birimi onayına gönderilir. Krediler biriminde ret alan her işlemde gereksiz pazarlama onayı engellenmiş olur. Ayrıca, şube operasyon birimi krediye ret verince kredi girişi yapan kullanıcıya geri döndürmek yerine, krediler onayına yani bir önceki aşamaya geri döndürülerek onay akışında sadeleştirme yapılmıştır. Bu şekilde hem iş gücü hem de vakit kaybı engellenebilir. Revize edilen akış şeması Şekil 8'de verilmiştir.



Şekil 8. Revize Edilen Akış Şeması

İkinci çözüm önerisi, mevcut yazılım ara yüzünde yeni tasarım ile bilgi girişlerini detaylandırmak ve kolaylaştırmaktır. Krediler biriminin onayı aşamasında kontrol edilen ve açıklamalar sekmesine yazılarak yönetilen genel müdürlük teyit yazısı talebi, hangi şubeden teslim edileceği detayı ve özel metin talebinin, açıklamalar sekmesi yerine kredi detayları sekmesinde kendilerine ait alanlardan seçilerek yapılması işlemlerde oluşabilecek hataları minimize edecektir. Girişi yapan kullanıcının ekranında bu bilgilerin yer alması ile krediler biriminin açıklamalar kontrolünü atlaması, doküman yüklenmeden referansın krediler birimi tarafından sahiplenilmesi veya kredi bilgisi giren kullanıcının açıklama girmeyi unutması gibi hataların önüne geçecektir. Revize yazılım ara yüzü Visual Studio aracılığı ile tasarlanmıştır. Mevcut ara yüzde yapılan yenilikleri şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Akışta yapılan sadeleştirme ve düzeltmeye ilişkin “Komisyon” sekmesinde revizyon yapılmıştır. Bu kapsamda, ret işlemlerinde komisyon onayını tekrar almamak için krediye ait komisyon referansının sistemde tutulması ve komisyona ait süreç referansının bu sekmeye eklenmesi yapılmıştır (Şekil 9).

Şekil 9. Revize Komisyon Sekmesi

- 2) “Kredi Detayları” sekmesinde yapılan değişiklikler aşağıdaki gibidir (Şekil 10):
 - ✓ Teminat mektubu için genel müdürlük teyidi isteniyorsa ekranda açılan “CheckBox” alanı ile genel müdürlük teyidi alanının işaretlenebilmesi sağlanmıştır. Böylece, Pareto analizinde sunulan ve en sık yaşanan problem olan genel müdürlük teyidinin hazırlanmadan sürecin tamamlanması

- durumu, açıklamalardan yönetilen bir durum olmaktan çıkmakta ve ekran üzerinde taleplerin arasında bulunmaktadır.
- ✓ Metin talebi “RadioButton” ile “Standart” veya “Özel Metin” şeklinde seçilebilir duruma getirilmiş ve özel metin talep ediliyorsa özel metin yüklenebilir bir alan oluşturulmuştur. Bu sayede, giriş yapan kullanıcı doküman yükleme referansını krediler biriminden önce sahiplenip doküman yüklemek zorunda bırakılmadan sürece evrak eklenebilir hale getirilmiştir. Standart veya özel olduğunun işaretlenmesi ile de görsel olarak desteklenmiştir.
 - ✓ Daha sonra doküman referansına yüklenen talimatın talimat yükleme alanına yüklenmesi sağlanmıştır. Mektup talimatının daha önceden yüklenmesi yine bir önceki adımda olduğu gibi doküman yükleme referansının giriş yapan kullanıcıdan önce krediler biriminin sahiplenmesi durumunun önüne geçmektedir. Böylece, süreç başlamadan evrak eklenmiş olur.
 - ✓ Teminat mektubu farklı bir şubeden teslim edilecekse ilgili “CheckBox” işaretlenip şubenin seçilebilir olması sağlanmıştır. Bu şekilde, teslimat şubesinde yapılan hatanın önüne geçilmiş olur.

Şekil 10. Revize Kredi Detayları Sekmesi

Yapılan bu değişiklikler öncesinde 150 ve sonrasında da yine aynı sayıda teminat mektubu süreci banka sistemindeki kayıtlardan incelenmiştir. Alınan bu örnekler için kredi giriş adımlarında harcanan sürelerin ortalama ve en uzun-en kısa değerleri Tablo 2’de karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir. Bu tabloya göre, onay akışı adımı aşağıdaki iyileştirmeler yapılmıştır.

- ✓ Ortalama süre 195 dakikadan 62 dakikaya düşürülerek %68,2'lik bir azalma sağlanmıştır.
- ✓ En uzun süre 345 dakikadan 95 dakikaya düşürülerek %72,46'lık bir azalma sağlanmıştır.
- ✓ En kısa süre ise 165 dakikadan 20 dakikaya düşürülerek %87,88'lik bir azalma sağlanmıştır.

Tablo 2. Değişiklik Öncesi ve Sonrası Veriler

İşlem Adımları	Değişiklik Öncesi			Değişiklik Sonrası		
	Ortalama	En Uzun	En Kısa	Ortalama	En Uzun	En Kısa
Talimat Kontrolü	5 dk.	10 dk.	2 dk.	5 dk.	9 dk.	3 dk.
Teminat Kontrolü ve Simülasyon	15 dk.	25 dk.	5 dk.	15 dk.	27 dk.	5 dk.
Bilgi Girişi	10 dk.	21 dk.	7 dk.	10 dk.	25 dk.	6 dk.
Onay Akışı	195 dk.	345 dk.	165 dk.	62 dk.	95 dk.	20 dk.

4. TARTIŞMA

Finans kuruluşlarında hataya tolerans düşüktür. Yapılan hatanın sonuçları çok ağır olabildiğinden bu kuruluşlar süreçlerini etkili ve verimli yönetmeyi ana hedefleri haline getirmişlerdir. Rekabetin yoğun yaşandığı bankacılık sektöründe müşteri memnuniyeti, işlem hızı ve hatasız çıktı ile doğru orantılıdır. Bu durum ise sürekli iyileştirmeye iten bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bankaların teminat mektubu süreçlerinde, ihalelere katılım süreli olduğundan müşteriler taleplerine hızlı yanıt almak isterler. Bankadan alacağı mektubun hatalı olması ve zamanında teslim edilememesi banka ile çalışmayı sonlandırmaya kadar gidebilmektedir. Bir müşterinin gayri nakdi kredi büyüklüğüne sahip olmak, komisyon gelirleri elde edebilmek, nakdi kredileri ve mevduat ürünlerinde derinleşebilmek açısından önemlidir. Her iki taraf içinde önem arz eden teminat mektubu süreci bu sebeplerden çalışmaya konu edinmiştir.

Araştırma süreç iyileştirme tekniklerinin bankacılık sektöründe gayri nakdi kredi türlerinden olan teminat mektubu süreçlerine uygulanabilirliği açısından bir örnek oluşturmuştur. Balık kılçığı tekniği, Pareto analizi ve akış şemalarının kullanıldığı çalışmada elde edilen sonuçlar ile daha iyi bir süreç yönetimi elde edilmiştir. Çalışmada müşterinin geri bildirimleri uzun vadede tespit edilebileceğinden çalışmaya konu edilmemiştir.

SONUÇ

Hizmet üreten kurumlarda mevcut müşterilerde ürün çeşitliliği artırılarak çalışmak, yeni müşteri için ise portföyünü genişletmek ana hedefdir. Kurumlar bu hedefe

ulaşabilmek için mevcut süreçlerini doğru bir şekilde yönetme ihtiyacı hissederler. Süreç yönetimi ise incelenen sürecin doğru bir şekilde analiz edilmesine muhtaçtır. Doğru bir analiz, mevcut durumun izlenip iyi bir şekilde resmedilmesiyle mümkündür. Süreç yönetimi bir sürecin iyileştirilmesini de içermektedir. Süreç iyileştirme teknikleri ile problem belirlenir ve sürece ait probleme uygun bir çözüm gerçekleştirilir. Süreç yönetiminde sürdürülebilirlik ise son adımdır. Sürdürülebilirlik, iyileştirilmiş sürecin sürekli izlenmesi ve gerektiğinde yeniden güncellenebilmesidir.

Bu çalışmada, bir bankanın teminat mektubu süreci incelenmiştir. Süreç uzunluğunun sebepleri balık kılçığı tekniği ile detaylandırılmış, kök nedenlerine inilmiştir. Pareto analizi ile işlemlerin geri dönme sıklıklarına yer verilmiş, öncelikli çözülmesi gereken problemlere bu yolla odaklanılmıştır. Süreç yönetimi bütünsel olarak ele alınmıştır. Sürecin akış şeması değiştirilirken, kullanılan yazılım ara yüzünde tasarımsal ve işlevsel değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler sonucu sürecin yönetimi basit ve karmaşık yapısından arındırılmıştır. Akışta yapılan değişiklikler, süreç yönetimindeki uzunluğun kısalmasını ve iş gücünün hatalı kullanımının elimine edilmesini sağlamıştır. Ayrıca, mevcut ekranlarda yapılan değişiklikler süreçteki hataları minimize ederken mektup süresinde de kısaltmaya yardımcı olmuştur. Yapılan tüm bu değişiklikler sonucu elde edilen kazanımlar aşağıdaki gibidir:

- ✓ Değiştirilen teminat mektubu akışı ile girişlerde yapılan hataların bir diğer kullanıcıya etkisi bertaraf edilmiştir.
- ✓ Krediler biriminde ret alan her işlemde gereksiz pazarlama onayı ortadan kaldırılmıştır.
- ✓ Şube operasyon birimi krediye ret verince kredi girişi yapan kullanıcıya geri göndermek yerine, krediler onayına, yani bir önceki aşamaya göndermek onay akışını sadeleştirmiştir.
- ✓ Onay yapısının değiştirilerek iki aşamalı yapılması, çevrim sürelerini belirgin ölçüde azaltmış ve teminat mektubunun erken sürede hazırlanmasını sağlamıştır.
- ✓ Süreçten etkilenen ve süreci etkileyen her bir grubun iş yükünde bir azalma sağlanmıştır.
- ✓ İlerleyen aşamada, bu ekiplerin iş yükleri hesaplanarak personel sayısında azalma veya personeli farklı bir alanda görevlendirme gibi bir sadeliğe de gidilebileceğinin yolu açılmıştır.
- ✓ Mevcut yazılımı ara yüzünde yapılan değişiklik ile mektuba ait bilgilerin girişleri detaylandırılmış ve kolaylaştırılmıştır.
- ✓ Krediler onay aşamasında kontrol edilen, mektup çıktısını oluşturan ve açıklamalar kısmında belirtilen genel müdürlük teyit yazısı, hangi şubeden teslim edileceği detayı ve özel metin talebinin giriş sekmesinde yapılması işlemlerde oluşabilecek hataları minimize etmiştir.
- ✓ Girişi yapan kullanıcının ekranında bir önceki maddede bahsedilen bilgilerin yer alması, kredileri biriminin açıklamalar kontrolünü atlaması, doküman yüklenmeden referansın krediler birimi tarafından sahiplenilmesi veya kredi bilgisi giren kullanıcının açıklama girmeyi unutmaması gibi hataların önüne geçilmiştir.

Gelecekte teminat mektubu süreci için internet bankacılığı aracı ile teminat mektubu talebi yapılması sağlanabilir ve bunun için ekranlar tasarlanabilir. Yapılan talep gerekli onaylardan geçip hazırlandıktan sonra şubeler aracılığı ile teslim edilebilir. Teminat mektubu çalışması bulunan firmalarda, bankaların çek karneleri gibi teminat mektubunun basıldığı değerli kâğıdın firmalara komisyon karşılığı verilmesi, e imzalı bir şekilde sistemden mektubun alınabilmesi sağlanarak şube ile olan teslim trafiğinden de kaçınılabılır. Ancak bu durum müşteri taleplerinin sistem üzerinden ilerlemesine olanak sağlarken, gayri nakdi risk büyüklüğünü kısmen kontrolsüz artırabileceğinden risk analizi ile birlikte çalışılması gereken bir konudur.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 13482 numaralı yüksek lisans projesi ile desteklenmiştir.

AN APPLICATION ON PROCESS IMPROVEMENT IN THE BANKING SECTOR

1. INTRODUCTION

Within the service sector, the significance of banking enterprises is substantial and is continually growing. In line with this increase, the competition among banking establishments has reached significant proportions. To be less impacted by this competitive environment, banks need to provide high-quality services and enhance their efficiency. Responding to customer needs accurately, comprehensively, and promptly while generating outputs with minimal workforce and costs has become a cornerstone of bank policies. To achieve this policy, one of the most effective methods is the proper management and improvement of existing processes. Effective process management relies on the accurate tracking and analysis of the process. Analysis is made possible through well-defined processes and a clear depiction of the current state. After analysis, process improvement techniques are applied. Through process improvement techniques, problems are identified, and suitable solutions are implemented for the process. Sustainability is another crucial aspect in process management. Even after the current process has been improved, it should be continuously monitored and updated to adapt to changes.

In this study, the process of bank guarantee letters has been analyzed. As a result of the analysis, problems were identified using process improvement techniques (fishbone and flow diagrams), and solution suggestions were presented. To eliminate the problems encountered in the guarantee letter process, the interface of the software used was redesigned and implemented.

2. METHODS

In the study, the concepts of process and process management are discussed in detail. Answers to the questions of what is the purpose and benefits of process management were found. Process improvement concepts, benefits, and techniques are examined. The problems related to the letter of guarantee process in a bank have been examined in detail. Process improvement techniques (fishbone diagram, flowcharts, and Pareto analysis) were used to solve the problem.

The fishbone diagram, developed by Dr. Ishikawa, one of the pioneers of quality management, assists in identifying multiple causes related to a specific event's outcome and explaining the relationships among these causes. These diagrams are drawn to depict the connections between factors affecting a process. In the initial step, the head of the fishbone, which represents the problem, is clearly defined. Following this step, the causes constituting the problem are categorized into main categories. In the subsequent step, root causes belonging to these categories are identified. The identified root causes are then connected to their respective categories, and the categories are linked to the problem through arrows to show the relationships.

Flowcharts that illustrate how tasks are performed provide a picture that identifies the strengths and weaknesses of a process. Flowcharts are a technique used to define the inputs and variables in a process and to show opportunities for improvement. They illustrate process steps from start to finish, aiding in determining cycle times and identifying errors. Each flowchart has a starting and ending point. Decisions between these points are made by relating each step to another step.

Pareto analysis is a technique used to separate the main causes of a problem from potentially less significant causes by prioritizing them in terms of importance. It helps to focus on the most critical cause of a problem.

Furthermore, in order to eliminate the problems encountered in the guarantee letter process, the interface of the used software has been redesigned and implemented.

3. RESULTS

In this study, the guarantee letter process of a bank has been examined. The reasons behind the length of the process were detailed using the fishbone technique, and root causes were explored. Through Pareto analysis, the frequencies of process deviations were highlighted, enabling a focus on the problems that require prioritized solutions. As the process flow was modified, both design and functional changes were made to the software interface. This was aimed at addressing the issues encountered in the guarantee letter process. After all these improvement implementations, the data obtained from the bank system showed a decrease of 68.2% in average transaction time, 72.76% in the longest transaction time, and 87.88% in the shortest transaction time.

4. DISCUSSION

The research set an example in terms of the applicability of process improvement techniques to the letter of guarantee processes, which is one of the non-cash loan types in the banking sector. Better process management was obtained with the results obtained in the study, in which the fishbone technique, Pareto analysis, and flow charts were used. In the study, the customer's feedback was not included since it can be determined in the long term.

CONCLUSION

Customers want a quick response to their letter of guarantee requests. If the letter is not prepared on time or it is incorrect, it may cause the termination of the work with the bank. Banks want to meet customers' letter requests because they earn commission income and their accounts are actively used. Deposit products are deepened and cash loan needs can be met. The study is presented as a perspective for future studies.

ACKNOWLEDGEMENT

This study was supported by Atatürk University Scientific Research Projects Coordination Unit with master's project number 13482.

KAYNAKÇA

- Amaral, V.P., Ferreira, A.C., ve Ramos, B. (2022). Internal Logistics Process Improvement Using PDCA: A Case Study in The Automotive Sector, *Business Systems Research*, 13(3),100-115.
- Arslan, H.M., Yıldız, M.S. ve Uysal, H. T. (2015). Kesim Hattında Süreç İyileştirme Ve Etkin Tasarruf: Ağaç İşleri Atölyesine Yönelik Bir Uygulama, *Journal of World of Turks*, 7(1), 121-136.
- Avunduk, H. (2019). Yalın Altı Sigma: Bir Pet Şişirme Makinesinde Süreç İyileştirme Uygulaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 633-653.
- Berber, G. (2017). Bir Gıda İşletmesinde Süreç İyileştirme Uygulaması: Dondurma Fabrikası Örneği. Y. Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Malatya.
- Berber, G. ve Deste, M. (2021). Bir Gıda İşletmesinde Süreç İyileştirme Uygulaması: Dondurma Fabrikası Örneği, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 53-72.
- Berman, L., Raval, M.V. ve Goldin, A. (2018). Process Improvement Strategies: Designing and Implementing Quality Improvement Research, *Seminars in pediatric surgery*, 27(6), 379-385.
- Bezirci, G. (2006). Hizmet İşletmelerinde Süreç İyileştirme ve Bir Uygulama. Y. Lisans Tezi, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Can, V. (2019). Süreç İyileştirme: Metal Sanayi Sektöründe Bir Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Doğan, N.Ö. ve Takcı, E. (2015). Bir Tekstil İşletmesinde Simülasyon Yardımıyla Süreç İyileştirme, *Ege Akademik Bakış*, 15(2), 185-196.

- Engin, G. (2006). Hizmet Sektöründe Altı Sigma Yaklaşımı ile Süreç İyileştirme. Y. Lisans Tezi, *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Erdoğan, U. (2009). Süreç İyileştirmede CCMI Modelleri ve Türkiye’de CCMI Uygulamalarının Durumu. Y. Lisans Tezi, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Eren, N.S. (2017). Süreç İyileştirme Yöntemleri ve Altı Sigma Uygulamaları Bir İşletme Örneği. Y. Lisans Tezi, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Eser, P. (2018). Tedarik Zinciri Yönetiminde Süreç Yönetimi ve Süreç İyileştirmesi Üzerine Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Gaga, O. (2009). Süreç Analizi ve Süreç İyileştirme Metodolojisi ve Kısıtlar Teorisi Yöntemiyle Süreç Analizi Uygulaması. Y. Lisans Tezi, *Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Gülyanar, G. (2014). Bankacılık Sektöründe Raporlamaya Yönelik Süreç İyileştirme ve Bir Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü*, Ankara.
- Gündoğdu, S. (2017). Sağlık Sektöründe Süreç İyileştirme Tekniklerinin Kullanımı. Y. Lisans Tezi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Gürsoy, Ö. (2020). Yalın Üretim Sisteminde Dijitalleşme ve Endüstri 4.0 Uygulamaları İle Süreç İyileştirme Analizi: Bir İmalat İşletmesinde Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Aydın.
- Kasnak, A.B. (2020). A Process Improvement of Facility Test Efficiency with Six Sigma Methodology in Automotive Industry. Y. Lisans Tezi, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Kubrak, K. ve Milani, F. (2023). A Visual Approach To Support Process Analysts in Working With Process Improvement Opportunite, *Business Process Management Journal*, 29(8), 101-132.
- Lie, S.R. ve Kusumastuti, R.D. (2021). Process Improvement Using Value Stream Mapping and Lean Methodology: A Case Study Application in Batch Chemical Process Industry, *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, Sweden.
- Maimun, A., Loon, S. C., ve Khairuddin, J. (2022). Artificial Intelligence for Ship Design Process Improvement: A Conceptual Paper, *The International Conference on Marine Technology*, Bangladesh.
- Oral, U. (2018). Bir Liman Tesisi Konteyner Sevk Operasyonlarında Süreç İyileştirme Çalışması. Y. Lisans Tezi, *Toros Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Mersin.
- Oymacı, A. (2015). Süreç İyileştirme Tekniklerinin Basın Sektörüne Uygulanması: İnternet Gazeteciliği Çözümünün İstatistiksel Analizi. Y. Lisans Tezi, *Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Adana.
- Oskaloğlu, E. (2019). Üretim İşletmelerinde Süreç İyileştirme Tekniklerinin Kullanılabilirliği Üzerine Bir Araştırma. Y. Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*, Malatya.

- Özalp, K. (2018). İnşaat İskelesi Üretimde Simülasyon Yardımı ile Süreç İyileştirme Uygulaması. Y. Lisans Tezi, *Maltepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Özan, M. (2021). Süreç Yönetimi ve Süreç İyileştirmenin İşletme Performansına Etkilerinin Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1144-1161.
- Saatçioğlu, D. (2014). Lojistik Sektöründe Süreç İyileştirme ve Örnek Bir Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Selimoğlu, N. (2005). Süreç Yönetimi ve Süreç İyileştirmede Bilgi Yönetiminin Rolü ve Uygulamaya İlişkin Bir Araştırma. Y. Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Soydan, S. (2006). Süreç Yönetimi ve İyileştirilmesi Üzerine Bir Uygulama. Y. Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Takcı, E. (2013). Bir İmalat İşletmesinde Simülasyon Yardımıyla Süreç İyileştirme Uygulaması: Kayseri Gürkar Tekstil Örneği. Y. Lisans Tezi, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Nevşehir.
- Tapan, N. (2019). Süreç İyileştirmenin Siber Olay Yönetimine Etkisinin İncelenmesi. Y. Lisans Tezi, *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Teng, S.Y., How, B.S., Leong, W.D., Teoh, J.H., Cheah, A.C.S., Motavasel, Z. ve Lam, H.L. (2019). Principal Component Analysis-Aided Statistical Process Optimisation (PASPO) for Process Improvement in Industrial Refineries, *Journal of Cleaner Production*, 225(1),359-375.
- Türkan, T. ve Görener, A. (2017). Süreç İyileştirme: Vasıflı Çelik Üretim Sektöründe Bir Uygulama, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 23-40.
- Vanwersch, R. J., Shahzad, K., Vanderfeesten, I., Vanhaecht, K., Grefen, P., Pintelon, L., Mendling, J., Merode, G.G. ve Reijers, H. A. (2016). A Critical Evaluation and Framework of Business Process Improvement Methods, *Business & Information Systems Engineering*, 58, 43-53.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİ ÇEVRE
UYUMUNUN KURUMA KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ:
ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ**

Vildan BAYRAM¹

Öz

Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumlarına etkisi örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda kişi-çevre uyumunun örgütsel güvene ve örgütsel güvenin işe karşı tutuma etki derecesi de çalışanların motivasyonunda ve performansında fark yaratabilir. Bu amaçla, örgütsel güvenin kişi-çevre uyumunun çalışanların işe karşı tutumları üzerindeki etkisine aracılık ettiğini öne süren bütünleştirici bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Araştırma hipotezleri geliştirilirken Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) temeline dayandırılmıştır. Uygulanan anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla t Testi ve Anova yöntemi kullanılmıştır. Aracılık testi için Process analizi uygulanmış, kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için model oluşturularak örgütsel güven aracı değişkeninin her bir alt boyutunun aracılık etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçları, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinin olduğu ve bu etkide örgütsel güvenin aracı rolü olduğu görülmüştür. Bulgular geliştirilen araştırma modelini desteklemektedir. Analiz sonuçlarına göre iş arkadaşlarına duyulan güvenin güçlü belirleyici olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde yöneticiye duyulan güvenin işe karşı tutum alt boyutlarının hiçbirinde aracılık rolü göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi Çevre Uyumu, İşe Karşı tutum, Örgütsel Güven, Process Analizi

Jel Sınıflaması: M1, M12, M54.M5

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, vildanbayram@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7526-6485

Başvuru: 31.05.2023 **Kabul:** 05.03.2024

**THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION
SECTOR EMPLOYEES' PERSON-ENVIRONMENT ADAPTATION
ON THEIR ATTITUDES TOWARDS WORK: THE MEDIATION
ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST²**

Abstract

The effect of person-environment fit on the work attitudes of employees in the information and communication sector throughout Turkey is important in terms of organizational effectiveness and efficiency. In this context, the degree to which person-environment fit affects organizational trust and organizational trust on attitude towards work can also make a difference in employees' motivation and performance. For this purpose, an integrative model was developed and tested, suggesting that organizational trust mediates the effect of person-environment fit on employees' attitudes towards work. While developing the research hypotheses, they were based on the Condition Dependency Theory (CBK). The analysis of the data obtained with the applied survey method was made with SPSS 24.0. T Test and ANOVA method were used to measure the relationship between scale scores. Process analysis was applied for the mediation test, a model was created for each sub-dimension of person-environment fit and the mediating effect of each sub-dimension of the organizational trust mediator variable was examined. The analysis results showed that person-environment fit has an effect on attitude towards work and organizational trust has a mediating role in this effect. The findings support the developed research model. According to the analysis results, trust in colleagues was seen to be a strong determinant. In addition, it was determined that trust in the manager did not play a mediating role in any of the sub-dimensions of attitude towards work in the effect of person-environment fit on attitude towards work.

Keywords: *Person-Environmental Adaptation, Attitude to Work, Organizational Trust, Process Analysis*

JEL Codes: *M1, M12, M54.M52*

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

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

1. GİRİŞ

Örgüt sahiplerinin ve yöneticilerinin hedeflerine ulaşmalarında çalışanlar önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların işlerine ve çalıştıkları kuruma olan tutumları pek çok unsurdan etkilenmektedir. Bu unsurlar arasında kişi-çevre uyumunun ve örgütsel güvenin olduğu söylenebilir. Personel politikaları, ücret politikaları, çalışma koşulları, esnek ve katılımcı karar alma sistemleri, terfi koşulları çalışanların tutumlarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Bu unsurlar aynı zamanda çalışanların faaliyetlere uyumunu ve kişi ile çevre arasındaki uyumun gelişmesini sağlamaktadır.

Kişi-çevre uyumu, çalışanların örgüt kültürüne uyum sağlamasına ve örgüt hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. Böylece çalışan devir hızı düşer ve örgütün verimliliği artış gösterir. Ayrıca uyumlu ve pozitif bir çevrede çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasında etkin rol oynayabilir ve işe karşı tutumları da iyileşebilir (Gürlek, 2020). Ayrıca örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven, çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir. Güven duygusunun işe bağlılığı artıran bir faktör olduğu söylenebilir (Gültekin ve Ulusoy, 2022). Ayrıca çalışanın iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve başarısı örgüte duyulan güven ile yakından ilişkilidir. Örgüte duyulan güven, çalışanların örgüt hakkında iyi duygular beslemesini sağlar (Çaçan ve Demirtaş, 2023).

Bu çalışmada bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumlarına etkisi ve bu etkide örgütsel güvenin aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak veri toplanmış, verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Sonuç bölümünde çalışanların sahip oldukları kişi-çevre uyumunun işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasındaki önemi üzerinde durulmuş, işe karşı tutum davranışlarının geliştirilmesi ve örgütsel güvenin artırılması yönünde iş hayatına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada hızla gelişen bir sektör olan bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların etkinliğini ve verimliliğini artırmak amacıyla farkındalık yaratmanın ve çalışanların yaptığı işle, örgütle, gruplarla ve yöneticileriyle uyumlu ilişkiler kurmasının öneminden hareket edilmiştir. Literatürde önceden yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmanın konusunun daha önce çalışılmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışanların çevre uyumlarının işe karşı tutumlarına etkisini belirleyerek ve örgütsel güvenin aracılık rolünü araştırarak literatürdeki bu konuda olan boşluğu doldurmak amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişi-çevre uyumu, işe karşı tutum ve örgütsel güven kavramları ele alınmış, kavramlararası ilişkiler ortaya konmuş ve literatürden yararlanılarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

2.1. Kişi-çevre uyumu

Kişi-çevre uyumu, bireyin bir veya daha fazla özelliğini yansıtan ortak değerlerin ve yaşadığı çevrenin özelliklerinin uyumluluğudur. Kişi-çevre uyumu ile ilgili ilk çalışmalar Lewin (1951), Schneider (1983), Terborg (1981), Muchinsky ve Monahan (1987), Chatman (1989), Ostroff ve Schulte (2007) tarafından yapılmıştır. Belirli tutum ve davranışlar, insanların içinde yaşadığı çevresel faktörlerin birleşimi sonucu oluşur. Kişi-çevre uyumu, çalışanların çalışma ortamlarının iş yapma ve sağlık açısından uyumlu olmasını ifade eder (Kristof Brown ve Guay, 2011). Kişi-çevre uyumu, örgütlerin çalışanların çeşitli ihtiyaç ve isteklerini ne ölçüde karşılayabildiği ile ilgilidir (Irak, 2012). Kişi-çevre uyumu, iş doyumunu ve işe olan motivasyonu belirleyen etmenlerden biridir (Gander, 2020). Çalışanlar arasında kişi-çevre uyumunun yüksek olması birçok avantaj sağlar. Çalışanların örgüt kültürü ve hedefleri ile uyumu artar ve işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenir (Su vd., 2015). Dört boyuttan oluşan kişi-çevre uyumunun boyutları; kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumudur (Chuang vd., 2016). Kişi-iş uyumu, bireyin ilgi ve yeteneklerinin işin özellikleri ve gereksinimleri ile eşleşmesini ifade eder (Köksal ve Şenel, 2022). Kişi-grup uyumu, bir bireyin çalışma arkadaşları ile uyumunu belirtir (Güngör ve Bolat, 2023). Kişi-örgüt uyumu, işgörenin çalıştığı örgütün kültürü, hedefleri ve amaçları ile uyumunu ifade eder (Atılmış ve Bolat, 2023). Kişi-yönetici uyumu, bireyin yöneticisinin çalışma tarzı, beklentileri ve değerleri ile uyumu anlamına gelmektedir (Polatçı ve Atak, 2023). Bu uyumların sağlanması, bireyin örgüte bağlılığını artırmakta ve örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olmaktadır. (İnkaya Horoz, 2019).

2.2. İşe karşı tutum

Kişî-çevre uyumunun yanı sıra işe karşı tutum kavramı ise kişinin iş yerindeki düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını yansıtmaktadır. İşe karşı tutum, kişinin işine, mesleğine, yöneticisine ve çalışma ortamına ne kadar değer verdiğini ve bağlı olduğunu ifade eder. İş tutumu kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmış ve anlamı 1930-1940'larda anlaşılmaya başlanmıştır (Altuntaş ve Baykal, 2008). Örgütteki çalışma ortamı, işe karşı tutumun düzeyini etkiler. İş tutumu öncüleri arasında Frederick Irving Herzberg, Fred Luthans, Timothy A. Judge ve John D. Kammeyer-Mueller yer alır. Çalışanların işe karşı tutumunun olumlu olması, örgütsel hedeflere ulaşmada daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlar (Özsoy, 2022). Aynı zamanda, çalışanların fiziksel/ruhsal sağlığını, yaşam kalitesini, başarısını ve kariyer gelişimini etkiler. İşe karşı tutumun yüksek olması, çalışanların örgütün vizyon, misyon ve değerlerini benimsemesini sağlar ve örgütsel bağlılığı artırır (Coşkun, 2017).

2.3. Örgütsel güven

Örgütsel güven, çalışanların algılarında birbirlerine ve örgüte duydukları güveni ifade etmektedir. Örgütsel güvenin oluşması için örgütün iç adaletinin sağlanması, üst yöneticilerin çalışanlara desteğinin sağlanması, çalışanların hak ettikleri kazanımları almaları, yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişimin yükseltilmesi gerekmektedir (İlyas vd., 2020). Ayrıca örgüt içi işbirliğini geliştirmek de örgütsel güven algısını artıracak bir unsurdur (Shateri ve Hayat, 2020). Örgütsel güven; örgüte duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Çalışkan, 2021). Örgüte duyulan güven, çalışanların örgütün geleceğine ilişkin olumlu beklentilerini ve örgütün çalışanlarına karşı tutumunu ifade etmektedir. Bu tutum, çalışanların örgütün geleceğine ilişkin olumlu beklentileri ile birleştiğinde örgütsel güven oluşmaktadır (Bükeç ve Dalmiş, 2022). Yöneticiye duyulan güven, çalışanların yöneticilerinin uzmanlığı, kişilikleri ve tutumları ile ilgilidir (Değirmenci vd., 2022). Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ise örgüt çalışanları arasındaki iletişim ve ilişkilerin uyumunu ifade eder. Örgütte güven ortamı oluşturmak, çalışanların birbirleriyle işbirliği yapmalarını ve iletişim düzeyini artırarak daha mutlu olmalarını sağlayacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003). Bunun yanı sıra çalışanların motivasyonunun yükselmesi performanslarının artmasını sağlayabilir (Velez, 2020).

2.4. Kavramlararası ilişkiler

Çalışmada, çalışanların kişî- çevre uyumunun işe karşı tutumları üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir rol oynadığı varsayılmaktadır. Kişî-çevre uyumu, çalışanların çalışma ortamlarının faaliyetleri gerçekleştirmeye uygun ve sağlık şartlarına uyumlu olmasını belirtmektedir (Kristof Brown ve Guay, 2011). Çalışma ortamının gerektirdiği olanakların sağlandığı, iş sağlığı ve güvenliğine uygun düzenlenmiş bir ortamın çalışanların işe karşı tutumunu üzerinde ve örgütsel güven üzerinde etkisinin olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, H1 ve H2 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Kişî çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.

H2: Kişî çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel güven, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına ve örgüte duydukları güven algısını belirtmektedir (İlyas vd., 2020). Bu bağlamda örgüt içi işbirliğini geliştirmek, örgütsel güven algısının yükselmesini sağlayabilir (Shateri ve Hayat, 2020). Ayrıca çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi ve performanslarının artmasına neden olabilir (Velez, 2020). Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde çalışanların; işine, yöneticisine ve çalışma ortamına değer vereceği ve bağlı olacağı düşünülmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008). Buradan hareketle, H3 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.

Kişî-çevre uyumu, iş doyumunu ve işe olan motivasyonu belirleyen etmenlerden biridir (Gander, 2020). Kişî-çevre uyumunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanların örgüt kültürü ve hedefleri ile uyumunun artacağı düşünülmektedir (Su vd., 2015). Ayrıca çalışanın örgüte olan düşüncelerinin, duygularının ve davranışlarının yanı sıra işe karşı tutumunun olumlu yönde etkileeneceği öngörülmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008). Örgütsel güvenin artacağı ve örgütsel güvenin artmasıyla işe karşı tutumun yükseleceği düşünülmektedir. Buradan hareketle, H4 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H4: Kişî çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

Yukarıdaki ifadeler çerçevesinde kişi-çevre uyumunun her bir alt boyutu için aşağıdaki H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri geliştirilmiştir:

H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada tarama yöntemi kullanılarak çalışanların kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tarama yöntemi nicel araştırma yöntemlerinden biridir. Araştırmada analiz yöntemi olarak SPSS 24.0 ile ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal bir dağılım izleyip izlemediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla bulunan basıklık ve çarpıklık katsayılarının normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testler uygulanmıştır. Demografik maddelerin değişimini incelemek için t-testi ve ANOVA yöntemi uygulanmıştır. İki değişkenin analizi için t-testi, ikiden fazla değişkenin analizi için ise ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın aracılık testi için Process Analizi yapılmıştır. Aracılık analizi, bağımsız bir değişkenin (X) bağımlı bir değişkene (Y) olan etkisinde aracı değişkenlerin (M) nasıl aracılık ettiğini araştıran bir istatistik yöntemidir (Baron ve Kenny, 1986). Aracılık analizleri sosyal bilimler, işletme, psikoloji ve sağlık hizmetlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu tür analizler sayesinde ilişkilerin doğası ve farklı mekanizmaların etkileri hakkında daha fazla şey öğrenmek mümkündür (Hayes, 2013).

Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS analizi, doğrudan ve dolaylı etkileri tahmin etmek için istatistiksel analizde kullanılan popüler bir araçtır. PROCESS, SPSS ve SAS gibi istatistiksel yazılımlarla uyumlu bir uzantıdır ve aracılık, düzenleyicilik ve diğer karmaşık ilişkileri incelemeyi kolaylaştırır. Birden fazla aracı değişkenin etkileri için doğrudan ve dolaylı etkilerin ayrı ayrı ve birlikte tahmin edilmesini sağlayan aracılık analizinde Model kullanılmaktadır (Hayes, 2013). Dolaylı etkiler, bootstrap yöntemi kullanılarak güven aralıkları ve anlamlılık değerleri ile raporlanır. Bu yöntem, parametrik varsayımlar daha az kısıtlayıcı olduğundan dolaylı etkilerin önemini tahmin etmek için güçlü ve esnek bir yaklaşımdır (Preacher ve Hayes, 2008).

2.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de iletişim sektörü ve iletişim sektöründe çalışanların iş tutumları üzerinde kişi-çevre uyumunun etkisini ve örgütsel güvenin aracı rolünü araştırmaktır. Bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların kişi-çevre uyumu, onların işe olan tutumlarını etkileyen önemli bir faktördür. Kişi-çevre uyumu, çalışanların işyerindeki çeşitli faktörlere uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Bu faktörler arasında meslektaşlarla ilişkiler, yöneticilerin liderliği, uygun mali kaynaklar ve pozisyon için gerekli beceriler yer alır. Bir çalışan bu unsurlarla tutarlıysa işe karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Atılmış ve Bolat, 2023).

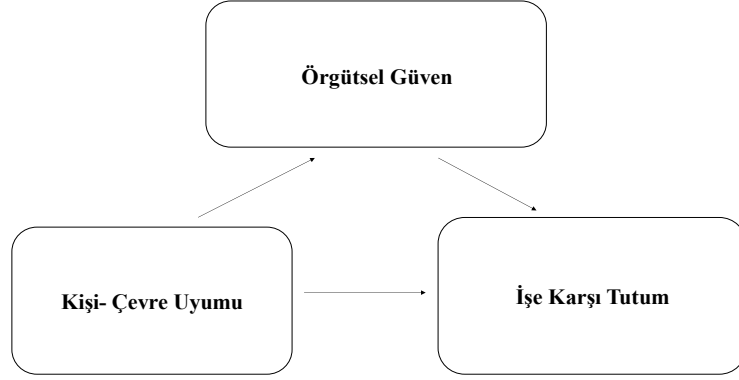
Kişi-çevre uyumu ile işe karşı tutum arasındaki ilişkiyi güçlendiren faktörlerden biri örgütsel güvenidir. Çalışanlar, iş ortamında güvendikleri bir atmosferde, kişi-çevre uyumunu daha kolay sağlayabilir ve işe karşı pozitif bir tutum geliştirebilirler. İşverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların güvenini kazanmak için adil ve şeffaf bir ortam sağlamaları önemlidir (Çalışkan, 2021). Aynı zamanda, çalışanların kişi-çevre uyumunu sağlamalarına yardımcı olacak programlar ve destekler sunmak da önemlidir. Bu şekilde, çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenebilir ve buna bağlı olarak iş verimliliği artabilir.

2.2. Araştırmanın modeli

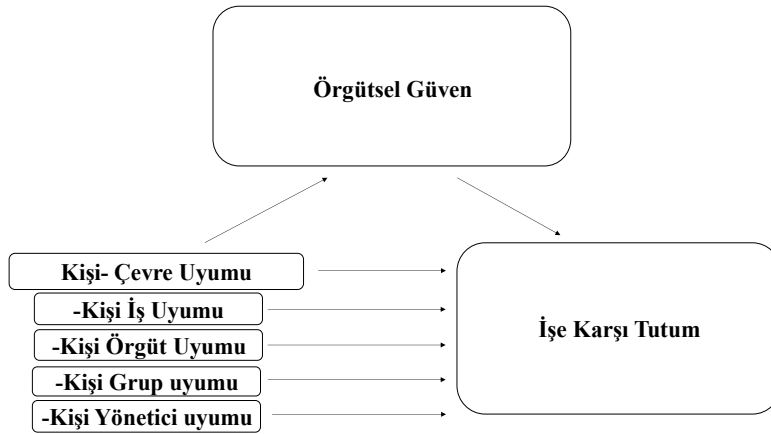
Araştırma hipotezleri geliştirilirken Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) temeline dayandırılmıştır. Kuram, Lawrence ve Lorsch tarafından 1967'de ortaya atılmıştır. Koşul bağımlılık kuramına göre örgütlerin alt birimleri, içinde buldukları çevre tipi ile sistematik bir ilişki içindedir ve içyapıları çevre koşullarına uyum gösteren örgütler ve alt birimleri daha başarılı olurlar (Seymen, 2014).

Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumları üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin araştırmanın Şekil 1'de genel modeli, Şekil 2'de detaylı modeline yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Genel Modeli



Şekil 2. Araştırmanın Detaylı Modeli



2.3. Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırmanın ana evreni Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektöründe çalışan 258746 kişiden oluşmaktadır (TÜİK, 2022). Anket yapılarak kolayda örnekleme yöntemi ile 17.03.2023- 30.04.2023 tarihleri arasında 401 çalışana ulaşılmıştır. 401 örnekleme çalışma için yeterli kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2014; Karasar, 2012).

2.4. Araştırmanın veri toplama araçları

Çalışmada, Algılanan Kişi-Çevre Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Örgütsel Güven ölçekleri kullanılmıştır. Demografik maddeler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut yöneticisiyle çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi olarak beş maddeden oluşmuştur. Hazırlanan anket formu araştırmada veri toplamak için kullanılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Chuang vd. (2016)'nin yapmış oldukları çalışmalar sonucu geliştirilen ve Kahraman vd. (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiş, güvenilir olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa katsayısının 0.70'ten büyük olması ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu nu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Ölçekte 4 maddelik kişi-iş uyumu, 7 maddelik kişi-örgüt uyumu, 10 maddelik kişi-grup uyumu ve 5 maddelik kişi-yönetici uyumu, toplam 26 madde ve dört boyut bulunmaktadır. Bu maddeler “Hiç Uyumlu Değil” ile “Tamamen Uyumlu” sıralamasında değişen 7’li Likert ile değerlendirilmiştir. “Hayatta sizin değer verdiğiniz şeyler ile yöneticinizin değer verdikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

Anket formunun üçüncü bölümünde 1980 yılında Robinson, Athanasiou ve Head’den yararlanarak Ayşe Can Baysal tarafından geliştirilen daha sonra Altuntaş ve Baykal (2008) tarafından uyarlanan İşe Karşı Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir. Ölçek çalışanların kuruma, yöneticiye, işin içeriğine, çalışma koşullarına, çalışma arkadaşları ile ilişkilere ve ücrete olan tutumlarını ölçmek amacıyla 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu maddeler, “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” sıralamasında değişen 5’li Likert yanıt kategorisine göre derecelendirilmiştir. “Kurumumuzda karar alma yetkisine sahip çalışanlar, tüm bilgilerden yararlanma olanağına sahiptir.” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Çalışkan (2021)’in ise çalışmasında geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeğine yer verilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, 5 maddelik örgüte duyulan güven, 5 maddelik yöneticiye duyulan güven ve 7 maddelik çalışma arkadaşlarına duyulan güven bulunmaktadır. Ölçek toplam 17 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” sıralamasında değişen 5’li Likert yanıt kategorisi ile değerlendirilmiştir. “Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

3. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerinin analizi aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Analizi

		n	%
Cinsiyet	Erkek	96	23,9
	Kadın	305	76,1
Yaş	18-24 yaş	354	88,3
	25 yaş ve üzeri	47	11,7
Eğitim Düzeyi	Lise-Ön lisans	40	10,0
	Lisans ve Üstü	361	90,0
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	310	77,3
	3-5 yıl	75	18,7
	5 yıldan fazla	16	4,0
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	309	77,1
	1-5 yıl	77	19,2
	5 yıldan fazla	15	3,7

Araştırmaya katılanların %76,1’i kadın, %88,3’ü 18-24 yaş aralığında, %90,0’i lisans ve üstü eğitim düzeyindedir. Araştırmaya katılanların %77,3’ünün mevcut yönetici ile çalışma süresi 2 yıldan az, %77,1’inin kurumdaki çalışma süresinin 1 yıldan az olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda Tablo 2’de Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,52
GFI \geq 0,90	0,92
AGFI \geq 0.85	0,95

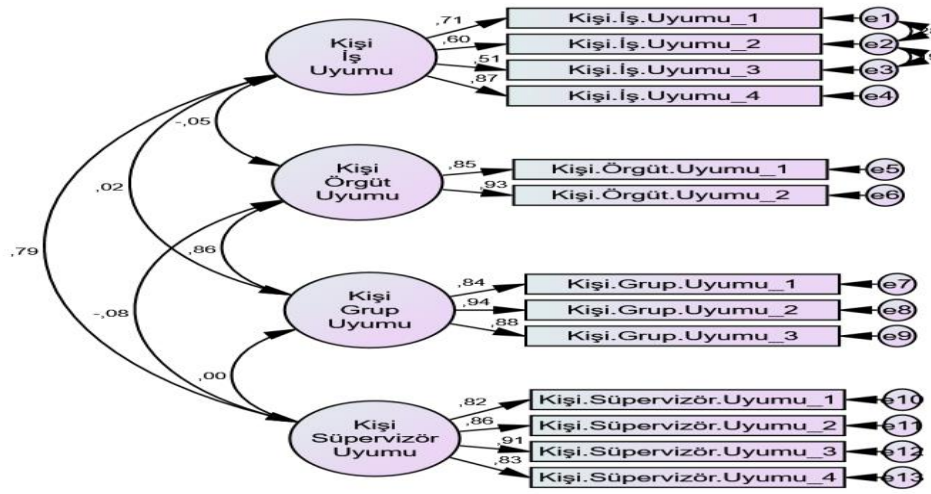
CFI \geq 0.90	0,88
RMSEA \leq 0.10	0,09
RMR \leq 0.08	0,07

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 2’deki Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmektedir.

. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda Şekil 3’te verilmiştir.

Şekil 3. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 3’te İşe karşı tutum ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. İşe Karşı Tutum için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

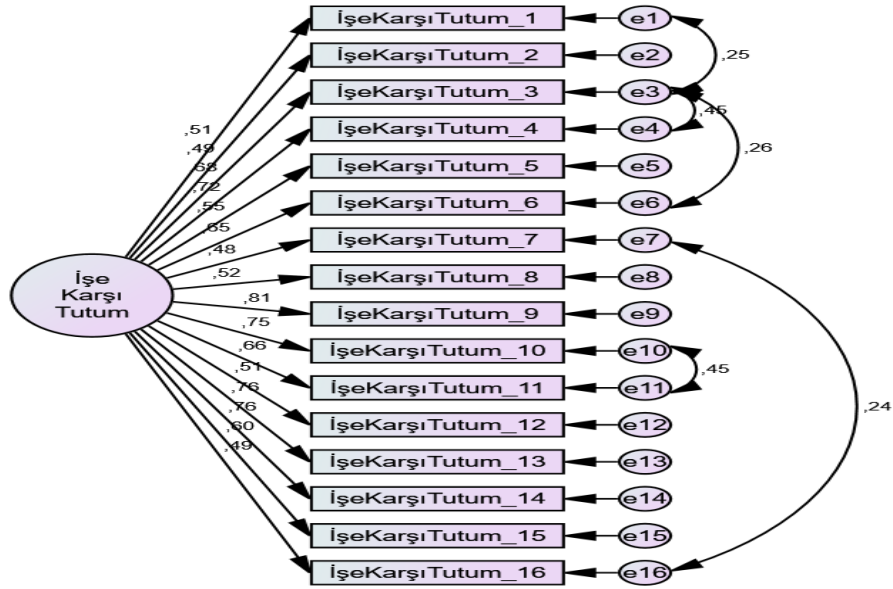
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,94
GFI \geq 0,90	0,88
AGFI \geq 0.85	0,83
CFI \geq 0.90	0,88
RMSEA \leq 0.10	0,09
RMR \leq 0.08	0,08

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 3’e göre hesaplanan χ^2/sd , RMSEA ve RMR uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken GFI, AGFI ve CFI uyum indekslerinin düşük kaldığı görülmektedir. Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) Marsh, Balla ve McDonald, (1988) GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80’in

üzerinde olduğu durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler. İşe karşı tutum ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4. İşe Karşı Tutum Ölçeği İçin Yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 4'te Örgütsel güven için yapılan DFA analizi sonuçları görülmektedir.

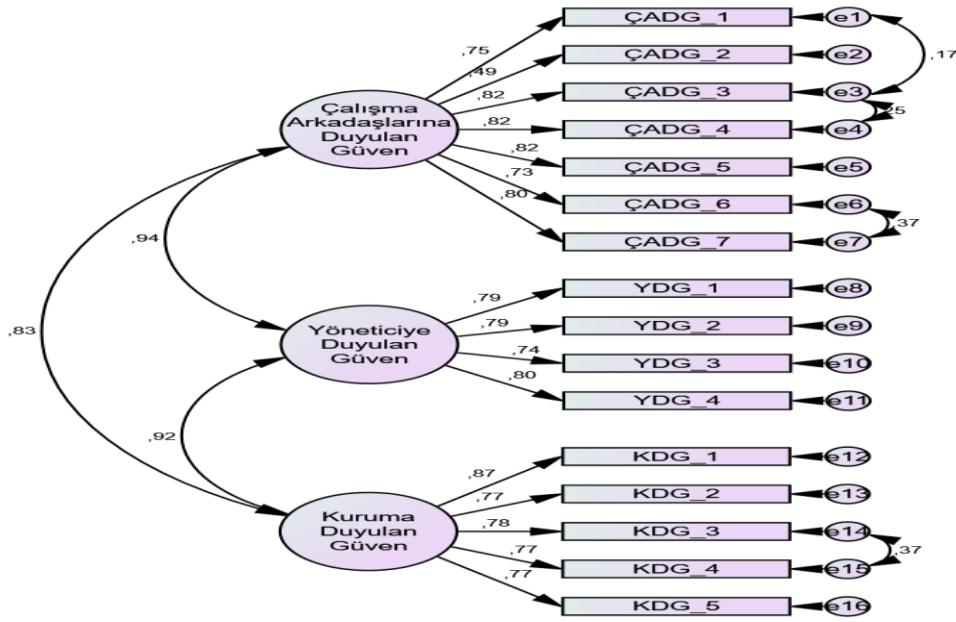
Tablo 4. Örgütsel Güven için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,90
GFI $\geq 0,90$	0,88
AGFI $\geq 0,85$	0,83
CFI $\geq 0,90$	0,92
RMSEA $\leq 0,10$	0,09
RMR $\leq 0,08$	0,05

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 4'e göre hesaplanan χ^2/sd , CFI, RMSEA ve RMR uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken GFI ve AGFI uyum indekslerinin düşük kaldığı görülmektedir. Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) Marsh, Balla ve McDonald, (1988) GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80'in üzerinde olduğu durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler. Aşağıda Şekil 5'te Örgütsel güven ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası verilmiştir.

Şekil 5. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 5’te, ölçek puanları ve normallik testi değerleri için tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler ve Normallik Testi

	n	Min	Max	X	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kişi-İş Uyumu	401	8	28	21,03	4,04	-0,593	0,553
Kişi-Örgüt Uyumu	401	2	7	4,55	1,12	-0,010	-0,997
Kişi-Grup Uyumu	401	3	10	6,34	1,36	0,157	-0,286
Kişi-Yönetici Uyumu	401	9	28	20,15	4,67	0,115	-0,850
İşe Karşı Tutum	401	33	71	53,13	8,41	0,052	-0,331
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	401	8	35	25,36	5,40	-0,042	0,185
Yöneticiye Duyulan Güven	401	4	20	14,03	3,58	-0,253	0,160
Kuruma Duyulan Güven	401	5	25	17,86	4,64	-0,359	-0,005

+3 ve -3 skalalarında ulaşılan basıklık ve çarpıklık sonuçları yeterli kabul edilmiş, normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (De Carlo, 1997; Moors, 1986; Hopkins ve Haftalar, 1990; Groeneveld ve Meeden, 1984). Tablo 5’teki değerler incelendiğinde elde edilen puanlara göre basıklık ve çarpıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların Kişi-İş Uyum $21,03 \pm 4,04$, Kişi-Örgüt Uyum $4,55 \pm 1,12$, Kişi-Grup Uyum $6,34 \pm 1,36$, Kişi-Yönetici Uyum $20,15 \pm 4,67$, İşe Karşı Tutum $53,13 \pm 8,41$, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven $25,36 \pm 5,40$, Yöneticiye Duyulan Güven $14,03 \pm 3,58$, Kuruma Duyulan Güven puanları $17,86 \pm 4,64$ olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre ölçeklere ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği 0,791; Kişi-İş Uyum 0,798; Kişi-Örgüt Uyum 0,797; Kişi-Grup Uyum 0,802; Kişi-Yönetici Uyum 0,799; İşe Karşı Tutum Ölçeği 0,727 ve Örgütsel Güven Ölçeği 0,958; Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven 0,967; Yöneticiye Duyulan Güven 0,959; Kuruma Duyulan Güven puanları 0,961 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeklerin korelasyon analizi aşağıda Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçeklerin Korelasyon Analizi

		Kişi-İş Uyumu	Kişi- Örgüt Uyumu	Kişi- Grup Uyumu	Kişi- Yönetici Uyumu	İşe Karşı Tutum	Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Yöneticiye Duyulan Güven	Kuruma Duyulan Güven
Kişi-İş Uyumu	r	1							
	p								
Kişi-Örgüt Uyumu	r	-0,074	1						
	p	0,141							
Kişi-Grup Uyumu	r	-,129**	,501**	1					
	p	0,009	0,000						
Kişi-Yönetici Uyumu	r	,701**	-,129**	-,238**	1				
	p	0,000	0,010	0,000					
İşe Karşı Tutum	r	,351**	-,203**	-,277**	,463**	1			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	r	,317**	-,127*	-,184**	,459**	,633**	1		
	p	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000			
Yöneticiye Duyulan Güven	r	,196**	-,162**	-,223**	,450**	,600**	,821**	1	
	p	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		
Kuruma Duyulan Güven	r	,314**	-0,066	-,185**	,520**	,623**	,756**	,813**	1
	p	0,000	0,187	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tablo 6'daki korelasyon analizi sonuçlarına göre kişi-iş uyumu ile kişi-grup uyumu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=-,129$). Kişi-iş uyumu ile kişi-yönetici uyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki görülmektedir ($r=,701$). Kişi-iş uyumu ile işe karşı tutum ($r=,351$), çalışma arkadaşlarına ($r=,317$) ve kuruma duyulan güven ($r=,314$) ilişkisinde pozitif, orta düzeyde güçlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Kişi-iş uyumu ile yöneticiye duyulan güven arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=,196$).

Kişi-örgüt uyumu ile kişi-grup uyumu arasında orta derecede güçlü bir pozitif ilişki vardır ($r=,501$). Kişi-örgüt uyumu ile kişi-yönetici uyumu ($r=-,129$), işe karşı tutum ($r=-,203$), çalışma arkadaşlarına ($r=-,127$) ve yöneticiye duyulan güven ($r=-,162$) arasında negatif yönde zayıf bir ilişki vardır. Kişi-grup uyumu ile kişi-yönetici uyumu ($r=-,238$), işe karşı tutum ($r=-,277$), çalışma arkadaşlarına karşı güven ($r=-,184$), yöneticiye duyulan güven ($r=-,223$) ve kuruma duyulan güven ($r=-,185$) arasında zayıf yönlü negatif bir ilişki vardır. Kişi-yönetici uyumu ile işe karşı tutum ($r=,463$), çalışma arkadaşlarına duyulan güven ($r=,459$), yöneticiye ($r=,450$) ve kuruma duyulan güven ($r=,520$) arasında pozitif, orta derecede güçlü bir ilişki vardır.

İşe karşı tutum ile çalışma arkadaşlarına ($r=,633$) ve kuruma duyulan güven ($r=,623$) arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. İşe yönelik tutumlar ile yöneticilere duyulan güven arasında pozitif, orta derecede güçlü bir ilişki vardır ($r=,600$). Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven ($r=,821$) ve kuruma duyulan güven ($r=,756$) arasında güçlü bir pozitif ilişkidir. Yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır ($r=,813$).

3.1. Process analizi

Bu bölümde örgütsel güven ve kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için Process analizi kullanılarak aracılık etkisi ölçülmüştür. Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü, kurulan Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4 ile analiz edilmiştir.

3.1.1. Model 1

Model 1, Kişi-çevre uyumu dört alt boyutundan biri olan kişi-iş uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü incelemiştir. Bunu yapmak için, örgütsel güvenin her bir alt boyutunun aracı rolü olup olmadığı analiz edilmiştir. Model 1 analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıda Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Kişi-İş Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 1)

BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİ ÇEVRE UYUMUNUN KURUMA KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	0.7321	0.0977	74.965	< .001	0.5401	0.9241
Doğrudan Etki	0.3248	0.0828	39.235	< .001	0.1621	0.4876
Dolaylı Etki (M1)	0.1893	0.0537	35.275	.0004	0.0910	0.3258
Dolaylı Etki (M2)	0.0532	0.0348	15.276	.1266	-0.0047	0.1569
Dolaylı Etki (M3)	0.1647	0.0507	32.520	.0011	0.0688	0.2946

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-İş Uyumu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-İş Uyumu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için Process Analizi yapılmıştır. Bu analizde, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 7'deki sonuçlar, X ve Y arasında tam, doğrudan ve dolaylı etkilerin olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X'in toplam etkisi, katsayı 0,7321 ve $p < .0000$ ile anlamlıdır. İkincisi, X'in doğrudan etkisi, katsayı 0.32 8 ve $p < .0001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken aracılığıyla araştırılmıştır: M1, M2 ve M3. X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi 0. 4073'tür ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = 0,2691, BootULCI = 0,5 85).

X'in dolaylı etkileri her bir aracı değişken için ayrı ayrı analiz edildiğinde, M1 üzerindeki dolaylı etki 0,1893'te anlamlıdır ($p = 0.0004$). M2 aracılığıyla dolaylı etki 0,0532 ile anlamsızdır ($p = 0.1266$). M3 aracılığıyla dolaylı etki 0.1647 ile anlamlıdır ($p = 0.0011$). Bu analiz, X'in hem doğrudan hem de dolaylı etkilerinin Y için anlamlı olduğunu göstermektedir. Aracılık rolü anlamlı dolaylı etkiye sahip aracı değişkenler M1 ve M3'tür. Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu görülmüş, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre "H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

3.1.2. Model 2

Model 2' de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Örgüt uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır.

Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 2)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	-15.179	0.3668	-4.14	< .001	-22.389	-0.7968
Doğrudan Etki	-0.9960	0.2800	-3.56	< .001	-15.465	-0.4456
Dolaylı Etki (M1)	-0.3241	0.1439	-2.25	.024	-0.6965	-0.0848
Dolaylı Etki (M2)	-0.0327	0.0966	-0.34	.735	-0.3032	0.1316
Dolaylı Etki (M3)	-0.1650	0.1314	-1.26	.209	-0.4535	0.0602

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Örgüt Uyumunu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-Örgüt Uyumunu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için process analizi yapılmıştır. Bu analizde, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 8'deki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X'in toplam etkisi, -1.5179 katsayısı ve $p < .0000$ ile anlamlıdır. İkincisi, X'in doğrudan etkisi, -0.9960 katsayısı ve $p < .0004$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi -0.5218'dir ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = -1.0601, BootULCI = -0.0202).

X'in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki -0.3241 ile anlamlıdır ($p = .0243$). M2 üzerinden olan dolaylı etki -0.0327 ile anlamsızdır ($p = .7349$). M3 üzerinden olan dolaylı etki -0.1650 ile anlamsızdır ($p = .2092$). Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre "H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel

güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Ancak bu etkinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

3.1.3. Model 3

Model 3’ de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Grup uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır. Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kişi-Grup Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 3)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	-17.169	0.2978	-5.77	< .001	-23.023	-11.316
Doğrudan Etki	-0.9256	0.2320	-3.99	< .001	-13.817	-0.4696
Dolaylı Etki (M1)	-0.3944	0.1313	-3.00	.0027	-0.7026	-0.1831
Dolaylı Etki (M2)	-0.0478	0.1064	-0.45	.6531	-0.3194	0.1208
Dolaylı Etki (M3)	-0.3491	0.1207	-2.89	.0038	-0.6350	-0.1482

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Grup Uyumu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi – Grup Uyumu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için process analizi yapılmıştır. Bu analizde, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) Ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 9’daki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X’in toplam etkisi, -1.7169 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. İkincisi, X’in doğrudan etkisi, -0.9256 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X’in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi -0.7913’dür ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = -1.1604, BootULCI = -0.4206).

X’in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki -0.3944 ile anlamlıdır ($p = .0027$). M2 üzerinden olan dolaylı etki -0.0478 ile anlamsızdır ($p = .6531$). M3 üzerinden olan dolaylı etki -0.3491 ile anlamlıdır ($p=.0038$). Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde,

çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre “H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

3.1.4. Model 4

Model 4’ de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Yönetici uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır. Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Kişi-Yönetici Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 4)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	0.8350	0.0800	10.44	< .001	0.6778	0.9922
Doğrudan Etki	0.2872	0.0779	3.69	< .001	0.1342	0.4403
Dolaylı Etki (M1)	0.2649	0.0613	4.32	< .001	0.1505	0.4020
Dolaylı Etki (M2)	0.0565	0.0613	0.92	.3570	-0.0614	0.2007
Dolaylı Etki (M3)	0.2264	0.0663	Mar.41	.0006	0.0946	0.3755

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Yönetici Uyum, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-Yönetici Uyum) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için Process Analizi yapılmıştır. Bu analizde, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 10’daki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X’in toplam etkisi, 0.8350 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. İkincisi, X’in doğrudan etkisi, 0.2872 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X’in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi 0.5477’dir ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = 0.4312, BootULCI = 0.6850)

X'in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki 0.2649 ile anlamlıdır ($p < .001$). M2 üzerinden olan dolaylı etki 0.0565 ile anlamsızdır ($p = .3570$). M3 üzerinden olan dolaylı etki 0.2264 ile anlamlıdır ($p = .0006$).

Sonuçlar, X ve Y arasındaki ilişkinin hem doğrudan hem de dolaylı etkiler içerdiğini göstermektedir. Bu dolaylı etkiler, özellikle M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) aracılığıyla anlamlıdır. Öte yandan, M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) üzerinden olan dolaylı etki anlamsızdır.

Analiz sonuçlarına göre “H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek için Process analizi kullanılarak oluşturulan dört farklı model sonuçlarına göre “H1: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.”, “H2: Kişi çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.”, “H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.” ve “H4: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” Hipotezleri kabul edilmiştir.

3.2. Karşılaştırma testleri

Aşağıda Tablo 11’de cinsiyet açısından ölçek puanları karşılaştırılmıştır.

Tablo 11. Cinsiyet Açısından Ölçek Puanlarını Karşılaştırma Analizi

Cinsiyetiniz	n	X	ss	t	p	
Kişi-İş Uyumu	Erkek	96	20,45	5,88	-1,229	0,221
	Kadın	305	21,22	3,24		
Kişi-Örgüt Uyumu	96	4,58	1,09	0,347	0,729	
	305	4,54	1,14			
Kişi-Grup Uyumu	96	6,42	1,79	0,506	0,614	
	305	6,32	1,20			
Kişi-Yönetici Uyumu	96	20,60	5,69	0,937	0,351	
	305	20,01	4,29			
İşe Karşı Tutum	96	53,86	9,09	0,985	0,325	
	305	52,90	8,18			
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	96	26,52	5,55	2,433	0,015*	
	305	24,99	5,31			
Yöneticiye Duyulan Güven	96	14,69	3,69	2,062	0,040*	
	305	13,83	3,53			
Kuruma Duyulan Güven	96	18,52	4,45	1,607	0,109	

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında cinsiyet açısından farklılık olup olmadığının incelendiği t Testi sonuçları Tablo 11’de görülmektedir. Yapılan analize göre Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven ve Yöneticiye Duyulan Güven puanında cinsiyete göre farklılık olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre erkek çalışanların Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven ve Yöneticiye Duyulan Güven puanının kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda Tablo 12’de yaş açısından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 12. Yaş Açısından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Yaşınız		n	X	ss	t	p
Kişi-İş Uyumu	18-24 yaş	354	20,89	4,14	-2,622	0,011*
	25 yaş ve üzeri	47	22,15	2,93		
Kişi-Örgüt Uyumu		354	4,54	1,13	-0,306	0,760
		47	4,60	1,08		
Kişi-Grup Uyumu		354	6,32	1,34	-1,022	0,307
		47	6,53	1,49		
Kişi-Yönetici Uyumu		354	20,21	4,58	0,707	0,480
		47	19,70	5,28		
İşe Karşı Tutum		354	52,61	8,26	-3,424	0,001*
		47	57,02	8,60		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		354	25,31	5,57	-0,642	0,523
		47	25,72	3,92		
Yöneticiye Duyulan Güven		354	14,08	3,54	0,715	0,475
		47	13,68	3,91		
Kuruma Duyulan Güven		354	17,90	4,48	0,393	0,696
		47	17,55	5,79		

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarının yaşa göre farklı olup olmama durumunu tespit etmek için uygulanan t Testi bulguları Tablo 12’de verilmiştir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu ve İşe Karşı Tutum puanı yaşa göre farklı olduğunu ortaya

koymaktadır ($p < 0,05$). Ortalama puanlarına göre 25 yaş ve üzeri olanların Kişi-İş Uyumu ve İşe Karşı Tutum puanı en yüksek iken 18-24 yaş aralığında olanların puanı en düşüktür.

Aşağıda Tablo 13'te eğitim düzeyi açısından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 13. Eğitim Düzeyi Açısından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Eğitim Düzeyi		n	X	ss	t	p
Kişi-İş Uyumu	Lise-Ön lisans	40	20,25	5,83	-0,924	0,361
	Lisans ve Üstü	361	21,12	3,79		
Kişi-Örgüt Uyumu		40	4,50	1,01	-0,288	0,773
		361	4,55	1,14		
Kişi-Grup Uyumu		40	6,38	1,51	0,163	0,870
		361	6,34	1,34		
Kişi-Süpervizör Uyumu		40	21,38	4,47	1,748	0,081
		361	20,02	4,67		
İşe Karşı Tutum		40	52,63	9,75	-0,398	0,691
		361	53,18	8,26		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		40	26,38	6,81	1,015	0,315
		361	25,25	5,22		
Yöneticiye Duyulan Güven		40	14,50	5,21	0,616	0,541
		361	13,98	3,36		
Kuruma Duyulan Güven		40	17,50	5,01	-0,513	0,608
		361	17,90	4,61		

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında eğitim düzeyine göre farklı olup olmama durumunu ortaya çıkarmak için yapılan t Testi bulguları Tablo 13'te gözlemlenmektedir.

Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güvenin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Aşağıda Tablo 14'te mevcut yönetici ile çalışma süresi bakımından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 14. Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi Bakımından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	n	X	ss	ANOVA		
				F	p	
Kişi-İş Uyumu	2 yıldan az	310	20,62	4,09	17,260	0,000*
	3-5 yıl	75	23,27	2,93		
Kişi-Örgüt Uyumu		310	4,61	1,12	2,035	0,132
		75	4,33	1,20		
Kişi-Grup Uyumu		310	6,35	1,29	0,006	0,994
		75	6,33	1,63		
Kişi-Süpervizör Uyumu		310	20,09	4,59	5,073	0,007*
		75	21,07	5,14		
İşe Karşı Tutum		310	52,45	7,66	7,443	0,001*
		75	56,40	11,01		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		310	25,53	5,45	5,565	0,004*
		75	25,60	5,35		
Yöneticiye Duyulan Güven		310	14,33	3,41	8,249	0,000*
		75	13,47	4,14		
Kuruma Duyulan Güven		310	18,06	4,22	7,161	0,001*
		75	17,93	6,07		

Mevcut yöneticisiyle çalışma süresi bakımından farklılık testlerinde 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışan sayısı 30'un altındadır (16 kişi). Bu yüzden 2 yıldan az olanlar ile 3-5 yıl çalışma süresi olan örneklem karşılaştırılmıştır.

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarının Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi açısından farklılık olup olmadığı durumunu tespit etmek için yapılan Anova testi

bulguları Tablo 14'te görülmektedir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine göre farklı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi 3-5 yıl olanların Kişi-İş Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine puanı daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre Yöneticiye Duyulan Güven ve Kuruma Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine göre farklı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi 2 yıldan az olanların Yöneticiye Duyulan Güven ve Kuruma Duyulan Güven puanı daha yüksektir.

Aşağıda Tablo 15'te kurumdaki çalışma süresi bakımından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 15. Kurumdaki Çalışma Süresi Bakımından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Kurumdaki çalışma süreniz	n	X	ss	ANOVA		
				F	p	
Kişi-İş Uyumu	1 yıldan az	309	20,74	4,17	6,927	0,001*
	1-5 yıl	77	22,49	3,27		
Kişi-Örgüt Uyumu		309	4,57	1,14	0,592	0,554
		77	4,43	1,03		
Kişi-Grup Uyumu		309	6,35	1,31	2,315	0,100
		77	6,18	1,51		
Kişi-Yönetici Uyumu		309	20,37	4,62	9,936	0,000*
		77	20,31	4,30		
İşe Karşı Tutum		309	52,95	7,93	0,667	0,514
		77	54,05	9,89		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		309	25,62	5,41	2,036	0,132
		77	24,69	5,56		
Yöneticiye Duyulan Güven		309	14,27	3,45	6,651	0,001*
		77	13,66	3,61		
Kuruma Duyulan Güven		309	17,93	4,27	8,044	0,000*
		77	18,44	5,23		

Kurumdaki çalışma süresi bakımından farklılık testlerinde 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışan sayısı 30' un altındadır (15 kişi). Bu yüzden 1 yıldan az olanlar ile 1-5 yıl çalışma süresi olan örneklem karşılaştırılmıştır.

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında Kurumdaki çalışma süresine göre farklı olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Anova testi bulguları Tablo 15'te görülmektedir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kuruma Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresine göre farklı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl aralığında olanların Kişi-İş Uyumu, Kuruma Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresi daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre Kişi-Yönetici Uyumu, Yöneticiye Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresine göre farklıdır ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanların Kişi-Yönetici Uyumu, Yöneticiye Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresi daha yüksektir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşe karşı tutum, çalışanın işine, mesleğine, yöneticisine ve çalışma ortamına verdiği değer ve bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel güven düzeyi çalışanların işe karşı tutumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların algılarında birbirlerine ve örgüte duydukları güven bu konulardaki tutumlarını da belirleyecek unsurlardan biridir. Kişi-çevre uyumu ise çalışanların özellikleri ve ortak değerleri ile çalışma ortamında oluşan çevrenin özelliklerinin birbiriyle uyumunu ifade etmektedir. Bu uyumun güçlü olmasının çalışanların faaliyetlerine de etki edeceği söylenebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanları günümüzde, her geçen gün yeni teknolojilerin gelişmesiyle birlikte sürekli değişim ve dönüşüm içinde bulunmaktadır. Bu değişim ve dönüşümü yönetebilmek için yaptıkları işe karşı olumlu tutum içinde olmaları, örgütsel güven duygularının yüksek olması ve kişi çevre uyumunun sağlanmış olması büyük fayda sağlayacaktır. Literatür incelendiğinde bu çalışma konusu ile ilgili daha önce bir çalışma yapılmadığı görülmüş, literatürdeki eksikliğin doldurulması düşünülmüştür. Çalışmada kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisi incelenmiş ve örgütsel güvenin aracılık rolünün olup olmadığına bakılmıştır.

Öncelikle çalışmada kullanılacak ölçekler için DFA yapılmış, hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmüştür. Anket tekniği kullanılarak toplanan verilerin analizi yapılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler ve normallik testi analiz sonuçlarına göre ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında değiştiği ve puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Araştırma katılımcılarının Kişi-İş Uyum $21,03 \pm 4,04$, Kişi-Örgüt Uyum $4,55 \pm 1,12$, Kişi-Grup Uyum $6,34 \pm 1,36$, Kişi-Yönetici Uyum $20,15 \pm 4,67$, İşe Karşı Tutum $53,13 \pm 8,41$, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven $25,36 \pm 5,40$, Yöneticiye Duyulan Güven $14,03 \pm 3,58$, Kuruma Duyulan Güven puanları $17,86 \pm 4,64$ olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği 0,791; İşe Karşı Tutum Ölçeği 0,727 ve Örgütsel Güven Ölçeği 0,958 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışanların iş uyumunun yöneticileriyle uyumlu çalışmaktan olumlu yönde etkilendiği görülmüştür ($r=,701$). Kişi-iş uyumunun, işe karşı tutum ($r=,351$), çalışma arkadaşlarına ($r=,317$) ve kuruma duyulan güven ($r=,314$) arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile kişi-grup uyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki görülmüştür ($r=,501$). Kişi-yönetici uyumu ile işe karşı tutum ($r=,463$), çalışma arkadaşlarına duyulan güven ($r=,459$), yöneticiye ($r=,450$) ve kuruma duyulan güven ($r=,520$) arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İşe karşı tutum ile çalışma arkadaşlarına ($r=,633$) ve kuruma duyulan güven ($r=,623$) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İşe yönelik tutumlar ile yöneticilere duyulan güven arasında ($r=,600$); çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven ($r=,821$) ve kuruma duyulan güven ($r=,756$) arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında da pozitif ilişki gözlemlenmiştir ($r=,813$).

Aracılık testi için Process analizi uygulanmış, kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için model oluşturularak örgütsel güven aracı değişkeninin her bir alt boyutunun aracılık etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçları, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinin olduğu ve bu etkide örgütsel güvenin aracı rolü olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, örgütsel güvenin kişi-çevre uyumunun çalışanların işe karşı tutumları üzerindeki etkisine aracılık ettiğini öne süren bütünleştirici bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bulgular geliştirilen araştırma modelini desteklemektedir. Buna göre iş arkadaşlarına duyulan güvenin diğer örgütsel güven alt boyutları arasında en güçlü belirleyici olduğu görülmüştür. Buna karşılık yöneticiye duyulan güvenin kişi çevre

uyumunun işe karşı tutumun boyutları üzerinde aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu görülmüş, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiş, “H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüş, “H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde, çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüş, “H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre “H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek için Process analizi kullanılarak oluşturulan dört farklı model sonuçlarına göre “H4: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” ve “H1: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.”, “H2: Kişi çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.”, “H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.” hipotezlerinin doğrulandığı tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde kişi çevre uyumu, işe karşı tutum ve örgütsel güven konularında çok sayıda araştırma yapıldığı ve sonuçların bu çalışmanın bulgularını desteklediği görülmektedir. Kişi-çevre uyumu üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla kişi-iş veya kişi-örgüt uyumuna odaklanmıştır (Sekiguchi, 2004). Edwards ve Shipp, 2007 ise, tüm Kişi-çevre boyutlarını ele alan çok boyutlu bir çalışma yürütmüştür. Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da yapılan araştırmalar, olumlu işe yönelik olumlu tutumlar ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Mulki vd., 2006; Jaramillo vd., 2006). Örgütsel güven üzerine yapılan araştırmalar, örgüte duyulan güvenin çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini, çalışanların birbirlerine ve üstlerine duydukları güvenin iş doyumunu artırdığını, işten ayrılma niyetini azalttığını ve takım başarısını artırdığını bulmuştur (Halis vd., 2007; Laschinger ve diğerleri, 2001; Erdem ve İşbaşı. 2000; Velez 2006). Örgütsel güven oluşturulmadığında çalışan devir hızının arttığı, iş verimliliği ve motivasyonunun düştüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel güvenin olmadığı çalışma koşullarında örgüte karşı yabancılaşma ve düşmanlık duygularının ortaya çıktığı, çalışanların yaratıcılığının ve yenilikçiliğinin azaldığı belirtilmiştir. Amirlerine güvenmeyen

çalışanların grup çalışmasından kaçındıkları saptanmıştır (İslamoğlu vd., 2007; Halis vd., 2007; Velez 2006).

Örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşması, personel verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması ile yakından ilgilidir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunu artıracak çeşitli önlemler alınmalıdır. Çalışanların bilgi ve iletişim konularında beceri, yetenek, kişilik ve ilgilerinin işin ihtiyaçları, özellikleri ve amaçları ile uyumu değerlendirilebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimini desteklemek için eğitim, koçluk ve mentorluk gibi fırsatlar sunulabilir. Çalışanların, iş tatminini, motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için geri bildirim, takdir, destek ve ödüller verilebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarına işe katılımlarını ve sorumluluklarını teşvik etmek için özerklik, esneklik ve yetki verilebilir. Çalışanların iş arkadaşları, yöneticileri ve müşterileri ile uyumunu arttırmak için onlara iletişim, işbirliği ve çatışma çözme becerileri kazandırılabilir.

İş tutumunu geliştirmek için bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının yaptıkları işin anlam ve önemini vurgulamak gerekir. Yaptığı işin amacını, sonuçlarını ve değerini bilen çalışanlar işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının işlerinde başarılı olmak için gerekli yetkinliğe sahip olmaları işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanların işleriyle ilgili kararlara katılımı artırılabilir. Çalışanların işlerini nasıl, ne zaman ve kiminle yapacaklarına karar verme özgürlüğü, onların işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bilgi ve iletişim sektörü sürekli geliştiği için çalışma ortamı da sürekli geliştirilmelidir. Fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan sağlıklı, güvenli ve teşvik edici bir çalışma ortamında çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenecektir. İşini etkin ve verimli bir şekilde yapan çalışanlara geri bildirim verilebilir ve olumlu/olumsuz değerlendirmeler yapılabilir. İşlerinin kalitesi, performansı ve sonuçları hakkında düzenli ve yapıcı geri bildirim alan ve başarıları takdir edilen çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenecektir.

Örgütsel güven oluşturmak için, bilgi ve iletişim sektörü liderleri/yöneticileri açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmalı, işbirliğini ve ekip çalışmasını teşvik etmeli, bütünlük içinde davranmalı ve güvenilir olmalıdır. Ayrıca işe alım sürecinde doğru adaylar seçilmeli ve personel eğitimine ve gelişimine düzenli yatırım yapılmalıdır.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Bu çalışma Türkiye'deki bilgi ve iletişim çalışanları üzerinde yapılmıştır. Gelecekteki çalışmalar farklı sektörlerde araştırılabilir. Bu çalışma, kişi-çevre uyumu boyutunun iş tutumları üzerindeki etkisini derinlemesine incelemektedir. Gelecekteki çalışmalarda, diğer değişkenleri tahmin etmek için benzer bir entegrasyon kullanılabilir. Çalışmanın kesitsel olması ve öz-bildirime dayalı veri toplanması

nedeniyle genelleme yapılamayacaktır. Gelecek çalışmalarda farklı teknikler kullanılarak, nitel ve nicel farklı yöntemlerden yararlanılarak araştırma sonuçları birbiriyle karşılaştırılabilir.

THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION SECTOR EMPLOYEES' PERSON-ENVIRONMENT ADAPTATION ON THEIR ATTITUDES TOWARDS WORK: THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST

1. INTRODUCTION

Person-environment fit helps employees adapt to organizational culture and achieve organizational goals. Thus, the employee turnover rate decreases and the productivity of the organization increases. In addition, those who work in a harmonious and positive environment can play an active role in achieving the goals of the organization and their attitudes towards work can also improve. In addition, trust in the organization, manager and colleagues positively affects the performance of employees. It can be said that the feeling of trust is a factor that increases job engagement. In addition, the employee's job satisfaction, intention to leave and success are closely related to the trust in the organization. Trust in the organization enables employees to have good feelings about the organization.

2. METHODS

In this study, it was tried to reveal the mediating role of organizational trust in the effect of employee-environment fit on attitude towards work by using the scanning method. The screening method is one of the quantitative research methods. The population of the research consists of 258 746 people working in the information and communication sector throughout Turkey. By making a survey, 401 employees were reached between 17.03.2023 and 30.04.2023 with the convenience sampling method. While developing the research hypotheses, they were based on the Condition Dependency Theory (CBK). In the research, scale scores were calculated with SPSS 24.0 as the analysis method and it was tried to determine whether the scores followed a normal distribution. For this purpose, parametric tests were applied because of the normal distribution of the kurtosis and skewness coefficients. The t-test and ANOVA method were applied to examine the change in demographic items. T-test was used for the analysis of two variables and ANOVA was used for the analysis of more than two variables. In addition, Process Analysis was performed for the mediation test of

the study. Four models were applied to measure the mediation effect for each sub-dimension of organizational trust and person-environment fit.

3. RESULTS

Process analysis was applied for the mediation test, and the mediation effect of each sub-dimension of the organizational trust instrument variable was examined by creating a model for each sub-dimension of person-environment adaptation. The results of the analysis showed that person-environment fit has an effect on attitude towards work and organizational trust has a mediating role in this effect. In this study, an integrative model was developed and tested, suggesting that organizational trust mediates the effect of person-environment fit on employees' attitudes towards work. The findings support the research model developed. Accordingly, it was seen that trust in colleagues is the strongest determinant among other organizational trust sub-dimensions. On the other hand, it has been determined that trust in the manager does not have a mediating role in the effect of person-environment harmony on each dimension of attitude towards work.

4. DISCUSSION

When we look at the literature, it is seen that there are many studies on Person-Environment Adaptation, Attitude towards Work and Organizational Trust and the results support the findings of this study. Research on person-environment fit mostly focused on person-job or person-organization fit (Sekiguchi, 2004). Edwards and Shipp, 2007, conducted a multidimensional study addressing all Person-environment dimensions. Studies conducted in the United States and Canada have found a negative relationship between positive attitudes towards work and intention to leave (Mulki et al., 2006; Jaramillo et al., 2006). Researches on organizational trust have found that trust in the organization affects employee performance positively, employees' trust in each other and their superiors increases job satisfaction, decreases the intention to leave, and increases team success (Halis et al., 2007; Laschinger et al., 2001; Erdem and İşbaşı). . 2000; Velez 2006). It has been observed that when organizational trust is not established, employee turnover rate increases and work efficiency and motivation decrease. In addition, it is understood that in working conditions where there is no trust in the organization, feelings of alienation and hostility towards the organization arise, and the creativity and innovativeness of the employees decrease. It has been determined that employees who do not trust their supervisors avoid group work (İslamoğlu et al., 2007; Halis et al., 2007; Velez 2006).

CONCLUSION

Achieving the strategic goals of the companies is closely related to increasing the efficiency and effectiveness of the personnel. In this regard, various measures should be taken to increase the person-environment harmony of the employees. The compatibility of the skills, abilities, personalities and interests of the employees with the needs, characteristics and goals of the job can be evaluated. Opportunities such as

training, coaching and mentoring can be offered to support the personal and professional development of employees. Feedback, appreciation, support and rewards can be given to increase job satisfaction, motivation and commitment of employees. Employees can be given autonomy, flexibility and authority to encourage their involvement and responsibility at work. Communication, cooperation and conflict resolution skills can be given to employees to increase their rapport with their colleagues, managers and customers. In order to improve the work attitude, it is necessary to emphasize the meaning and importance of the work done by the employees. Employees who know the purpose, results and value of their work will positively affect their attitudes towards work. The fact that employees have the necessary competence to be successful in their jobs positively affects their attitudes towards work. Participation of employees in business decisions can be increased. The freedom of employees to decide how, when and with whom they will do their work

positively affects their attitudes towards work. The working environment can be improved. To build organizational trust, organizational leaders must communicate openly and honestly, encourage collaboration and teamwork, act with integrity, and be trustworthy. In addition, the right candidates should be selected during the recruitment process and regular investment should be made in personnel training and development.

KAYNAKÇA

Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2008). İşe karşı tutum ölçeği'nin hemşireler için uyarlanması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1), 51-62.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.

Atılmış, T., & Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Baysal A.C. (1980). *Tutum kavramına kuramsal ve uygulamalı bir yaklaşım ve işletmelerde işle ilgili tutumlar üzerine bir araştırma örneği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bükeç, C. M., & Dalmış, A. B. (2022). Dönüşümcü liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi: havacılık sektöründe bir çalışma. *International Journal of Aeronautics and Astronautics*, 3 (2), 87-97. <https://doi.org/10.55212/ijaa.1148483>

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>

Chuang, A., Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>

Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584.

Coşkun, O. S. (2017). *Kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Çaçan, H., & Demirtaş, Z. (2023). Örgütsel güven ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1768-1786.

Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.

DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.2.3.292>

Değirmenci, B., Öztürk, C., & Büyükbeşe, T. (2022). Yöneticiye duyulan güvenin hizmet inovasyon performansı üzerine etkisinde içsel motivasyonun ve örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Adıyaman ili finans sektöründe bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 124-144. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2022.8.1.009>

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). The concept of organizational trust: Reasons and results. *Journal of Management and Economy*, 10(2), 139-150.

Edwards, J. R. ve Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için optimum güven mi, koşulsuz güven mi?. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, Nevşehir*.

Gander, F., Hofmann, J. ve Ruch, W. (2020). Character strengths: person–environment fit and relationships with job and life satisfaction. *Psikolojide Sınırlar*, 11 , 1582. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582>

Groeneveld, R. A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399. <https://doi.org/10.2307/2987742>

Gültekin, D., & Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-97.

Güngör, F., & Bolat, T. (2023). Kişilik özellikleri, kişi-grup uyumu ve görev performans ilişkisi: Kavramsal bir değerlendirme. *Beykoz Akademi Dergisi*, 11(1), 304-326.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Gürlek, M. (2020). Kişi-çevre uyumu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 255-281. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.672408>

Halis, M., Gökğöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.

Hayes, A. F. ve Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 219–266). IAP Information Age Publishing.

Hopkins, K.D. ve Weeks, D.L. (1990). Tests of normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50 (4), 717-729.

Irak, D. U. (2012). Isyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12.

Islamoglu, G., Birsal, M. ve Boru, D. (2007). Trust in organizations. *İstanbul: İnkılap Kitabevi*.

Ilyas, S., Abid, G. ve Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>

İnkaya Horoz, E.F. (2019). Algılanan Kişi- Çevre Uyum Ölçeği'nin Türkçeye uyarılma çalışması / Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282. <https://www.jstor.org/stable/40472059>

Kahraman, F. Ç., Horoz, E. F. İ., & Türetgen, İ. Ö. (2023). Turkish adaptation of the perceived person-environment fit scale (ppefs). *Öneri Dergisi*, 18(59), 265-290.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.

Kline, R. B. (2011). *Principles And Practise Of Structural Equating Modeling*. (T. G. Press, Ed.) (3. Baskı). New York.

Köksal, O., & Şenel, Ö. (2022). İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86. <https://doi.org/10.18394/iid.1085785>

Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). American Psychological Association.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.

Lewin, K. (1951). Intention, will and need. In D. Rapaport, *Organization and pathology of thought: Selected sources* (pp. 95–153). Columbia University Press. <https://doi.org/10.1037/10584-005>

Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Moors, J.J.A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.

Muchinsky, P.M. ve Monahan, C.J. (1987). Kişi-çevre uyumu nedir? Tamamlayıcı ve tamamlayıcı uyum modelleri. *Mesleki Davranış Dergisi*, 31 (3), 268-277.

Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260102>

Nyhan, R.C. ve Marlowe, H.A., Jr. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.

Ostroff, C. ve Schulte, M. (2007). *Multiple perspectives of fit in organizations across levels of analysis*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Özsoy, T. (2022). Çalışanların obsesif kompulsif belirti düzeylerinin işe yönelik tutum ve davranışlara etkisinin incelenmesi= Examining the effect of obsessive compulsive symptom levels of employees on attitudes and behaviors towards work. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/98476>

Polatçı, S., & Atak, İ. (2023). Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: İşe Bağlanmanın Aracı Rolü. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 4(1), 16-23. <https://doi.org/10.5152/OJFHSS.2022.230527>

Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.

Robinson, J.P., Athanasiou, R. ve Head, K.B. (1969). Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics Ann Arbor. *Mich.: Universityof*.

Saks, A.M., Mudrack, P.E. ve Ashforth, B.E. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des*

Sciences de l'Administration, 13(3), 226-236. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1996.tb00733.x>

Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behaviour. *Research in Organizational Behavior*, 5, 1-31.

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.

Seymen, O. A. (2014). Koşul bağımlılık kuramı kapsamında örgüt büyüklüğü-örgüt yapısı ilişkisinin yazınsal açıdan eleştirel bir değerlendirmesi. *Balıkesir Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2), 135-165.

Shateri, K. ve Hayat, A. A. (2020). Investigating the Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship between Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 298-314.

Su, R., Murdock, C. ve Rounds, J. (2015). Person-environment harmony. PJ Hartung, ML Savickas, & WB Walsh (Eds.), *APA career intervention handbook*, Vol. 1. Fundamentals (pp. 81-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>

Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson.

Terborg, J. R. (1981). Interactional psychology and research on human behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 6(4), 569-576. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285691>

Velez, MJ (2020). The relationship between abusive control and organizational trust: The role of subordinates' self-esteem. *Análise Psicológica*, 38 (2), 181-197. <http://hdl.handle.net/10400.12/8696>

Velez, P. (2006). *Effects of organizational trust*. University of San Diego.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**BİLİŞSEL, DUYUŞSAL VE DAVRANIŞSAL TUTUM YÖNÜYLE;
ÇEVRE VE AFET İLİŞKİSİ***

Musab Süleyman KÖÇER¹

Öz

Bu çalışma, çevreye ve afetlere yönelik tutumları sosyodemografik özellikler ve kişisel deneyimler bağlamında ele almaktadır. Araştırmanın amacı, geleceğin sağlık profesyonelleri olmaya aday, üniversite öğrencilerinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlarının çevre ve afet özelinde; cinsiyet, eğitim, yaş, çevre/afet dersi almak (herhangi bir kuruluştan), yaşanan bölge, afet deneyimi ve afet kaynaklı can kaybı gibi bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Ayrıca kavramlar arasındaki ilişkiyi hem istatistiksel açıdan hem de kavramsal olarak sorgulamaktır. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisiz tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği Bingöl Üniversitesi'nde öğrenim gören 922 öğrenci üzerinden sağlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik paket programları kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada demografik bilgilerin belirtilebilmesi amacıyla frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Ayrıca verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann Whitney-U, Kruskal Wallis-H ve Spearman Korelasyon gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin genel çevresel tutum seviyeleri orta düzeyde, afet tutum seviyeleri ise bilişsel ve duyuşsal boyutlarda orta, davranışsal boyutta ise düşüktür. Çevre dersi alan öğrencilerin afet tutumları almayan öğrencilere göre; afet deneyimi olanların ise olmayanlara göre çevresel tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca öğrencilerin çevre ve afetlere yönelik tutumlarında duyarlılık alt boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, çevre ve afet ilişkisini ortaya koyarak araştırma hipotezini doğrulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çevre, Afet, Çevresel Duyarlılık, Afetlere Hazırlık, Tutum.

JEL Kodları: C14, Q51, Q54

Başvuru: 01.09.2023

Kabul: 18.03.2024

*Bu çalışma yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Araştırma Görevlisi, Ardahan Üniversitesi, kocer.musab@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9286-5519

IN TERMS OF COGNITIVE, AFFECTIVE AND BEHAVIORAL ATTITUDE; RELATIONSHIP BETWEEN ENVIRONMENT AND DISASTER*²

Abstract

This study examines attitudes towards the environment and disasters in the context of sociodemographic characteristics and personal experiences. The aim of the research is to determine whether there is a significant difference in the cognitive, affective and behavioral attitudes of university students who are prospective healthcare professionals towards the environment and disasters, based on independent variables such as gender, education, age, taking environment/disaster-related courses (from any institution), region of residence, disaster experience and loss of life due to disasters. Additionally, it aims to question the relationship between these concepts both statistically and conceptually. The study was conducted using the correlational survey model, which is one of the quantitative research methods. The reliability and validity of the research were ensured through 922 students studying at Bingöl University. The data obtained in the research were analyzed using SPSS 25 and AMOS 24 statistical software packages. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to specify demographic information in the research. Additionally, non-parametric tests such as Mann Whitney-U, Kruskal Wallis-H and Spearman Correlation were used due to the non-normal distribution of the data. According to the research findings, students' overall environmental attitude levels are moderate, while their disaster attitude levels are moderate in cognitive and affective dimensions and low in behavioral dimension. There is a significant difference in disaster attitudes between students taking environmental courses and those who do not; as well as between those who have disaster experience and those who do not in terms of environmental attitudes. Additionally, it is observed that students' sensitivity sub-dimension is statistically significantly related to their attitudes towards the environment and disasters. In this context, the findings confirm the research hypothesis by revealing the relationship between the environment and disasters.

Keywords: *Environment, Disaster, Environmental Sensitivity, Disaster Preparedness, Attitude.*

JEL Codes: *C14, Q51, Q54.*

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

²In terms of Cognitive, Affective and Behavioral Attitude; Relationship Between Environment and Disaster

1. GİRİŞ

Dünyada bütün canlılar organik ya da inorganik maddelerden oluşmuş belli bir ortamda ve karşılıklı etkileşim içinde yaşamlarını sürdürürler (Güney, 2003; Van Aalst, 2006). Birbirine ayrılmaz şekilde bağlı olan toprak, hava ve su ise birbiri üzerine sürekli tesir ederek yaşadığımız çevreyi oluşturur (Crosweller ve Tschakert, 2020; Karpuzcu, 2012). Çevre, bir canlının yaşam ortamı olarak tanımlanır. Ekolojik anlamda çevre, bireyle ilişkili canlı-cansız her şeyi kapsayan bir terimdir. Fiziksel çevre insanı da kapsayan doğal, kültürel, tarihi, sosyal ve yapay öğeleri içinde barındıran ve bu olguların birbiri ile sürekli ve değişken bir etkileşime uğradığı dinamik bir olgudur. Canlı varlıkların yaşamsal bağlarla bağlı oldukları, etkiledikleri ve aynı zamanda çeşitli yollardan etkilendikleri bu alana çevre denir (Berkes ve Kışlalıoğlu, 1993; Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; Çevre Kanunu, 2006; Erdoğan, 2006; Güney, 2003; Karpuzcu, 2012).

Fiziksel çevre doğal ve yapay etmenler ile yıllar geçtikçe bozulmaya uğramaktadır. Özellikle emisyon tarihinde bir mihenk taşı olarak kabul edilen Sanayi Devrimi ile kontrolsüz nüfus ve kentleşmenin artışı, enerji ihtiyacının fosil yakıtlardan karşılanması ve teknolojik denemeler gibi gelişmeler kendisiyle çevresel bozulmayı beraberinde getirmiştir. Bu sebeple atmosferdeki sera gazı miktarı sanayi öncesi döneme kıyaslandığında çok fazla artmıştır ve artmaya devam etmektedir (McGuire, 2013; Pachauri, 2014; Van Aalst, 2006). Sera gazları, atmosferin hem doğal hem de insan kaynaklı olarak, kızılötesi radyasyonu emen ve yeniden yayan gaz bileşenlerini ifade eder (United Nations [UN], 1992). Bu gazların sonucunda iklimde meydana gelen değişimler ile küresel sıcaklık artışı, mevsim sürelerinde değişimler ve ani sel baskınları gibi birçok anormal durum meydana gelmektedir (Berlemann ve Steinhardt, 2017; Hore, Kelman, Mercer ve Gaillard, 2018). Dahası iklim değişikliği ve olası iklim krizi ile Maldivler ve Tuvalu gibi alçak ada ülkeleri büyük olasılıkla sular altında kalma tehlikesiyle tamamen terk edilecektir (Nicholls ve Cazenave, 2010). Bu kapsamda çevre, çevresel bozulma ve afetler doğada bütünsel olarak bir sebep-sonuç çarkıyla birlikte hareket etmektedir.

Afetler normal yaşam seyrini ciddi şekilde bozan ve etkilenen toplulukların kendi imkânlarıyla baş edemedikleri, büyük ölçüde can, mal, ekonomik veya çevresel hasara sebep olan olaylardır (United Nations [UN], 2015; United Nations Office for Disaster Risk Reduction [UNDRR], 2009). Afetler bir olayın doğrudan kendisi olmayıp bundan kaynaklı meydana getirdiği sonuçlardır. Afetler sonucunda sağlık seviyesinde gerileme, yaşam standartlarının düşmesi ve can kayıpları meydana gelmektedir (Ergünay, 2009; Güler ve Çobanoğlu, 1994). Afetler sınıflandırılırken, doğa olayları sonucu kendiliğinden oluşan doğal afet ve insanlardan kaynaklı çeşitli etkinlikler ile ilişkili olarak meydana gelen beşerî (insan kaynaklı) afetler olarak ikiye ayrılır (C. Şahin ve Sipahioğlu, 2003). Ancak bir afetin asıl başlangıç sebebi yapay bir olay olabildiğinden ortaya çıkardığı sonuçları doğal, çevresel ve toplumsal faktörler belirlemektedir. Bu sebeple afetlerin sınıflandırılmasında doğal ve yapay afetler türünden genellemelere başvurmak her zaman tam anlamıyla gerçeği yansıtmayabilir (Akdur, 2001; Moritz ve diğerleri, 2014; Shaluf, 2007).

Son yıllarda sosyal ve eğitim bilimlerinde yoğun olarak çalışılan tutum ile kritik konularda toplumun duyarlılık, hassasiyet, inanç-inkâr, bilinç ve davranış düzeyleri ölçümlenmektedir. Tutum, bireyin nesnelere, fikirlere, kurumlara, olaylara ve diğer insanlara yönelik düşünce, his ve tepkilerini düzenleyen bir eğilimi ifade eder (Bain, 1928; Çöllü ve Öztürk, 2006; Gawronski, 2007). Tutum üç öğeden oluşan bir kavramdır. Bilişsel bileşen, duygusal bileşen ve davranışsal bileşenden oluşan bu öğeler arasında iç tutarlılık olduğu kabul edilmektedir (Rosenberg, Hovland, McGuire, Abelson ve Brehm, 1960; Tavşancıl, 2014). Bu durumu göre bilişsel öğe, bir bireyin ilgili konu ile alakalı sahip olduğu inanç, olgu ve bilgiyi; duygusal öğe, kişinin konuya karşı neşe, öfke ve pişmanlık vb. gibi olumlu-olumsuz duyguları; davranışsal öğe ise belirli bir uyarıya karşı göstermiş olduğu davranışları tamamını ifade eder (Allport G., 1967; Çöllü ve Öztürk, 2006; İnceoğlu, 2011; Taylor, Peplau ve Sears, 2015).

Literatür taraması yapıldığında çevresel tutum üzerine farklı yaş ve örneklem grubu üzerine pek çok araştırmanın olduğu görülmektedir (Atasoy ve Ertürk, 2008; Aydın ve Çepni, 2012; Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; Cincera ve Krajhanzl, 2013; De Leeuw, Valois, Ajzen ve Schmidt, 2015; Fielding ve Head, 2012; Kaya ve diğerleri, 2009; Kayalı, 2010; Şenyurt, Temel ve Özkahraman, 2011; Soğukpınar ve Korucu, 2020; Tindall, Davies ve MauboulÈs, 2003; Zhang, Song ve Nuppenau, 2016). Çevresel tutumların bilimsel olarak incelenmeye başladığı dönem, 1960'lı ve 1970'li yıllara dayanmaktadır (Tindall, Davies ve MauboulÈs, 2003). Bu zaman diliminde, endüstrileşmenin artmasıyla birlikte çevresel sorunlar da giderek daha fazla önem kazanmıştır. Rachel Carson'ın 1962'de yayımladığı "Sessiz Bahar" (Silent Spring) kitabı, modern çevre hareketinin öncüsü olmuş ve bu alandaki bilimsel araştırmaları tetiklemiştir (Carson, 2009). 1970'lerde ise Birleşmiş Milletler Çevre Konferansı (UNEP) gibi kuruluşların kurulmasıyla birlikte, çevresel konular daha fazla önem kazanmıştır (De Leeuw, Valois, Ajzen ve Schmidt, 2015).

Çevresel tutum araştırmaları, çevre koruma politikalarının geliştirilmesinde, toplumun çevresel davranışlarının anlaşılmasında ve çevre eğitimi programlarının değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sonuçlar; çevre ile ilgili farkındalık düzeylerini artırmak, çevresel davranışları teşvik etmek, doğal kaynakları korumak ve ayrıca politika yapıcılar için önemli stratejiler geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, çevresel tutumun bilişsel bilgi, ekolojik değerler, sosyal normlar ve kültürel inançlar gibi pek çok öncülle anlamlı bir bağlantısı olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Aydın ve Çepni, 2012; Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; Cincera ve Krajhanzl, 2013; Fielding ve Head, 2012; Gawronski, 2007; Kaya ve diğerleri, 2009).

Çevresel tutumun incelendiği çalışmaların yanı sıra afetler açısından da tutumun incelendiği çalışmalar azımsanmayacak kadar çoktur (Bera ve Daněk, 2018; Dikmenli ve Yakar, 2019; Hisar ve Yurdakul, 2015; Inal, Kocagöz ve Turan, 2012; Y. Şahin, Lamba ve Öztop, 2018; Sözcü ve Aydınöz, 2019; Turan, Doğan, Bulut, Öztürk ve Şahinöz, 2018; Uşak, Şensoy, Yıldırım ve Hançer, 2005; Yanılmaz, Kartal, Çam ve

Turan, 2019). Afetlere yönelik tutum çalışmaları, 20. yüzyılın ikinci yarısında doğal afetlerin artan sıklığı ve şiddetiyle birlikte önem kazanmıştır. Bu dönemde, bilim insanları afetlerin etkilerini anlamak ve toplumların afetlere karşı hazırlıklı olmalarını sağlamak amacıyla çeşitli araştırmalar yapmışlardır (Moritz ve diğerleri, 2014; Puspita ve Pranoto, 2021). Afetlere yönelik tutum çalışmaları, afetlerin etkilerini anlamak, hazırlıklı olmaları artırmak, toplumsal uyumu güçlendirmek ve afet yönetimi politikalarını geliştirmek amacıyla yapılmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları, toplumun afetlere karşı bilgi düzeyini, hazırlık durumunu ve afet sonrası etkileri belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, afetlere yönelik tutum çalışmaları, afet risklerini azaltma ve toplumların afetlere karşı daha hazırlıklı olmalarını sağlama konusunda önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Hisar ve Yurdakul, 2015; Sinha ve diğerleri, 2008; Yıldırım ve Hançer, 2005). Ancak bu iki konunun bütünsel olarak değerlendirildiği ve gerçek yaşamda var olan kavramsal bütünlüğünün tutum yönüyle de süreklilik gösterip göstermediğinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu önemde, araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Örneklem grubunun çevreye yönelik kümülatif ve alt boyutlarıyla (Çevre Sorunlarına Bakış, Duyarlılık, Çevre Sorunlarına Çözüm, Nüfus Sorunları) tutum düzeyleri yüksektir.
2. Örneklem grubunun afetlere yönelik kümülatif ve alt boyutlarıyla (Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal) tutum düzeyleri yüksektir.
3. Örneklem grubunun çevreye yönelik tutum düzeyleri ile demografik değişkenleri (Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Çevre/Afet dersi almak, Yaşanılan bölge, Afet deneyimi) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.
4. Örneklem grubunun afetlere yönelik tutum düzeyleri ile demografik değişkenleri (Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Çevre/Afet dersi almak, Yaşanılan bölge, Afet deneyimi, Afet kaynaklı can kaybı) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.
5. Örneklem grubunun çevreye ve afetlere yönelik kümülatif ve alt boyutlarıyla tutum düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

2. YÖNTEM

Yapılan bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinin korelasyon türü tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemleri, olay ve olguları dışarıdan ölçümlenerek, gözlemlenerek veya deney yaparak, betimleme ya da nedensellik yoluyla gerçeklere ulaşmaya çalışan araştırmalardır (Arıkan, 2011). İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2014). Bu tür araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki aranabilir. Yapılan araştırma kapsamında, “Örneklem grubunun çevresel tutumlarının duyarlılık, çözüm, nüfus sorunları ve bakış alt boyutları ile afetlere yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilen problemler, ilişkisel ve aynı zamanda betimsel olarak irdelenmiştir. Ayrıca demografik değişkenler ile gizil

(latent) değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığı da örneklem grubu özelinde incelenmiştir.

2.1.Çalışma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi (SBF) ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda (SHMYO) öğrenim gören toplam 2.760 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri 01.02.2019 – 03.05.2019 tarihleri arasında yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklem seçiminde “Tabakalı Tesadüfi Örneklem” yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, popülasyonu farklı özelliklere sahip homojen gruplara ayırarak, her bir gruptan rastgele örneklem alınan bir yöntemdir. Bu yöntem, alt grupların temsil edilmesini sağlar (Onwuegbuzie ve Collins, 2007). Araştırma kapsamında 922 kişiye erişilmiştir. Eksik-özensiz anket formları ve uç değerler çıkarıldığında çalışma, 615 kişi üzerinden analize tabi tutulmuştur. Örneklem grubunun demografik bilgileri **Tablo 1** 'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Dağılımı

Değişkenler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	386	62,8
	Erkek	229	37,2
Eğitim	Ön Lisans	360	58,5
	Lisans	255	41,5
Yaş	17 – 21	454	73,9
	22 – 27	152	24,8
	28 – 31	9	1,3
Çevre Dersi Almak	Evet	389	63,3
	Hayır	226	36,7
Afet Dersi Almak	Evet	337	54,8
	Hayır	278	45,2
Yaşanılan Bölge	Kırsal	183	29,8
	Kentsel	432	70,2
Afet Deneyimi	Evet	312	50,7
	Hayır	303	49,3
Afet Kaynaklı Can Kaybı	Evet	65	10,6
	Hayır	550	89,4
Toplam		615	100,00

Demografik bilgiler incelendiğinde örneklem grubunun %62,8'inin kadın öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından ön lisans öğrencilerinin %58,5 ile çoğunlukta olduğu, yaş ortalamasının ise %73,9 ile 17-21 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Örneklem grubunun daha önceden çevre ve afet dersi alma oranları almayanlara göre daha fazladır ve %70,2 oranla çoğunluğu kentsel alanlarda yaşamaktadırlar. Örneklem grubunun %49,3'lük bir kısmı daha önce

herhangi bir afete maruz kalmamış ve %10,6'lık kısmı ise daha önce yaşanan bir afette yakınına kaybettiklerini belirtmektedir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında örneklem grubunun demografik bilgilerini belirlemek amacıyla 11 ögeli “Kişisel Bilgi Formu”, çevreye ve afetlere yönelik tutumları için ise 18 maddelik “Çevresel Tutum Ölçeği” ve 23 maddelik “Afet Tutum Ölçeği” kullanılmıştır.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Bilgi Formu, örneklem grubunun fakülte, bölüm, sınıf, cinsiyet, yaş, en uzun yaşadıkları bölge, çevre ve afet dersi/eğitimi alma ve afetlere maruz kalma durumları ayrıca yakınlarının ölümüne sebebiyet veren bir afetin olup olmadığı gibi kişisel bilgileri ortaya koymaya yönelik araştırmanın hipotezleri ile ilgili durumları açıklar.

2.2.2. Çevresel Tutum Ölçeği (ÇTÖ)

Çevresel tutumları belirlemek amacıyla ilk olarak Şama (2003) tarafından 21 madde olarak geliştirilen ölçeğin, araştırma kapsamında Kanbak (2015) tarafından 18 madde üzerinden geçerliliği sağlanan son hali kullanılmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde olumlu maddeler için; kesinlikle katılıyorum=5, katılıyorum=4, kararsızım=3, katılmıyorum=2, kesinlikle katılmıyorum=1 ve olumsuz maddeler için; kesinlikle katılmıyorum=5, katılmıyorum=4, kararsızım=3, katılıyorum=2, kesinlikle katılıyorum=1 şeklinde puanlandırılır. Öğrencinin ölçekten aldığı puan ortalamasının yüksek olması çevresel tutumunun yüksek olduğunu, düşük olması ise çevresel tutumunun düşük olduğunu gösterir. Ölçekteki ters soru formunda olan (1-2-5-7-8-9-10-15-16-18-19) maddeler analizler öncesi çevrilerek güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır.

Ölçeğin güvenilirliği analiz edildiğinde Cronbach's Alpha değeri ,675 olarak tespit edilmiştir. Ancak ölçek çalışmalarında Cronbach's Alpha değerinin en az $\alpha = ,70$ ve üzeri olması durumunda iç tutarlık güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Kılıç, 2016). Çevresel tutum ölçeğinin Item Correlation Matrix tablosuna bakıldığında 14. ifadenin diğer ifadeler ile aralarında en düşük korelasyona sahip olmasından dolayı analiz dışında tutulmuştur. Son yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değeri ,718 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapı geçerliliği için ölçeğe öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ancak analizde ölçeğin uyum değerleri ve kovaryans tablosundaki faktör yükleri çok düşük olduğu için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Yapılan analizde KMO değeri ,807 olarak, sig. değeri ,000 olarak, serbestlik derecesi (df) ise 136 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler örneklem grubunun faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Toplam açıklanan varyans tablosu ve Scree Plot'a göre ölçeğin dört alt boyutu olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Çevre Tutum Ölçeği Faktör Yükleri

İfadeler		Alt Boyutlar			
		Duyarlılık	Çevre Sorunlarına Çözüm	Nüfus Sorunları	Çevre Sorunlarına Bakış
M	17	,754			
M	18	,754			
M	3	,722			
M	9	,485			
M	1		,657		
M	16		,632		
M	2		,585		
M	11			,828	
M	10			,521	
M	8				,681
M	6				,611
M	7				,528
M	5				,512
M	13				,467
M	4				,458
M	15				,444

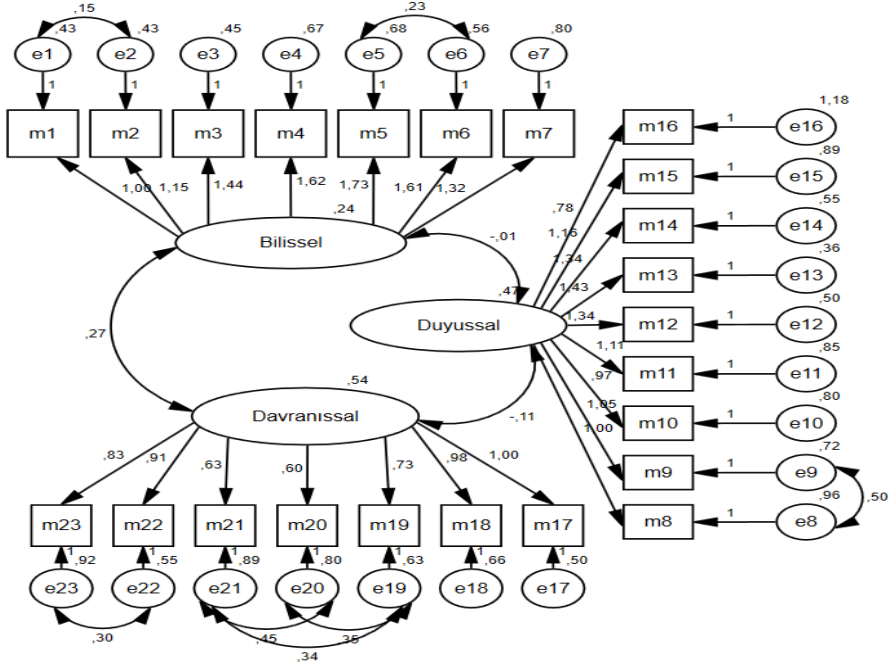
M: Madde

Yapılan analiz sonucunda 12. maddenin faktör yükünün (,320) düşük ve binişik madde olduğu görülmüştür. Bu sebeple uygun dağılım göstermeyen 12. madde analizlere dâhil edilmemiştir. Diğer maddeler dört boyut altında toplanmıştır ve boyutların toplam açıklanan varyansı %45,47'dir. Oluşan faktörler literatür incelemesiyle isimlendirilmiştir. Bu faktörlerin isimleri, madde dağılımları ve faktör yükleri gösterilmiştir (Tablo 2).

2.2.3. Afet Tutum Ölçeği (ATÖ)

Afetlere yönelik tutumları belirlemek amacıyla Türkan ve Kılıç (2017) tarafından geliştirilen "Afet Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplamda 23 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan her bir ifade 5'li likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuş olup; öğrencilerin her bir ifadeye katılım düzeyleri 1 (Hiç) ve 5 (Tam) aralığında puanlandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği analiz edildiğinde Cronbach's Alpha değeri ,817 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutları açısından bakıldığında Bilişsel Boyut ,856; Duyuşsal Boyut ,881; Davranışsal Boyut ,820 olduğu görülmüştür. Ölçeğin KMO değeri ,877 olarak, sig. değeri ,000 olarak, serbestlik derecesi (df) ise 253 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutları bilinen ölçeğe, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

Şekil.1. Afet Tutum Ölçeğinin Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Alt Boyutları İçin Birinci Düzey Çok Faktörlü Modeli



Modelin uygunluğunun testi aşamasında “Ki-Kare testi (CMIN ve CMIN/DF), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Goodness-of-Fit Index (GFI), Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI)” bakılan gösterge ve değerlerdir. Ki kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen CMIN/DF değeri 2 veya altında olmalıdır. 5 veya daha azı ise kabul edilebilir bir değerdir (Munro, 2005). Çalışmada RMSEA değer 3,157 olarak bulunmuştur. RMSEA’nın %95 güven aralığında alabileceği değerler 0.03 ile 0.08 aralığında olabilir, 0.08’in üzerindeki değerler kötü bir model uygunluğuna işaret edecektir (Rigdon, 1996). Bu çalışmada ise RMSEA değer 0.059 olarak bulunmuştur. GFI değeri ise geleneksel olarak 0.90 eşik değeri önerilmektedir fakat küçük örneklem büyüklükleri ve faktör yükleri düşük bulunduğu 0,95 eşik değerine kadar değerlendirme yapılabilir (Shevlin ve Miles, 1998). Çalışmada GFI değer 0.907 olarak bulunmuştur. NFI değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve eşik değer olarak 0.90 değeri iyi uygunluğu ifade ediyor olarak kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Çalışmada NFI değer 0.896 olarak bulunmuştur. CFI, NFI istatistiğinin geliştirilmiş versiyonudur, örnek büyüklüğünü de hesaba katar ve küçük örneklerde daha iyi sonuçlar verir ve 0,90 eşik değeri uygun olarak kabul edilmiştir Çalışmada CFI değer 0.926 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda örnekleme ait

verilerin değerleri iyim uyumluluğu içerisinde olduğu ve bu sebeple orijinal faktör yapısına eşdeğer olduğu görülmektedir.

2.3.Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Araştırmada kişisel bilgilerin belirtilebilmesi amacıyla frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği literatürdeki kaynaklar incelenerek 4 ayrı yöntem kullanılarak yapılmıştır (George ve Mallery, 2010; Özdamar, 2004; Pituch ve Stevens, 2016; Stevens, 2009):

1. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi,
2. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart hataya bölünmesi,
3. Uç değerlerin kontrolü,
4. Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testlerinin uygulanmasıdır.

Tablo 3. Normal Dağılım Test Bulguları

Değişkenler	N	K-Smirnov Z	p	Skewness	Std.Error	Kurtosis	Std.Error
Çevresel Tutum	615	0,061	0,000	-0,352	0,099	-0,034	0,197
Afet Tutum	615	0,069	0,000	0,204	0,099	0,777	0,197

Tablo 3 incelendiğinde verilerin normal dağılım göstermediği görülmektedir. Çevre ve afet değişkenleri açısından anlamlılık değeri 0,05'ten küçük olduğu ve basıklık-çarpıklık değerlerinin standart hataya bölünmesinde -1,96 +1,96 değerleri arasında olmaması aynı zamanda uç değerler ve histogram grafiğinde de verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı çalışmada Mann Whitney-U, Kruskal Wallis-H ve Spearman Korelasyon gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p=0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma kapsamında çalışmanın hipotezlerine ait bulgular incelenmiştir. Birinci ve ikinci hipotez kapsamında "Örnekleme grubunun çevreye ve afetlere yönelik tutum düzeyleri yüksektir" ifadesine ilişkin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4 ve **Tablo 5**'te görülmektedir.

Tablo 4. Çevresel Tutuma İlişkin Puanlar

	N	Min.	Max.	Mean	Ss
Çevre Sorunlara Bakış	615	1,71	5,00	3,99	,63
Duyarlılık	615	1,00	5,00	4,04	,74
Çevre Sorunlarına Çözüm	615	1,33	5,00	3,65	,80
Nüfus Sorunları	615	1,00	5,00	3,74	,89
Çevresel Tutum (Genel)	615	2,24	5,00	3,90	,48

Tablo 4 incelendiğinde çevresel tutum ölçeği genel boyutta ortalama puanının 3,90 olduğu görülmektedir. Alt boyutların puan ortalaması ise, nüfus sorunları 3,74; çevre sorunlarına çözüm 3,65; duyarlılık 4,04 ve çevre sorunlarına bakış 3,99 şeklinde

olduğu görülmektedir. Duyarlılık alt boyutu 4,04 oranıyla en yüksek ortalamaya sahip boyut; çevre sorunlarına çözüm alt boyutu ise 3,65 oranıyla en düşük ortalamaya sahip boyut olmuştur. Ölçek ifadeleri tek tek incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “*Gazete; dergi ve televizyonlarda çevre ile ilgili programlara, daha çok yer verilmiştir*” şeklindeki ifade olduğu görülmektedir ($\bar{x}=4,22$). Bu ortalama “Katılıyorum” ifadesine karşılık gelmektedir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise “*Deniz, akarsu ve göllerin kirlendiği haberleri abartılıdır*” şeklindeki ifadedir ($\bar{x}=1,60$). Bu ortalama “Katılmıyorum” ifadesine karşılık gelmektedir.

Tablo 5. Afet Tutumuna İlişkin Puanlar

	N	Min.	Max.	Mean	Ss
Bilişsel Tutum	615	1,00	5,00	2,84	,76
Duyuşsal Tutum	615	1,00	5,00	3,44	,84
Davranışsal Tutum	615	1,00	5,00	2,11	,72
Afet Tutum (Genel)	615	1,00	4,57	2,85	,49

Tablo 5 incelendiğinde afet tutum ölçeği genel boyutta ortalama puanının 2,85 olduğu görülmektedir. Alt boyutların puan ortalaması ise, Bilişsel Tutum 2,84; Duyuşsal Tutum 3,44; Davranışsal Tutum 2,11 şeklinde olduğu görülmektedir. Duyuşsal Tutum alt boyutu 3,44 oranıyla en yüksek ortalamaya sahip boyut; Davranışsal Tutum alt boyutu ise 2,11 oranıyla en düşük ortalamaya sahip boyut olduğu görülmektedir. Ölçek ifadeleri tek tek incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “*Olası bir afet öncesine ilişkin gerekli önlemlerin alınmaması beni huzursuz ediyor*” şeklindedir ($\bar{x}=3,78$). Bu ortalama “Çok” ifadesine karşılık gelmektedir. En düşük ortalamaya sahip ifade ise “*Bir afet ve acil durum çantasına sahibim*” şeklindeki ifadedir ($\bar{x}=1,58$). Bu ortalama “Az” ifadesine karşılık gelmektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “Örneklem grubunun çevreye yönelik tutum düzeyleri ile demografik değişkenleri (Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Çevre/Afet dersi almak, Yaşanılan bölge, Afet deneyimi) arasında anlamlı bir ilişki vardır” ifadesinin cevabı için bağımsız değişkenlere göre parametrik olmayan Mann Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yaş, afet dersi almak, yaşanılan bölge gibi değişkenlerde anlamlı bir farklılık görülmez iken cinsiyet, eğitim, çevre dersi almak ve afet deneyimi gibi değişkenlerde ise anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 6. Çevresel Tutumun Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Çevre Sorunlarına Bakış	Kadın	386	313,6	121047,5	42037,5	,309
	Erkek	229	298,6	68372,5		
Duyarlılık	Kadın	386	309,2	119343,5	43741,5	,829
	Erkek	229	306,0	70076,5		
Çevre Sorunlarına Çözüm	Kadın	386	318,9	123102,5	39982,5	,046*
	Erkek	229	289,6	66317,5		
Nüfus Sorunları	Kadın	386	315,5	121784,5	41300,5	,166
	Erkek	229	295,3	67635,5		
Çevresel Tutum (Genel)	Kadın	386	317,7	122624	40461	,079

Erkek	229	291,7	66796
-------	-----	-------	-------

Tablo 6 incelendiğinde Çevre Sorunlarına Çözüm alt boyutunda ($U=39982,5$, $p=,046$) anlamlı bir fark görülmektedir ($p<,05$). Bu fark kadın öğrenciler yönünde anlamlıdır.

Tablo 7.Çevresel Tutumun Eğitim Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Çevre Sorunlarına Bakış	Lisans	252	278,67	70225	3834	,001*
	Ön lisans	363	328,36	119195	7	
Duyarlılık	Lisans	252	278,23	70113	3823	,000*
	Ön lisans	363	328,67	119307	5	
Çevre Sorunlarına Çözüm	Lisans	252	311,35	78460	4489	,695
	Ön lisans	363	305,67	110960	4	
Nüfus Sorunları	Lisans	252	302,71	76283	4440	,531
	Ön lisans	363	311,67	113137	5	
Çevresel Tutum (Genel)	Lisans	252	281,42	70917	3903	,002*
	Ön lisans	363	326,45	118503	9	

Tablo 7 incelendiğinde çevresel tutum ölçeğinin alt boyutlardan; Çevre Sorunlarına Bakış ($U=38347$, $p=,001*$) ve Duyarlılık ($U=38235$, $p=,000*$) boyutlarında ayrıca ölçeğin genelinde ($U=39982,5$, $p=,002*$) anlamlı bir fark görülmektedir ($p<,05$). Bu fark ön lisans öğrencilerinin lehinedir. Çevre Sorunlarına Çözüm ($p=,695$) ve Nüfus Sorunları ($p=,531$) boyutlarında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 8.Çevresel Tutumun Çevre Dersi Almak Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Çevre Sorunlarına Bakış	Evet	389	311	120978,5	42790,5	,582
	Hayır	226	302,9	68441,5		
Duyarlılık	Evet	389	313,2	121848,5	41920,5	,334
	Hayır	226	299	67571,5		
Çevre Sorunlarına Çözüm	Evet	389	322,2	125341,5	38427,5	,009*
	Hayır	226	283,5	64078,5		
Nüfus Sorunları	Evet	389	309,9	120556,5	43212,5	,721
	Hayır	226	304,7	68863,5		
Çevresel Tutum (Genel)	Evet	389	317,3	123419	40350	,089
	Hayır	226	292	66001		

Tablo 8 incelendiğinde öğrencilerin çevre dersi almış olma durumları çevresel tutum ölçeği alt boyutlarından Çevre Sorunlarına Çözüm boyutu ($U=38427,5$, $p=,009*$) açısından anlamlı bir fark görülmektedir. Bu fark çevre dersi/ eğitimi alan öğrencilerin lehinedir ($p<,05$).

Tablo 9.Çevresel Tutumun Afet Deneyimi Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Çevre Sorunlarına Bakış	Evet	312	320,87	100110	43254	,068
	Hayır	303	294,75	89310		
Duyarlılık	Evet	312	319,52	99689	43675	,100
	Hayır	303	296,14	89731		
Çevre Sorunlarına Çözüm	Evet	312	315,94	98574,5	44789,5	,257
	Hayır	303	299,82	90845,5		
Nüfus Sorunları	Evet	312	308,18	96151	47213	,980
	Hayır	303	307,82	93269		
Çevresel Tutum (Genel)	Evet	312	323,46	100919	42445	,028*
	Hayır	303	292,08	88501		

Tablo 9 incelendiğinde öğrencilerin afetlere maruz kalmış olma durumları Çevresel Tutum (Genel) boyutunda (U=42445 p=,028*) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu fark afete maruz kalan öğrencilerin çevresel tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (p<.05).

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan “Örneklem grubunun afetlere yönelik tutum düzeyleri ile demografik değişkenleri (Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Çevre/Afet dersi almak, Yaşanılan bölge, Afet deneyimi, Afet kaynaklı can kaybı) arasında anlamlı bir ilişki vardır” ifadesinin cevabı için bağımsız değişkenlere göre parametrik olmayan Mann Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sadece yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmez iken cinsiyet, eğitim, afet ve çevre dersi almak, yaşanılan bölge, afet deneyimi ve Afet kaynaklı can kaybı gibi değişkenlerde ise anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 10.Afet Tutumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Kadın	386	301,98	116562,5	41871,5	,274
	Erkek	229	318,16	72857,5		
Duyuşsal Tutum	Kadın	386	331,89	112343,5	34975,5	,000*
	Erkek	229	267,73	77076,5		
Davranışsal Tutum	Kadın	386	291,05	112343,5	37652,5	,002*
	Erkek	229	336,58	77076,5		
Afet Tutum (Genel)	Kadın	386	314,89	121549	41536	,211
	Erkek	229	296,38	67871		

Tablo 10 incelendiğinde Duyuşsal Tutum (U=34975,5, p=,000*) ve Davranışsal Tutum (U=37652,5, p=,002*) alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmektedir (p<.05). Bu fark kadın öğrenciler lehinedir.

Tablo 11. Afet Tutumunun Eğitim Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Lisans	252	296,34	74678	42800	,174
	Ön lisans	363	316,09	114742		
Duyuşsal Tutum	Lisans	252	282,75	71254	39376	,003*
	Ön lisans	363	325,53	118166		
Davranışsal Tutum	Lisans	252	315,54	79515	43839	,380
	Ön lisans	363	302,77	109905		
Afet Tutum (Genel)	Lisans	252	292,92	73817	41939	,079
	Ön lisans	363	318,47	115603		

Tablo 11 incelendiğinde afet tutum ölçeğinin alt boyutlardan; Bilişsel Tutum boyutunda (U=39376, p=,003*) anlamlı bir fark görülmektedir (p<,05). Bu fark ön lisans öğrencileri lehinedir.

Tablo 12. Afet Tutumunun Afet Dersi Almak Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Evet	337	345,18	116324,5	34314,5	,000*
	Hayır	278	262,93	73095,5		
Duyuşsal Tutum	Evet	337	295,81	99689,5	42736,5	,061
	Hayır	278	322,77	89730,5		
Davranışsal Tutum	Evet	337	342,46	115409,5	35229,5	,000*
	Hayır	278	266,22	74010,5		
Afet Tutum (Genel)	Evet	337	332,83	112165	38474	,000*
	Hayır	278	277,90	77255		

Tablo 12 incelendiğinde Bilişsel Tutum (U=34314,5, p=,000*), Davranışsal Tutum (U=35229,5, p=,000*) alt boyutlarında ve ATÖ genel (U=38474, p=,000*) ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmuştur (p<,05). Duyuşsal alt boyutta anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>,05). Bu farklılık afet eğitimi alan öğrencilerin afetlere yönelik tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Afet Tutumunun Çevre Dersi Almak Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Evet	389	329,74	128268,50	35500,5	,000*
	Hayır	226	270,58	61151,50		
Duyuşsal Tutum	Evet	389	305,55	118860,00	43005	,654
	Hayır	226	312,21	70560,00		
Davranışsal Tutum	Evet	389	327,40	127357,50	36411,5	,000*
	Hayır	226	274,61	62062,50		
Afet Tutum (Genel)	Evet	389	326,06	126838,50	36930,5	,001*
	Hayır	226	276,91	62581,50		

Tablo 13 incelendiğinde Bilişsel Tutum (U=35500,5, p=,000*), Davranışsal Tutum (U=43005, p=,654*) alt boyutlarında ve ATÖ genel (U=36930,5, p=,001*) ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmuştur (p<,05). Duyuşsal alt boyutta anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>,05). Bu farklılık çevre eğitimi alan öğrencilerin afetlere yönelik tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Afet Tutumunun Yaşanılan Bölge Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Kırsal	183	315,92	57812,5	38079,5	,471
	Kentsel	432	304,65	131607,5		
Duyuşsal Tutum	Kırsal	183	280,16	51269,5	34433,5	,011*
	Kentsel	432	319,79	138150,5		
Davranışsal Tutum	Kırsal	183	314,66	57583,5	38308,5	,544
	Kentsel	432	305,18	131836,5		
Afet Tutum (Genel)	Kırsal	183	294,57	53906	37070	,222
	Kentsel	432	313,69	135514		

Tablo 14 incelendiğinde Duyuşsal Tutum (U=34433,5, p=,168) alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur (p<,05). Bu farklılık kentlerde yaşayan öğrencilerin afetlere yönelik duyuşsal boyuttaki tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bilişsel Tutum (p=,471), Davranışsal Tutum (p=,544) alt boyutlarında ve ATÖ genel (p=,222) boyutu açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>,05).

Tablo 15. Afet Tutumunun Afet Deneyimi Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Evet	312	325,31	101496,5	41867,5	,014*
	Hayır	303	290,18	87923,5		
Duyuşsal Tutum	Evet	312	319,83	99788,5	43575,5	,093
	Hayır	303	295,81	89631,5		
Davranışsal Tutum	Evet	312	315,35	98389,5	44974,5	,297
	Hayır	303	300,43	91030,5		
Afet Tutum (Genel)	Evet	312	326,23	101784,5	41579,5	,010*
	Hayır	303	289,23	87635,5		

Tablo 15 incelendiğinde Bilişsel Tutum (U=41867,5, p=,014*) alt boyutunda ve ATÖ genel (U=41579,5, p=,010*) ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<,05). Bu farklılık daha önce herhangi bir afete maruz kalan öğrencilerin afet yönelik tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Duyuşsal Tutum (p=,093) ve Davranış Tutum (p=,297) alt boyutlarında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>,05).

Tablo 16. Afet Tutumunun Afet Kaynaklı Can Kaybı Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi

Boyutlar	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Tutum	Evet	65	351,08	22820	15075	,038*
	Hayır	550	302,91	166600		
Duyuşsal Tutum	Evet	65	330,50	21482,5	16412,5	,280
	Hayır	550	305,34	167937,5		
Davranışsal Tutum	Evet	65	363,12	23603	14292	,008*
	Hayır	550	301,49	165817		
Afet Tutum (Genel)	Evet	65	360,51	23433	14462	,012*
	Hayır	550	301,79	165987		

Tablo 16'ya göre Bilişsel Tutum (U=15075, p=,038*), Davranışsal Tutum (U=14292, p=,008*) alt boyutlarında ve ATÖ genel (U=14462, p=,012*) boyutunda anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<,05). Bu fark afetler sebebiyle yakınıni kaybetmiş öğrencilerin diğer öğrencilere göre afetlere yönelik tutumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Duyuşsal Tutum (U=16412,5, p=,280) alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>,05).

Araştırmanın beşinci hipotezi olan, “Örneklem grubunun çevreye ve afetlere yönelik tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki soruya ilişkin aralarındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Spearman Sıra Farkları korelasyon tekniği kullanılmıştır ve elde edilen betimsel istatistikler **Tablo 17'**de verilmiştir.

Tablo 17. Çevre ve Afet Tutumu Arasındaki İlişki

Boyutlar	ÇSB	DY	ÇSÇ	NS	BT	DT	DAT	ÇTÖ	ATÖ
ÇSB	1,00								
DY	,381**	1,00							
ÇSÇ	,245**	,067	1,00						
NS	,191**	,282**	,007	1,00					
BT	-,031	,055	-,036	,065	1,00				
DT	,078	,238**	,003	,178**	-,014	1,00			
DAT	-,176**	,129**	,006	,137**	,557**	,235**	1,00		
ÇTÖ	,834**	,640**	,472**	,436**	,006	,163**	,180**	1,00	
ATÖ	-,033	,119**	-,004	,083*	,710**	,551**	,536**	,034	1,00

**p<,01 *p<,05 / ÇSB: Çevre Sorunlarına Bakış, DY: Duyarlılık, ÇSÇ: Çevre Sorunlarına Çözüm, NS: Nüfus Sorunları, BT: Bilişsel Tutum, DT: Duyuşsal Tutum, DAT: Davranışsal Tutum, ÇTÖ: Çevre Tutum (Genel), ATÖ: Afet Tutum (Genel).

Tablo 17'de Afet Tutum Ölçeği'nin “Duyuşsal Tutum” boyutunun Çevresel Tutum Ölçeği'nin “Duyarlılık” boyutuyla (r=,238**, p=<,01) ve “Nüfus Sorunları” boyutu (r=,178**, p=<,01) arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2014). Duyuşsal Tutum boyutuyla Duyarlılık ve Nüfus Sorunları boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Afet Tutum Ölçeği'nin “Davranışsal Tutum” boyutunun Çevresel Tutum Ölçeği'nin “Çevre Sorunlarına Bakış” boyutu (r=,176**, p=<,01), “Duyarlılık” boyutu (r=,129**, p=<,01) ve “Nüfus Sorunları” boyutu (r=,137**, p=<,01) arasında korelasyon hesaplanmaktadır. Davranışsal Tutum boyutuyla Çevre Sorunlarına Bakış, Duyarlılık ve Nüfus Sorunları boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çevre Tutum Ölçeğinin genel olarak tek boyut olarak değerlendirildiğinde Afet Tutum Ölçeği'nin “Duyuşsal Tutum” (r=,163**, p=<,01) ve “Davranışsal Tutum”

($r=-,180^{**}$, $p<.01$) alt boyutlarıyla, aralarında bir korelasyon olduğu görülmektedir. Çevre Tutum Ölçeği ile Duyuşsal Tutum boyutu arasında pozitif yönde, Davranışsal Tutum boyutuyla ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Afet Tutum Ölçeği genel olarak tek boyut olarak incelendiğinde Çevre Tutum Ölçeğinin “Duyarlılık” ($r=,119^{**}$, $p<.01$) ve “Nüfus Sorunları” ($r=,083^{*}$, $p<.05$) alt boyutlarıyla bir korelasyon içerisinde olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. Özetlemek gerekirse öğrencilerin afetlere yönelik tutumları ile çevresel tutumları alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Özellikle afetlere yönelik duyuşsal alt boyuttaki tutum düzeyleri yüksek olan öğrencilerin, çevreye yönelik duyarlılık alt boyutundaki tutum düzeyleri de yüksektir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma kapsamında örneklem grubunun çevresel tutumları ile afetlere yönelik tutumları, bazı bağımsız değişkenler açısından incelenerek, iki farklı bağımlı değişkenin (çevre-afet) birbirleri ile aralarındaki ilişkiye bakılmaktadır. Araştırmanın birinci ve ikinci hipotezini oluşturan örneklem grubunun çevresel tutumlarına bakıldığında, çevresel tutum ölçeği genel boyutta ortalama puanının 3,90 olduğu görülmektedir. Bu oranla örneklem grubunun çevresel tutumlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Afetlere yönelik tutumları incelendiğinde ise ölçeğin toplam ortalama puanının 2,85 olduğu görülmektedir. Bu oranla afetlere yönelik genel tutumun orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde Bilişsel Tutum 2,84; Duyuşsal Tutum 3,44; Davranışsal Tutum ise 2,11 puan ortalamasına sahiptir. Buradan örneklem grubunun bilgi/bilinç düzeylerinin orta, kaygı/duyarlılık seviyelerin ortanın üstü, hazırlık/davranış düzeylerinin ise az olduğu görülmektedir. Ölçek ifadeleri incelendiğinde en düşük puan ortalaması “*Bir afet ve acil durum çantasına sahibim*” ifadesidir. Örneklem grubunun büyük çoğunluğu afet ve acil durum çantasına sahip olmadığı görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı Bingöl ilinin deprenselliği incelendiğinde yüksek tehlikeli bölgesinde olduğu görülmektedir. Söz konusu bu duruma karşın öğrencilerin bireysel dirençliliklerinin hala düşük olması, teşvik ve bilinçlendirme faaliyetlerinin yeterli olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda yapılan bazı çalışmalar araştırma çıktılarına paralel olarak kişilerin afet çantası bulundurma gibi bireysel tedbirleri ya hiç almadıkları ya da yeteri düzeyde almadıklarını göstermektedir (Inal ve diğerleri, 2012; Maya ve Sarı, 2018; Y. Şahin ve diğerleri, 2018; Yanılmaz ve diğerleri, 2019; Yiğit, Boz, Gökçe ve Özer, 2020).

Araştırmanın üçüncü hipotezi kapsamında örneklem grubunun çevresel tutumları ile bazı bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda yaş, afet dersi almak, yaşanan bölge gibi değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak cinsiyet, eğitim, çevre dersi almak ve afet deneyimi gibi değişkenlerde anlamlılık görülmektedir. Cinsiyet açısından görülen fark, kadınlar yönünde pozitifdir. Üniversite, lise öğrencileri üzerinde yapılan bazı çalışmalarda ve

öğretmenler gibi farklı örneklem grubunda yapılan diğer çalışmalarda araştırma bulgularına benzer sonuçların olduğu görülmektedir (Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; De Leeuw ve diğerleri, 2015; Fielding ve Head, 2012; Kaya ve diğerleri, 2009; Tindall ve diğerleri, 2003; Zhang ve diğerleri, 2016). Ancak bazı çalışmalarda çevresel tutum ve davranışın cinsiyete göre değişmediği görülmektedir (Aydın ve Çepni, 2012; Cincera ve Krajhanzl, 2013; Şama, 2003). Yaşanılan bölge değişkeni üzerine araştırma kapsamında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak afetlere yönelik tutumlar açısından kentlerde yaşayan öğrencilerinin tutumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan bir başka çalışmada (Zhang ve diğerleri, 2016) nüfus yoğunluğu fazla olan bölgelerde ve şehir merkezine yaklaştıkça çevresel bilincin de doğrusal olarak artabileceği öngörülmektedir.

Eğitim düzeyi değişkeni incelendiğinde hem çevresel tutumun hem de afetlere yönelik tutum açısından ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerinden daha yüksek düzeyde tutuma sahip oldukları gözlemlenmektedir. Bu kapsamda yapılan bazı çalışmalarda sınıf/eğitim düzeyi yükseldikçe çevresel tutumun arttığı ifade edilmekte iken (Atasoy ve Ertürk, 2008; Turan ve diğerleri, 2018; Zhang ve diğerleri, 2016) araştırma bulgularında bu durumun tersi yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Bu durumun sebebi ön lisans eğitiminin daha kısa bir süreçte daha yoğun bir eğitim programının olmasından kaynaklanabilmektedir. Bir diğer değişken olarak çevre ile ilgili ders/eğitim alan öğrenciler almayanlara göre çevresel tutumlarının daha yüksektir. Eğitim ve bilgi, insanlara kırılabilirlikleri azaltacak ve yaşamı geliştirecek kendi kendine yardım stratejilerine yönelik araçlar sağlamaktadır (Shaw, Takeuchi ve Rouhban, 2009). Afet eğitimi almış olmak afetlere yönelik bilgi düzeyini arttırmaktadır (Inal ve diğerleri, 2012). Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde araştırma bulgularını destekler nitelikte sonuçların görülmektedir (Kayalı, 2010; Şenyurt ve diğerleri, 2011; Yiğit ve diğerleri, 2020). Farklı bir bulgu olarak çevresel tutum ile afet deneyimi arasındaki çıkan ilişki afetlere maruz kalan öğrenciler yönündedir. Daha önce afet deneyimlemiş öğrencilerin çevresel tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu çıktının afetlere yönelik tutum düzeyinde yüksek olması muhtemel iken çevresel tutumu da etkilemiş olması yine çevre ve afet arasında bir ilişkinin varlığını destekler niteliktedir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi kapsamında örneklem grubunun afetlere yönelik tutumları ile bazı bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sadece yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmez iken cinsiyet, eğitim, afet ve çevre dersi almak, yaşanılan bölge, afet deneyimi ve afet kaynaklı can kaybı gibi değişkenlerde ise anlamlı bir farklılık vardır. Yaş değişkeninde hem çevresel hem de afetlere yönelik tutum açısından herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Benzer şekilde yapılan çalışmalarda yaş faktörünün tutum yönünde farklılık göstermediği veya yaşın artması tutumu etkilemediği tespit edilmiştir. Ancak (Turan ve diğerleri, 2018) tarafından yapılan bir çalışmada yaş faktörü afetlere yönelik tutumu etkilediği görülmektedir. Araştırma bulgularına bakıldığında yaş açısından anlamlı bir farklılık görülmesi de yaş arttıkça tutum düzeyi yükselmektedir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde örneklem grubunun çevresel tutum düzeylerinde olduğu gibi kadınlar yönünde pozitif bir anlamlılık içerisinde

olduğu görülmektedir. Afetlere yönelik bilgi ve bilincin ölçüldüğü bazı çalışmalarda kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde tutuma sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Dikmenli ve Yakar, 2019; Uşak ve diğerleri, 2005). Ancak (Sözcü ve Aydınözü, 2019) tarafından yapılan doğal afet okuryazarlığı üzerine bir çalışmada bu durumun cinsiyet üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin daha önce herhangi bir afete maruz kalmaları (afet deneyimi) ile afetlere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Afete maruz kalan öğrenciler, diğer öğrencilere göre duyuşsal ve davranışsal tutum boyutları açısından anlamlı düzeyde daha yüksek puan ortalamasına sahiptir. Bunun sebebi ise afet deneyimi olan öğrencilerin bu konuda daha temkinli olması ve anketi doldururken yaşadıkları olayı anımsamaları olabilir. Bera ve Daněk (2018) tarafından yapılan bir çalışmada daha önce sel felaketi yaşayan kişilerin yaşamayanlarına göre farkındalık ve risk algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örneklem grubunun afetlerde yakınlarını kaybetmiş olma durumları ile afet tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Afet tutumları incelendiğinde daha önce herhangi bir afette yakını kaybetmiş olan öğrencilerin diğer öğrencilere göre bilişsel ve davranışsal boyutta daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Karancı ve Erdur Baker (2012)'e göre, öğrenciler yakınlarının ölümlerinin sebeplerini farklı yorumluyor olabilir. Bunlar; ihmal, bilgi eksikliği, eğitimsizlik, güvenlik zafiyeti veya kasıt olabilir. Yapılan psikolojik araştırmalarda ölüm olgusunun çok boyutlu bir korku olduğu ortaya konulmuştur. En çok üzerinde durulan boyutları ise; yakınları yitirme, kişisel kimliği kaybetme, yok olma korkusu ve bilinmezlik ile kişilerin sevdikleri insanları kaybetme korkusudur (Karaca, 2000).

Araştırmanın beşinci hipotezi kapsamında örneklem grubunun çevresel tutumları ile afetlere yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda ölçek alt boyutlarındaki en güçlü ilişki, çevresel tutum ölçeğinin çevresel duyarlılık alt boyutu ile afet tutum ölçeğinin duyuşsal alt boyutu arasında olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örneklem grubunun çevreye ve afetlere yönelik tutumları arasında duyarlılık açısından anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçları ele alındığında, üniversite öğrencilerinin genel çevresel tutum seviyeleri orta düzeyde; afet tutum seviyeleri ise bilişsel ve duyuşsal boyutlarıyla orta, davranışsal boyutta ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Her ne kadar bilgi seviyelerinin orta düzey olduğu görünse de davranışsal boyutta hazırlıklarının düşük seviyede olması öğrencilerin bu konuda yetkinliklerinin eksik olduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgular incelendiğinde çevre ve afet kavramları tutum yönüyle duyarlılık açısından bir korelasyon içerisinde olduğu görülmektedir. Araştırmanın diğer bir önemli çıktısı olarak çevre dersi alan (herhangi bir kuruluştan)

öğrencilerin afet tutumlarında, almayan öğrencilere göre anlamlı bir farklılık oluşturması ve daha önce herhangi bir afet deneyimi olan öğrencilerin çevresel tutumlarının daha yüksek olması; çevre ve afet ilişkisini pekiştirmektedir. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmanın çevre ve afet ilişkisini kavramsal ve istatistiksel birliklilik içinde benzer ve özgün yönleriyle bütünlük bir şekilde ortaya koyduğu görülmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışma, çevre ve afet ilişkisinin anlaşılmasına ve bu alandaki eğitim politikalarının geliştirilmesine ışık tutarak literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu eğitim politikaları, iklim değişikliği kaynaklı yıkımların yanı sıra çevresel sorunlar ve afet kayıplarını en aza indirme amacını hedefleyerek, gelişmiş simülasyonlar, sanal gerçeklik, yapay zekâ ve yeterli finansman gibi desteklerle zaman kaybetmeden uygulamaya konulmalıdır.

IN TERMS OF COGNITIVE, AFFECTIVE AND BEHAVIORAL ATTITUDE; RELATIONSHIP BETWEEN ENVIRONMENT AND DISASTER

1. INTRODUCTION

This study provides a holistic perspective to understand the relationship between the environment and disasters. Environment is defined as the fundamental habitat of a living organism. From an ecological perspective, the environment is a broad concept that encompasses both living and non-living entities. The physical environment includes natural, cultural, historical, social, and artificial components, and these components are in constant interaction with each other. However, over the years, the environment has been deteriorating due to natural and artificial factors. Factors such as the industrial revolution, uncontrolled population growth, fossil fuel consumption, and technological advancements have contributed to environmental degradation. This has led to an increase in greenhouse gases in the atmosphere. Greenhouse gases are gases that absorb and emit infrared radiation in the atmosphere, and they can originate from both natural and human sources. The increase in greenhouse gases has resulted in abnormal events such as climate change, global temperature rise, seasonal variations, and sudden flood disasters. Climate change and the potential climate crisis pose significant challenges, especially for low-lying island nations, as they face the threat of submergence.

Environmental attitudes refer to individuals' thoughts, values, and behaviors related to the environment. Disasters, on the other hand, are events that occur as a result of natural or human-induced incidents and have adverse effects on human life, the environment, and the economy. The environmental impacts of disasters are substantial, particularly in the aftermath of such events. Environmental risks that emerge after disasters can exacerbate the damage caused by disasters and may include factors like infectious disease outbreaks, water pollution, soil contamination, air pollution, among others.

In conclusion, while there have been numerous studies separately examining environmental attitudes (Atasoy and Ertürk, 2008; Aydın and Çepni, 2012; Çabuk and

Karacaoğlu, 2003; Cincera and Krajhanzl, 2013; De Leeuw, Valois, Ajzen, and Schmidt, 2015; Fielding and Head, 2012) and disaster-related attitudes (Bera and Daněk, 2018; Dikmenli and Yakar, 2019; Hisar and Yurdakul, 2015; Inal, Kocagöz, and Turan, 2012; Y. Şahin, Lamba, and Öztop, 2018), it has been observed that there is no study that combines these two important phenomena. Therefore, this study evaluates these two significant factors together."

2. METHODS

In this study, the quantitative research method of correlational survey model with a correlation type was chosen. The population of the research consists of a total of 2760 students studying at Bingöl University's Faculty of Health Sciences and Vocational School during the 2018-2019 academic year. The "Stratified Random Sampling" method was used in selecting the sample for the research. A total of 615 participants were reached in the scope of the study. IBM SPSS 25 and AMOS 24 software programs were used for data analysis. Ethical permissions were obtained for the conduct of the research.

3. RESULTS

When examining the demographic information of the participants, it is observed that 62.8% of the sample group consists of female students. In terms of education level, the majority are associate degree students with 58.5%. The average age falls within the 17-21 age group with 73.9%. The participants' mean score on the environmental attitude scale was 3.90 in the overall dimension, while the mean score on the disaster attitude scale was 2.85 in the overall dimension. When examining the significance between environmental attitudes and demographic variables, no significant differences were found in variables such as age, taking a disaster course, and the region of residence. However, statistically significant differences were observed in variables such as gender, education level, taking an environmental course, and exposure to disasters. When investigating the significance between disaster attitudes and demographic variables, only age did not show a significant difference. On the other hand, significant differences were found in variables such as gender, education level, taking disaster and environmental courses, region of residence, exposure to disasters, and disaster-related losses. When examining whether there is a significant difference in attitude between the two dependent variables (environment-disaster), it was observed that there is a significant positive relationship between sensitivity sub-dimensions.

4. DISCUSSION

When the research findings are examined, it can be observed that participants' attitudes towards the environment and disasters are in line with similar studies conducted in the literature (Aydm ve Çepni, 2012; Çabuk ve Karacaoğlu, 2003; De Leeuw ve diğerleri, 2015; Dikmenli ve Yakar, 2019; Fielding ve Head, 2012; Hisar ve Yurdakul, 2015; Inal ve diğerleri, 2012; Kaya ve diğerleri, 2009; Soğukpınar ve

Korucu, 2020; Tindall ve diğerleri, 2003; Uşak ve diğerleri, 2005; Zhang ve diğerleri, 2016) and the independent variables that resulted in statistically significant differences are in line with studies supported in the literature. However, the findings that differ from previous studies conducted within the scope of the research are as follows: Students who have experienced disasters have higher environmental attitudes. Those who have taken environmental courses have higher attitudes towards disasters. The strongest relationship is observed between the environmental sensitivity sub-dimension of the environmental attitude scale and the affective sub-dimension of the disaster attitude scale. In this context, it is understood that participants' attitudes towards the environment and disasters are related in terms of sensitivity. Three significant outcomes indicate that there is a significant relationship between disasters and the environment.

CONCLUSION

According to the results of this study, university students have a moderate level of overall environmental attitude. This attitude is also moderate in dimensions related to their views on environmental issues, sensitivity to these issues, attitudes towards the solutions to environmental problems, and population concerns. Additionally, students' overall disaster attitudes are at a moderate level in the cognitive and affective dimensions but below average in the behavioral dimension. Despite having a moderate level of knowledge, their disaster preparedness at the behavioral level is low, indicating that students are inadequate in this regard. Lastly, it is observed that the concepts of the environment and disasters are related in terms of attitude. These findings are supported by three significant outcomes: a positive correlation with the sensitivity sub-dimension at the statistical level, higher environmental attitudes among students who have taken disaster courses, and higher environmental attitudes among students exposed to disasters.

Teşekkür: Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL'a ve Doç. Dr. Alptürk AKÇÖLTEKİN'e değerli katkıları ve rehberlikleri için teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

- Akdur, R. (2001). Afetlere Hazırlık ve Afet Yönetimi. Esin A.S., Oğuzhan, T., Kaya K.C. ve Özkan, A.T. (Ed), *Afetlerde Sağlık Hizmetleri Yönetimi*, (ss. 1-38). Ankara:T.C. Sağlık Bakanlığı.
- Allport G.W. (1967). Attitudes. M. Fishbein (Ed.), *Readings in Attitude Theory and Measurement*, (ss. 1–14). New York: Wiley.
- Arıkan, R. (2011). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Atasoy, E. ve Ertürk, H. (2008). A Field Study about Environmental Knowledge and Attitudes of Elementary School Students. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 105–122.
- Aydın, F. ve Çepni, O. (2012). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çevreye Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Karabük İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 189–

- Bain, R. (1928). An Attitude on Attitude Research. *American Journal of Sociology*, 33(6), 940-957.
- Bera, M. K. ve Daněk, P. (2018). The Perception of Risk in the Flood-Prone Area: A Case Study from the Czech Municipality. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 27(1), 2–14. doi:10.1108/DPM-01-2017-0004
- Berkes, F. ve Kışlalıoğlu, M. (1993). *Ekoloji ve Çevre Bilimleri*. Ankara: Türkiye Çevre Sorunları Vakfı Yayınları.
- Berlemann, M. ve Steinhardt, M. F. (2017). Climate Change, Natural Disasters and Migration-A Survey of the Empirical Evidence. *CESifo Economic Studies*, 63(4), 353–385. doi:10.1093/cesifo/ifx019.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çabuk, B. ve Karacaoğlu, C. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Çevre Duyarlılıklarının İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1–2), 189-198. doi:10.1501/egifak_00000000079
- Carson, R. (2009). Silent spring. 1962.
- Çevre Kanunu. (2006). Çevre Kanunu. (2006, 24 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 2872). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2872.pd> adresinden erişildi.
- Cincera, J. ve Krajhanzl, J. (2013). Eco-Schools: What Factors Influence Pupils' Action Competence for Pro-Environmental Behaviour? *Journal of Cleaner Production*, 61, 117–121. doi:10.1016/j.jclepro.2013.06.030
- Çöllü, E. F. ve Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde İnançlar-Tutumlar, Tutumların Ölçüm Yöntemleri ve Uygulama Örnekleri, Bu Yöntemlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Crosweller, M. ve Tschakert, P. (2020). Climate Change and Disasters: The Ethics of Leadership. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 11(2), 1–18. doi:10.1002/wcc.624.
- De Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I. ve Schmidt, P. (2015). Using the Theory of Planned Behavior to Identify Key Beliefs Underlying Pro-Environmental Behavior in High-School Students: Implications for Educational Interventions. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 128–138. doi:10.1016/j.jenvp.2015.03.005
- Dikmenli, Y. ve Yakar, H. (2019). Öğretmen Adaylarının Afet Bilinci Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 386-416.
- Erdoğan, E. (2006). Çevre ve Kent Estetiği. *Journal of Bartın Faculty of Forestry*, 8(9), 68–77.
- Ergünay, O. (2009). *Afet Yönetimi; Genel İlkeler, Tanımlar, Kavramlar*. Ankara: DSİ.
- Fielding, K. S. ve Head, B. W. (2012). Determinants of Young Australians' Environmental Actions:The Role of Responsibility Attributions, Locus of Control, Knowledge and Attitudes. *Environmental Education Research*, 18(2), 171–186. doi:10.1080/13504622.2011.592936.
- Gawronski, B. (2007). Attitudes Can Be Measured! But What is an Attitude? *Social Cognition*, 25(5), 573-581.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Güler, Ç. ve Çobanoğlu, Z. (1994). *Afetler*. Ankara: TC Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Güney, E. (2003). *Çevre ve İnsan (Toplum Doğa İlişkileri)*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Hisar, K. M. ve Yurdakul, A. (2015). Bir Üniversitenin Hemşirelik Öğrencilerinin Afetlerde Sağlık Hizmetleri ile ilgili Bilgilerinin Değerlendirilmesi. *MAKÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 54–65.
- Hore, K., Kelman, I., Mercer, J. ve Gaillard, J. (2018). Climate Change and Disasters. Rodríguez, H., Donner, W., Trainor (Ed.), *Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer. doi:10.1007/978-3-319-63254-4_8
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- İnal, E., Kocagöz, S. ve Turan, M. (2012). Basic Disaster Consciousness and Preparation Levels. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 12(1), 15–19. doi:10.5505/1304.7361.2012.05658.
- İnceoğlu, M. (2011). *Tutum-Algı İletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kanbak, A. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Çevresel Tutum ve Davranışları: Farklı Değişkenler Açısından Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 77–90.
- Karaca, F. (2000). *Ölüm Psikolojisi*. İstanbul: Beyan Yayınları.
- Karancı, N. ve Erdur Baker, Ö. (2012). Afetler ve Travmalar: Psikolojik Tepkiler ve Psikolojik İlyardım. Özmen, B. (Ed), *Afet Eğitimi El Kitabı*, (ss. 215-243). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (26. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karpuzcu, M. (2012). *Çevre Kirlenmesi ve Kontrolü* (28. bs.). İstanbul: Kubbealtı Yayıncılık.
- Kaya, E., Akıllı, M. ve Sezek, F. (2009). Lise Öğrencilerinin Çevreye Karşı Tutumlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(18), 43-54.
- Kayalı, H. (2010). Sosyal Bilgiler, Türkçe ve Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Çevre Sorunlarına Yönelik Tutumları. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 21, 258–268.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47–48.
- Maya, İ. ve Sarı, B. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Türkiye'de Afet Eğitimi Uygulamaları. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 71, 49–65.
- McGuire, B. (2013). *Waking the Giant: How a Changing Climate Triggers Earthquakes, Tsunamis, and Volcanoes*. Oxford: Oxford University Press.
- Moritz, M. A., Batllori, E., Bradstock, R. A., Gill, A. M., Handmer, J., Hessburg, P. F. ve Syphard, A. D. (2014). Learning to Coexist with Wildfire. *Nature*, 515(7525), 58–66. doi:10.1038/nature13946
- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research*. (5.). Lippincott:

-
- Williams & Wilkins.
- Nicholls, R. J. ve Cazenave, A. (2010). Sea-Level Rise and Its Impact on Coastal Zones. *Science*, 328(5985). doi:10.1126/science.1185782
- Onwuegbuzie, A. J. ve Collins, K. M. (2007). A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *Qualitative report*, 12(2), 281–316.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi* (5. bs.). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Pachauri, R. K. (2014). *Climate Change 2014 Synthesis Report Summary Chapter for Policymakers*. IPCC. New York: Cambridge University Press. https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/AR5_SYR_FINAL_SP_M.pdf adresinden erişildi.
- Pituch, K. A. ve Stevens, J. P. (2016). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, (6. bs.). Birleşik Krallık: Routledge.
- Rigdon, E. E. (1996). CFI versus RMSEA: A Compari- Son of Two Fit Indexes for Structural Equation Mo- Deling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3(4), 369–379.
- Puspita, D., & Pranoto, B. E. (2021). The attitude of Japanese newspapers in narrating disaster events: Appraisal in critical discourse study. *Studies in English Language and Education*, 8(2), 796-817.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P. ve Brehm, J. W. (1960). *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. New Haven: Yale University Press.
- Şahin, C. ve Sipahioğlu, Ş. (2003). *Doğal Afetler ve Türkiye*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Şahin, Y., Lamba, M. ve Öztıp, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Afet Bilinci Ve Afete Hazırlık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Journal of Civilization Studies*, 3(6), 149–159.
- Şama, E. (2003). Öğretmen Adaylarının Çevre Sorunlarına Yönelik Tutumları. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 99–110.
- Şenyurt, A., Temel, A. B. ve Özkahraman, Ş. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Çevresel Konulara Duyarlılıklarının İncelenmesi. *S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 8-15.
- Shaluf, I. M. (2007). Disaster Types. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 16(5), 704–717. doi:10.1108/09653560710837019
- Shaw, R., Takeuchi, Y., Rouhban, B. (2009). Education, Capacity Building and Public Awareness for Disaster Reduction. Sassa, K., Canuti, P. (ed.), *Landslides – Disaster Risk Reduction*, (ss. 499-515). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-540-69970-5_26.
- Shevlin, M. ve Miles, J. N. (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.
- Sinha, A., Pal, D. K., Kasar, P. K., Tiwari, R., & Sharma, A. (2008). Knowledge, attitude and practice of disaster preparedness and mitigation among medical students. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 17(4), 503-507.

- Soğukpınar, R. ve Korucu, D. K. (2020). Ortaokul Öğrencilerinin Çevreye Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 583–606. doi:10.21764/mauefd.580804
- Sözcü, U., & Aydınöz, D. (2019). Examining the Natural Disaster Literacy Levels of Pre-Service Teachers According to Some Variables. *International Journal of Geography and Geography Education (IGGE)*, 40, 79-91.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, (5. bs.). Birleşik Krallık: Routledge.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2015). *Sosyal Psikoloji*. Dönmez, A. (Çev.). Ankara: İmge Yayınevi.
- Tindall, D. B., Davies, S. ve Mauboulès, Cé. (2003). Activism and Conservation Behavior in an Environmental Movement: The Contradictory Effects of Gender. *Society and Natural Resources*, 16(10), 909–932. doi:10.1080/716100620
- Turan, M., Doğan, G., Bulut, Y., Öztürk, G. ve Şahinöz, S. (2018). Yükseköğretim Kurumlarında Afet ve Acil Durumlara Hazırlık Çalışmaları ve Etkinlikleri Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1–11.
- Türkan, A. H. ve Kılıç, İ. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel , Duyuşsal ve Davranışsal Boyutta Afetlere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Betimleme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 114–127.
- United Nations [UN]. (1992). *United Nations Framework Convention* (C. 62220).
- United Nations [UN]. (2015). *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030* (C. 144).
- United Nations Office for Disaster Risk Reduction [UNDRR]. (2009). *Terminology on Disaster Risk Reduction*. Erişim Adresi: https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyEnglish.pdf.
- Uşak, M., Şensoy, Ö., Yıldırım, H. İ. ve Hançer, A. H. (2005). İlköğretim Fen Bilgisi ve Matematik Öğretmen Adaylarının Deprem Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-46.
- Van Aalst, M. K. (2006). The impacts of Climate Change on The Risk of Natural Disasters. *Disasters*, 30(1), 5–18. doi:10.1111/j.1467-9523.2006.00303.x
- Yanılmaz, S., Kartal, O. V., Çam, A. ve Turan, M. (2019). Toplum Tabanlı Afet Yönetimi Çerçevesinde Barınma Risk Analizi. *Journal of International Social Research*, 12(67), 1114–1123. doi:10.17719/jisr.2019.3800
- Yiğit, E., Boz, G., Gökçe, A. ve Özer, A. (2020). İnönü Üniversitesi Tıp ve Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Afet Konusundaki Bilgi, Tutum ve Davranışları. *Sakarya Tıp Dergisi*, 10(4), 580-586.
- Zhang, Y., Song, W. ve Nuppenau, E. A. (2016). Farmers' Changing Awareness of Environmental Protection in the Forest Tenure Reform in China. *Society and Natural Resources*, 29(3), 299–310. doi:10.1080/08941920.2015.1072258.

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**AFET DİRENÇLİLİĞİ KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN
BİBLİYOMETRİK ANALİZİ**

Göksel ÖZTÜRK¹

Öz

Doğal afetlerin son yıllarda artış göstermesi afetlerin insanlar üzerindeki etkilerinin artmasına sebep olmuştur. Bu artışla birlikte etkilenen insan sayısının çokluğu afet yönetiminde dirençlilik literatürünü ön plana çıkarmıştır. Bu bağlamda çalışma, afet dirençliliği konusunda yapılan çalışmaların çeşitli bibliyometrik özellikler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Bu çalışmada bibliyometrik yöntem kullanılmasının amacı afet dirençliliği konusunda yapılan çalışmaların hangi yıllarda yoğunlaştığını belirlemek, bu alanda önde gelen ülke, yazar ve anahtar kelimeleri ortaya çıkarmaktır. Araştırmada, 2004-2023 yılları arasında afet dirençliliği konusunda yapılan çalışmalar, WOS veri tabanı kullanılarak tarandı ve 401 bilimsel yayın çalışmaya dahil edildi. Verilerin analizinde VOSviewer programı kullanıldı. Çalışmaların yaklaşık yarısının 2019-2023 yılları arasında yapıldığı, en fazla atfın bu yıllar arasında alındığı ve yayınların en sık International Journal of Disaster Risk Reduction dergisinde yayımlandığı belirlendi. Ülkelere göre bilimsel yayın sayılarının dağılımına bakıldığında yayınların en fazla Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunduğu ve Türkiye'nin dokuz yayın ile bu sıralamada 25. Sırada yer aldığı görüldü. Çalışmalarda en sık tekrar eden kelimeler arasında ilk üç sırada community resilience, vulnerability ve framework kelimelerinin kullanıldığı belirlendi. Ülkelerarası iş birlikleri arasında ilk üç sırada; Japonya-Hindistan, Avustralya-Bangladeş ve Çin-Japonya yer alıyordu. Türkiye ise Almanya, Japonya, Belçika ve Norveç'le olmak üzere toplamda dört ülke ile iş birliğinde yer alıyordu. Çalışma sonucunda yaklaşık olarak son beş yılda afet dirençliliği konusu ile ilgili yayın sayısının ve dolayısıyla atıf oranlarının arttığı görüldüyse de Türkiye'de çalışma sayısının oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. Afet tehlikeleri açısından yüksek riskli konumda bulunan Türkiye'de afet dirençliliğine yönelik çalışmaların artması gerektiği düşünülmektedir. Afet dirençliliği ilgili çalışmaların artması için uluslararası iş birliklerinin artması ve araştırmacılara bu konuda yeterli desteğin sağlanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Afet, Dirençlilik, Afete Dirençlilik, Bibliyometrik Analiz

Başvuru: 12.12.2023 **Kabul:** 05.03.2024

¹ Arş. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, gokselozturk@comu.edu.tr, Çanakkale, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-3623-5771

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF STUDIES CONDUCTED ON DISASTER RESILIENCE²

Abstract

The increase in natural disasters in recent years causes the effects of disasters on people to increase. With this increase, the large number of people affected brings the resilience literature in disaster management to the fore. For this reason, the study was carried out to examine studies on disaster resilience in terms of various bibliometric features. The purpose of using the bibliometric method in this study is to determine in which years studies on disaster resilience were concentrated and to reveal the leading countries, authors and keywords in this field. In the research, studies on disaster resilience between 2004 and 2023 were scanned using the WOS database and 401 scientific publications were included in the study. VOSviewer program was used to analyze the data. It was determined that approximately half of the studies were conducted between 2019 and 2023, the most citations were received between these years, and the publications were most frequently published in the International Journal of Disaster Risk Reduction. When we look at the distribution of the number of scientific publications by country, it is seen that the highest number of publications are in the United States and Turkey ranks 25th in this ranking with nine publications. It was determined that the words community resilience, vulnerability and framework were used in the first three places among the most frequently repeated words in the studies. Among the top three international collaborations; They included Japan-India, Australia-Bangladesh and China-Japan. Turkey was collaborating with four countries in total: Germany, Japan, Belgium and Norway. As a result of the study, although it has been seen that the number of publications and therefore the citation rates on the subject of disaster resilience have increased in the last five years, it is seen that the number of studies in Turkey is quite insufficient. It is thought that studies on disaster resilience should be increased in Turkey, which is at high risk in terms of disaster hazards. In order to increase studies on disaster resilience, international collaborations must be increased and adequate support must be provided to researchers on this subject.

Keywords: *Disaster, Resilience, Disaster Resilience, Bibliometric Analysis*

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

1. GİRİŞ

Dünya üzerindeki ülkeler ve toplumlar doğal afetler nedeniyle birçok riskle yüzleşmektedirler. Bu afet risklerinden kaynaklı önemli kayıplar toplumları savunmasız bırakmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO, 2020) göre her yıl yaklaşık 160 milyon insan doğal afetlerden etkileniyor ve 90.000 kişi hayatını kaybediyor. Acil Durum Olayları Veri Tabanı EM-DAT, 2022 yılında 387 doğal afet

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

olayını meydana geldiğini belirtmektedir. Dünya çapında 185 milyon kişiyi etkileyen afetler ve tehlikelerin 30.704 kişinin hayatını kaybetmesine ve 223,8 milyar ABD doları civarında bir ekonomik kayıp oluşmasına neden olduğu görülmektedir (CRED, 2023). Küresel iklim ve çevresel değişikliklerinin son yıllarda afetlerin hem sıklığını; hem de afetlerden kaynaklanan kayıpları arttırdığı görülmektedir. Afetlerin sonucu olarak maruz kalınan zorla yerinden edilmeler, ekonomik ve sosyal dışlanmayla birlikte, toplulukların afet olaylarıyla ilişkili şoklara ve stres faktörlerine karşı dayanıklılık geliştirme kapasitelerinin zorlandığı yada yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, bir topluluğun afetlere müdahale etme ve afetlerden kurtulma yeteneğini anlamak ve daha güvenli topluluklar oluşturmak için genel kapasiteyi geliştirmek, birçok afet riskini azaltma (DRR) programı ve politikasının temel önceliği haline gelmiş bulunmaktadır (Aksha ve Emrich, 2020). Bunlara ek olarak doğal afetler doğrudan ekonomik ve fiziksel kayıplar meydana getirmesinin yanında, uzun vadede insanlar üzerinde sosyal kayıplara da neden olmaktadır (Ji vd., 2021). Bu yüzden afetleri sadece ekonomik ve fiziksel açıdan değil sosyal olarak insan faktörü ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Afete dirençlilik kavramı bu noktada afetleri birçok yönden değerlendirmemize imkân sağlayan bir anahtar kavram olarak afet yönetimi literatüründen yerini almaktadır.

Afete dirençlilik söyleminin 1990'lı yıllarda ilk kez uluslararası gündemde vurgulanmaya başladığı görülmektedir. Günümüzde afet dirençlilik kavramının Birleşmiş Milletler Afet Azaltma Uluslararası Stratejisi'nin (UNISDR) Sendai Çerçevesi ve onun öncülü olan 2005 Hyogo Çerçevesi gibi uluslararası politika araçlarında somutlaştığı görülmektedir. Afet direncine yönelik uluslararası katılım, geniş politikaya ek olarak UNISDR'nin Şehirleri Dayanıklı Hale Getirme kampanyası gibi özel girişimler afet dirençliliğinin ön plana çıktığı yaklaşımlar olarak görülmektedir. Dünya Bankası'nın Afet Riskini Azaltma Küresel Aracı aracılığıyla dirençlilik girişimleri ve Birleşik Krallık Uluslararası Kalkınma Bakanlığı'nın dayanıklılık çerçevesi özel sektör ve sivil toplumun afet yönetiminde rol almasını sağlayan girişimler olarak göze çarpmaktadır. Son olarak Rockefeller Vakfı'nın 100 Dirençli Şehir girişimi kentler özelinde toplumun afete dirençliliğine vurgu yapan bugüne kadarki en önemli çabalar arasında bulunmaktadır (Cutter vd., 2016).

Dirençlilik, anlamı sürekli gelişen ve birçok disiplinde önem kazanan karmaşık ve çok yönlü bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak bu terim, bir sistemin stres ve şoklar ile mücadele yeteneğinin düzeyini ortaya koymak veya açıklamak için kullanılmaktadır. Orijinal olarak dirençlilik kelimesi, geri dönmek anlamına gelen Latince *resi-lire* kökünden gelmektedir. Bu ilk sözlük anlamı olarak geri dönmek kökenleri 17. Yüzyıla kadar uzanabilmektedir. Daha sonra Holling (1973) dirençlilik kavramını "sistemlerin kalıcılığının ve bunların değişimi ve rahatsızlığı absorbe etme ve yine de popülasyonlar veya durum değişkenleri arasındaki aynı ilişkileri sürdürme yeteneğinin bir ölçüsü" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım ile dirençlilik kavramının uluslararası literatürde daha popüler hale geldiği görülmektedir. Kavram ilk başta ekoloji alanında ifade etmek için kullanılmış olsa da günümüzde mühendislik, coğrafya ve psikoloji gibi çeşitli disiplinleri ve farklı alanları etkilemiş ve akademik ve politik söylemlerde de kullanıldığı görülmektedir (Aksha ve Emrich, 2020). Son yıllarda özellikle afet yönetimindeki anlayışın ve

bakışın değişmesi ile birlikte dirençlilik kavramı afet yönetimi alanında da ön plana çıkmış bulunmaktadır.

Kavramsal olarak afete dirençlilik, afet ve acil durum yönetimi çerçevesinde açık veya zayıf noktalara dayalı bir yaklaşımdan riskin değerlendirilmesi ve yönetilmesine yönelik kapasite oluşturmaya dayalı bir yaklaşıma doğru önemli bir değişimi temsil etmektedir. Afetlere dirençlilik, toplulukların uyum sağlama kapasitesine ve iklim değişikliği ile ilgili araştırmaların çoğuna bilgi sağlayan uyum söylemine daha uygun acil durum yönetiminin nasıl kavramsallaştırılacağına odaklanmaktadır (Cox ve Hamlen, 2015).

Dirençlilik araştırmalarında literatürde iki tanımın ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Ulusal Bilimler Akademisi'nin "olumsuz olaylar karşısında gerçek veya potansiyele hazırlanma ve planlama, özümseme, iyileşme veya daha başarılı bir şekilde uyum sağlama yeteneği" olarak ifade edilen tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer tanım ise Birleşmiş Milletler Uluslararası Afet Azaltma Stratejisinin (UNISDR) "tehlikelere maruz kalan bir sistemin, topluluğun veya toplumun direnme, absorbe etme, uyum sağlama yeteneği" olarak afet direncini ifade ettiği görülmektedir. Bu genel tanımlar doğrultusunda afet dirençliliği temel yapı ve işlevlerinin korunması ve restorasyonu da dahil olmak üzere, bir tehlikenin etkilerinden zamanında ve etkili bir şekilde kurtulmayı ifade etmektedir (Tariq vd., 2021).

Dirençlilik kavramının çoklu tanımlarının ve analizlerinin mevcut olması dirençliliğin birçok farklı boyutu olduğunu göstermektedir. Birçok dirençlilik çalışmasında, kritik altyapı ve yapıları çevre gibi fiziksel sistemlerin dayanıklılığını anlamaya odaklanmış olsa da bir olayın potansiyel travmatik etkisinden kaçınmak için gereken temel psikososyal koşullar olarak bireysel dayanıklılığı anlamamızda da kullanılmaya devam edildiği görülmektedir. Fakat son zamanlarda dirençlilik çalışmalarında toplumsal dayanıklılık konularının daha çok ön plana çıktığı görülmektedir. Toplulukların birlikte yaşadığı ve potansiyel olarak yıkıcı bir olayla yüzleşmek için geliştirdikleri kapasiteleri ve süreçleri tanımlamak dirençlilik çalışmalarının ortak amacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Afet dirençliliğini açıklamak için teorik olarak temel oluşturan bir çok farklı yaklaşımın olduğu görülmektedir. Her yaklaşım, ya topluluklarda önceden var olan bir kapasite olarak ya da toplulukların bir felaketi öngörmek, önlemek ve ona uyum sağlamak için mevcut olan kaynakları entegre eden bir sürecin parçası olarak farklı dayanıklılık tanımlarını ifade etmektedir. Bu yaklaşımlar için de ise Sosyo-Ekolojik Perspektifi, Sürdürülebilirlik Çerçevesi, Dönüşüm için Afete Dayanıklılık Entegre Çerçevesi (DRIFT) ve Yerin Afete Dayanıklılığı (DROP) modeli ön plana çıkan yaklaşımlar olarak görülmektedir. Bu yaklaşımlar dirençlilik çerçevesinde toplumun dayanıklılığını, bir sistemin felaketlerin etkisini absorbe etmesine, bu olaylar karşısında belirli bir tepki ve iyileşme süresi oluşturmaya olanak tanıyan doğal kapasiteler olarak tanımlamaktadırlar (Bronfman vd., 2023). Dirençlilik kavramının çok boyutlu ve farklı tanımlarının olması kavramın birçok akademik disipline uyarlanmasını sağlamaktadır. Afet yönetiminde dirençliliğin kullanılması çok yeni olmasına rağmen kavramsal olarak risk yönetiminin bir parçası olarak önem arz etmektedir.

Bu çalışmada afet dirençliliği kavramının yıllar ile gelişiminin ve değişiminin hangi boyutta gerçekleştiğini analiz etmek hedeflenmektedir. Ayrıca çalışma kapsamında afet dirençliliğinin hangi boyutlarda ele alındığı ve hangi faktörler ile etkileşime girdiğini bulmak istenmektedir.

2. YÖNTEM

Bibliyometrik çalışmalar uzun zamandır birçok disiplin tarafından kullanılan ve geniş bir kullanım alanı olan çalışmalardır (Savrun ve Mutlu, 2019). Bibliyometri, bibliyografik materyali niceliksel olarak inceleyen temel bir bilgi bilimi alanıdır. Bibliyometrik çalışmalar bir bilimsel disiplin içindeki bilimsel çalışmaların bibliyometrik materyalleri nicel olarak incelenmesini sağlayarak, çalışmaları türüne, yazarlarına, dergilere, atf sayısına, ülkelere vb. göre sınıflandırılabilen genel bir bakış açısı sunmaktadır (Merigó ve Yang, 2017). Bu çalışmada bibliyometrik yöntem kullanılması amacı afet dirençliliği konusunda yapılan çalışmaların hangi yıllarda yoğunlaştığını belirlemek, bu alanda önde gelen ülke, yazar ve anahtar kelimeleri ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda afet dirençliliği konularında çalışmaları elde etmek için “community resilience” anahtar kelimesi kullanılarak Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanı tarama yapıldı. Uluslararası araştırmaların yer aldığı multidisipliner bir veri tabanı olan WoS, yayınların bibliyometrik ve atf verilerini sağlayan, bibliyometrik yöntemlerde yaygın kullanılan bir veri tabanıdır (Zhu ve Liu, 2020). Tarama sonucunda başlığında “community resilience” geçen 401 bilimsel yayın çalışmaya dahil edildi. Veriler VOSviewer programı kullanılarak analiz edildi.

3. BULGULAR

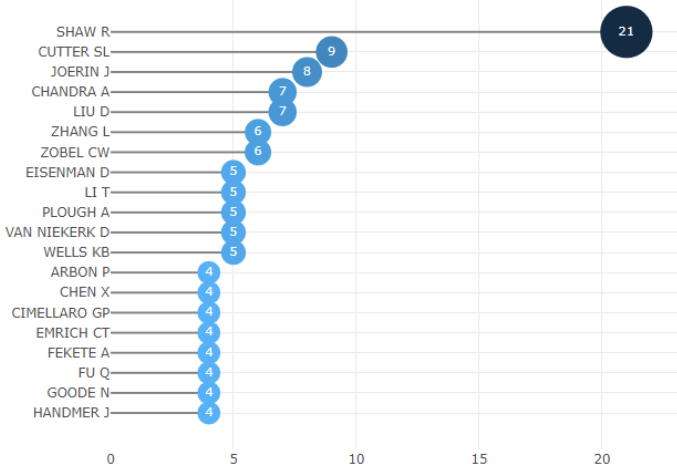
Bu bölümde WOS veri tabanından elde edilen veriler tablo ve grafikler şeklinde sunuldu. Tablo 1’de dahil edilen çalışmaların bazı tanımlayıcı verilerine yer verildi. Çalışmaların %49,6’sının (n=199) 2019-2023 yılları arasında gerçekleştirildiği, %38,5’inin (n=60) 2009-2013 yılları arasında atf aldığı ve %23,7’sinin (n=32) International Journal of Disaster Risk Reduction dergisinde yayımlandığı görüldü.

Tablo 1. Dahil edilen çalışmaların tanımlayıcı özellikleri

Değişkenler	n	%
Yıllara göre yayın sayıları (n=401)		
2004-2008	6	1,5
2009-2013	47	11,7
2014-2018	149	37,2
2019-2023	199	49,6
Yayımların yıllara göre aldığı atf sayıları (n=156)		
2004-2008	51	32,7
2009-2013	60	38,5
2014-2018	35	22,4
2019-2023	10	6,4
Yayımların yer aldığı ilk 10 kaynak (n=135)		

International Journal of Disaster Risk Reduction	32	23,7
Natural Hazards	20	14,8
Australian Journal of Emergency Management	16	11,9
International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment	15	11,1
Disaster Prevention and Management	11	8,2
Disasters	11	8,2
Journal of Disaster Research	10	7,4
Sustainability	8	5,9
Disaster Medicine and Public Health Preparedness	6	4,4
Disasters and Social Resilience: A Bioecological Approach	6	4,4

Konu ile ilgili en sık yayın yapan yazarların grafiği Şekil 1’de verildi. Buna göre Shaw R.’nin 21 yayınıyla birinci sırada, Cutter SN’nin 9 yayınıyla ikinci ve Joerin J’nin 8 yayınıyla üçüncü sırada yer aldığı görüldü.



Şekil 1. Konu ile ilgili en sık yayın yapan yazarlar

Bibliyometrik analizde elde edilen yayınların diğer özelliklerine Tablo 2’de yer verildi. Buna göre yazarların %18,2’sinin (n=35) Kyoto Üniversitesine, %13’ü (n=25) Kuzeydoğu Tarım Üniversitesine ve %10,4’ünün (n=20) James Cook Üniversitesine ve %10,4’ünün (n=20) ise Massey Üniversitesine bağlı oldukları görüldü. Sorumlu yazarların bulunduğu yerlere bakıldığında yazarların %31,8’inin (n=100) Amerika Birleşik Devletleri’nde, %19’unun (n=60) Avustralya’da ve %16,2’sinin (n=51) ise Çin’de olduğu saptandı. Ülkelerin bilimsel yayın sayılarının dağılımına bakıldığında ilk üç sırada Amerika Birleşik Devletleri (n=419; %30,2), Avustralya (n=204; %14,7) ve Çin (n=198; %14,3) yer almaktayken Türkiye 9 çalışmaya 25. Sırada yer almaktaydı. Küresel olarak en çok atıf alan yayınlara bakıldığında ise Cutter SL, 2010, J Homel Secur Emerg Manag (%21,9; n=874), Cimellaro Gp, 2010, Eng Struct

(%18,9; n=754) ve Cutter SI, 2014, Glob Environ Change-Human Policy Dimens (%13,0; n=517) ilk üç sırada yer aldığı belirlendi.

Tablo 2. Yazarlar ve yayınlarla ilgili bazı özelliklerin dağılımı

Değişkenler	n	%
Yazarların bağlı olduğu kurumlara göre ilk 10 kurum (n=192)		
Kyoto Üniversitesi	35	18,2
Kuzeydoğu Tarım Üniversitesi	25	13,0
James Cook Üniversitesi	20	10,4
Massey Üniversitesi	20	10,4
Rmit Üniversitesi	18	9,4
Louisiana Devlet Üniversitesi	17	8,9
Kaliforniya Üniversitesi	16	8,3
North West Üniversitesi	15	7,8
Northumbria Üniversitesi	13	6,8
Texas AveM Üniversitesi	13	6,8
Sorumlu yazarların bulunduğu yere göre ilk 10 yer (n=315)		
Amerika Birleşik Devletleri	100	31,8
Avustralya	60	19,0
Çin	51	16,2
Japonya	30	9,5
Birleşik Krallık	26	8,3
İtalya	11	3,5
Kore	11	3,5
Almanya	9	2,9
Yeni Zelanda	9	2,9
Kanada	8	2,5
Ülkelere göre bilimsel yayın sayılarının dağılımı (n=1389)		
Amerika Birleşik Devletleri	419	30,2
Avustralya	204	14,7
Çin	198	14,3
Japonya	95	6,8
İngiltere	82	5,9
İtalya	39	2,8
Yeni Zelanda	36	2,6
Güney Kore	34	2,4
Kanada	31	2,2
Almanya	28	2,0
Hindistan	24	1,7
Endonezya	22	1,6
Güney Afrika	20	1,4
Şili	18	1,3

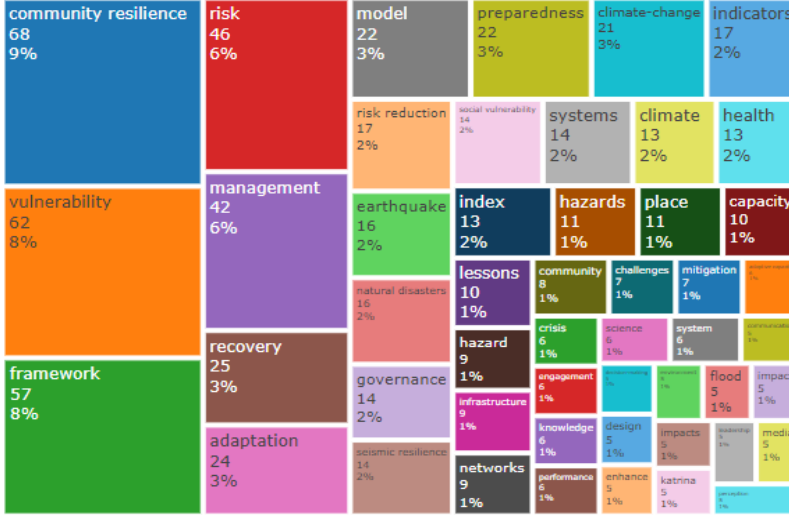
Bangladeş	17	1,2
Sri Lanka	15	1,1
İran	14	1,0
İsviçre	14	1,0
Malezya	13	0,9
Filipinler	13	0,9
Portekiz	13	0,9
Pakistan	11	0,8
Avusturya	10	0,7
Brezilya	10	0,7
Türkiye	9	0,6
Küresel olarak en çok atıf alan ilk 10 yayın (n=3982)		
Cutter Sl, 2010, J Homel Secur Emerg Manag	874	21,9
Cimellaro Gp, 2010, Eng Struct	754	18,9
Cutter Sl, 2014, Glob Environ Change	517	13,0
Chang Se, 2004, Earthq Spectra	402	10,1
Cutter Sl, 2016, Nat Hazards	346	8,7
Papadopoulos T, 2017, J Clean Prod	319	8,0
Cox Rs, 2011, Am J Community Psychol	254	6,4
Zobel Cw, 2011, Decis Support Syst	207	5,2
Cutter Sl, 2013, Environment	158	4
Orencio Pm, 2013, Int J Disaster Risk Reduct	151	3,8

En sık kullanılan anahtar kelimelere ilişkin kelime bulutuna Şekil 2’de yer verildi. Buna göre en sık kullanılan anahtar kelimelerin risk, management, recovery, adaptation ve preparedness olduğu görüldü.



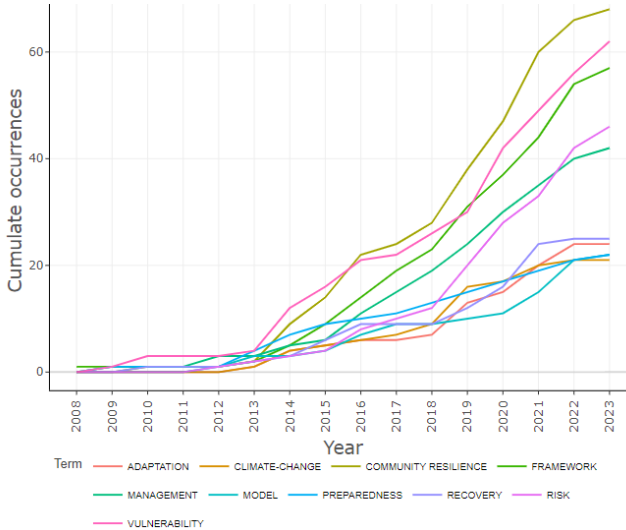
Şekil 2. En sık kullanılan anahtar kelimelere ilişkin kelime bulutu

Şekil 3'te en sık tekrar eden kelimelerin yüzdeler dağılımı yer verildi. Buna göre en sık kullanılan kelimeler arasında ilk üç sırada community resilience (n=68; %9), vulnerability (n=62;%8) ve framework (n=57; %8) yer aldığı görüldü.



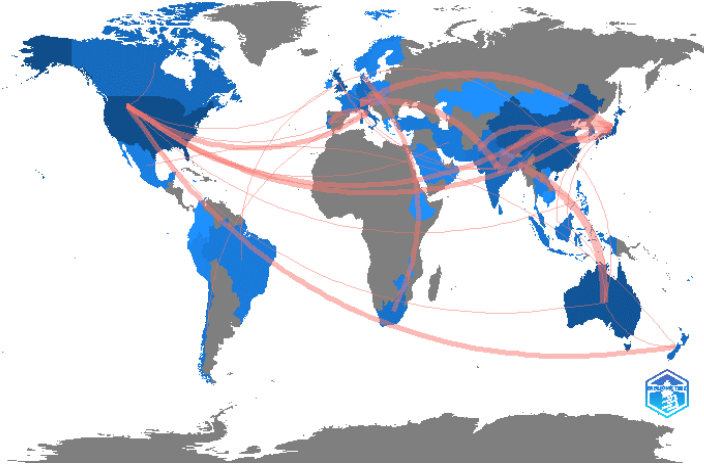
Şekil 3. En sık tekrar eden kelimelerin yüzdeler dağılımı

Şekil 4'te anahtar kelimelerin kullanım sıklığının yıllar içindeki değişimine yer verildi. Yıllara göre tercih edilen anahtar kelimeler arasında ilk üç sırada community resilience, vulnerability ve framework anahtar kelimelerinin kullanıldığı belirlendi.



Şekil 4. Anahtar kelimelerin kullanım sıklığının yıllar içindeki değişimi

Ülkeler kategorisindeki iş birliklerinin ağ gösterimi Şekil 5’te verildi. Buna göre iş birliklerinin en sık Japonya-Hindistan (n=7), Avustralya-Bangladeş (n=5), Çin-Japonya (n=4), Hindistan-İsviçre (n=4) ve Japonya-İsviçre (n=4) arasında gerçekleştirildiği görüldü. Türkiye ile iş birliklerine bakıldığında ise Türkiye’nin afet dirençliliği konusunda Almanya-Türkiye, Japonya-Türkiye, Türkiye-Belçika ve Türkiye-Norveç olmak üzere toplamda 4 iş birliğinde yer aldığı belirlendi.



Şekil 5. Ülkeler Kategorisindeki İşbirliklerinin Ağ Gösterimi

4. TARTIŞMA

Son yirmi yılda, bilim camiasında afete dirençliliği kavramına olan ilgi önemli ölçüde artmıştır (Graveline ve Germain, 2022). Afet dirençliliği konusunda yapılan çalışmaların çeşitli bibliyometrik özellikler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda da dahil edilen çalışmaların yoğunluğunun son 5 yılda (2019-2023) gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Demiroz ve Haase’nin (2019) SCOPUS veri tabanlarında indekslenen yayınların bibliyometrik özelliklerini inceledikleri çalışmalarının sonucunda; yalnızca 2017 yılında, risk ve afet yönetimi alanında dirençlilik üzerine 200’den fazla makale yayınlandığı ve bunun 10 yıl öncesine göre yedi kat artış (2008’de n=30) gösterdiği bildirilmiştir (Demiroz ve Haase, 2019). Yayınların miktarı bilimsel çalışmaların gelişim eğilimlerini ortaya koyan önemli bir göstergedir (Guo vd., 2019). Bu nedenli sonuçlar bize afet dirençliliği konusuna gittikçe artan bir ilginin olduğunu ve afet dirençliliği konusundaki literatürün hızlı bir şekilde geliştiğini göstermektedir. Dünyanın her yerinde afet olaylarının sayısının artması ve toplum dirençliliğinin afetlere maruz kalma riskini en aza indirebileceğine inanılması nedeniyle çalışmalar bu alana yoğunlaşmış olabilir (Zuraidi vd., 2021). Yayınların yer aldığı dergilere bakıldığında ise yoğunluğunun (%23,7) “International Journal of Disaster Risk Reduction” isimli dergide yayınlandığı görüldü. Benzer şekilde Rana’nın (2020) afet ve iklim değişimi

dirençliliği konusunda yaptığı bibliyometrik analiz sonucunda yayınların en sık “International Journal of Disaster Risk Reduction” isimli dergide yayımlandığı bildirilmiştir. Derginin doğal, teknolojik, sosyal ve kasıtlı felaketlerin etkisini azaltmayı amaçlayan çok disiplinli araştırmalara odaklan çalışmaları yayınladığı göz önüne alındığında araştırmacıların bilimsel yayınları için bu dergiyi tercih etmeleri beklendik bir durum olarak değerlendirilebilir.

Bibliyometrik analizde ülkelerin bilimsel yayın sayılarının dağılımına bakıldığında ilk üç sırada Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Çin yer almaktayken Türkiye bu sıralamada 25. idi. Yang ve arkadaşlarının (2021) çalışmalarında bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri yayın ve atıf konusunda önde oldukları belirtilmiştir. Zuraidi ve arkadaşlarının (2021) dünya çapında toplumsal direnç ve mekânsal planlama ile ilgili yaptıkları bibliyometrik analiz sonucunda; toplumsal direnç ve mekânsal planlamayla ilgili araştırmaların çoğunluğunun Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütüldüğünü bildirmişlerdir. Ayrıca, aynı çalışmada yazarlar daha az gelişmiş ülkelerde afetlerin etkilerinin daha fazla görülebileceğini, bu nedenle direnç konusunda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ülkemizin afetler açısından riskli bir bölge olduğu göz önüne alındığında, afet dirençliliği konularında daha fazla araştırma yapılması gerektiği ortadadır.

Bu çalışmada küresel olarak en çok atıf alan yayınlar incelendiğinde Cutter ve arkadaşlarının (2010) “Journal of Homeland Security and Emergency Management” isimli dergide yayınladıkları “Disaster Resilience Indicators for Benchmarking Baseline Conditions” isimli çalışma ilk sırada yer almaktaydı. Cutter ve arkadaşları (2010) çalışmalarında, toplulukların direncini artıran temel özellikleri ölçmek için bir metodolojik yaklaşım ve bir dizi gösterge sunulmuştur. Ayrıca çalışmada temel koşulların oluşturulmasıyla, belirli yerlerde zaman içinde direnç göstergelerinde meydana gelen değişikliklerin izlenmesinin ve bir yeri diğeriyle karşılaştırmanın mümkün olabileceği vurgulanmıştır. Böylelikle çeşitli toplulukların afet dirençliliği ölçmek veya diğerleri ile karşılaştırmak isteyen araştırmacılar önerilen metodolojik yaklaşımı ve göstergeleri kullanarak çalışmaya atıf yapmış olabilirler. Türkiye’de yapılan çalışmaların yeterli seviyede olmadığı göz önüne alındığında bundan sonraki araştırmacılar Cutter ve arkadaşlarının (2010) yayınlarında önerilen metodolojiden ve göstergelerden yararlanabilirler.

Bu bibliyometrik çalışmada dahil edilen çalışmaların en sık kullandıkları anahtar kelimeler risk, management ve recovery iken; metin içerisinde en sık tekrar eden kelimeler ise community resilience, vulnerability ve framework olarak belirlenmiştir. Rana (2020) tarafından gerçekleştirilen bir bibliyometrik analizde en sık kullanılan anahtar kelimeler vulnerability, disaster risk reduction ve community resilience olarak bildirilmiştir. Yapılan başka bir bibliyometrik çalışmada ise en sık kullanılan anahtar kelimeler; resilience, disaster ve vulnerability olarak belirtilmiştir (Demiroz ve Haase, 2019). Kullanımı tercih eden kelimeler birbirine benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

Dirençlilik afet yönetiminde önemli kavram haline gelmiş bulunmaktadır. Özellikle afet yönetimindeki anlayışın geçmişe göre değişim göstermesi dirençliliği daha önemli bir konuma getirmiş bulunmaktadır. Afet yönetiminde kararların ve politikaların dirençlilik çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Bu durum dirençliliğin daha çok anlaşılır olması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle afet yönetiminde üretilecek politikalar için dirençliliğin tüm boyutlarını bilmek gerekmektedir. Diğer açıdan dirençlilik kavramı afet yönetimindeki değişimi simgelemesi açısından önem arz etmektedir. Geçmişteki kriz yönetimi anlayışının değişmesi risk yönetimine yapılan yatırımların artmasını sağlamaktadır. Özellikle afet risk yönetimi bağlamında hazırlık ve zarar azaltma ile ilgili çalışmalar dirençliliği doğrudan etkileyen uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Afete dirençlilik kavramı başarılı uygulamaları, doğru yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Afete dirençlilik diğer taraftan güçlü kapasiteyi ve uyumu destekleyen bir kavramdır. Bu açıdan afete dirençlilik afet yönetimi konusunda hem uzmanların hem de politikacıların başarı için gerekliliği ifade etmektedir.

Bu makale, afet direnci ile ilgili literatürün eğilimleri hakkında bir fikir edinmek için bibliyometrik bir çalışmadır. Kentleşme, göç, iklim değişikliği ve küresel ısınma ile doğal afetlerin son yıllarda artış göstermesi afetlerin insanlar üzerindeki etkilerinin artmasına sebep olmaktadır. Bu artışla birlikte etkilenen insan sayısının çokluğu afet yönetiminde dirençlilik literatürünü ön plana çıkarmaktadır. Afet risk yönetiminde yeni yaklaşımın en önemli unsurlarından biri olan dirençlilik dünya üzerindeki çalışmaların ve uygulamaların ana gündem maddesi olmuştur. Bu çalışma ile dirençlilik ile ilgili yapılacak çalışmalara önemli katkı sağlayacağı ve rehberlik edeceği düşünülmektedir.

Afete dirençlilik ile ilgili çalışmaların yıllar açısından günümüze geldikçe artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Bu durum bize afete dirençlilik konusunun afet yönetimi literatüründe daha önemli bir noktaya geldiğini göstermektedir. Çalışmalar ile ilgili anahtar kelimeler risk yönetimi, iyileşmek, adaptasyon ve hazırlık kavramlarını ön plana çıkarmaktadır. Bu durum dirençliliğin bütünlük afete yönetimi evrelerinden risk yönetimi kapsamında ağırlıklandırıldığını göstermektedir. İyileşmek ve adaptasyon kavramları afet dirençliliği bileşenlerini oluşturması ile anahtar kelimeler açısından uyum gösterdiği görülmektedir. Çalışmalarda en sık tekrar edilen kelime ise toplum dirençliliği olarak ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda afet dirençliliğinin toplum dirençliliği ile bağdaştığı ve dirençlilik kavramının daha çok toplumlara uygulandığı sonucuna varılmaktadır. Ön plana çıkan diğer kavram ise güvenlik açığı olarak bulunmuştur. Güvenlik açığı dirençliliğin önünde bir engel olarak çalışmalarda zıt anlamda ağırlık verildiği görülmektedir.

Türkiye özelinde bulguları değerlendirdiğimizde ise afet dirençliliğini kapsayan bilimsel çalışmaların çok az olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların az olması dirençlilik literatürünün Türkiye’de ilgi görmediğini göstermektedir. Bu durum Türkiye’deki çalışmaların daha çok afet risk yönetimi bağlamında yapılan çalışmaların yetersiz olduğu sonucunu göstermektedir. Afet tehlikeleri açısından yüksek riskli konumda bulunan Türkiye’de afet dirençliliğine yönelik çalışmaların artması gerektiği düşünülmektedir. Son olarak afet dirençliliği konusundaki çalışmaların artması ve yapılacak araştırmaların, makalelerin artabilmesine yönelik

yeterli desteğin ve teşviğin sağlanması gerekmektedir. Afete dirençlilik ile ilgili yapılacak çalışmaların afete dirençli toplumlar oluşturması ve hazırlık kapsamında toplumun afetler konusunda farkındalık seviyelerini yükseltmeleri açısından çok yüksek öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF STUDIES CONDUCTED ON DISASTER RESILIENCE

1. INTRODUCTION

Countries and societies around the world face many risks due to natural disasters. Significant losses resulting from these disaster risks leave societies vulnerable. At this point, the concept of disaster resilience takes its place in the disaster management literature as a key concept that allows us to evaluate disasters from many aspects. Disaster resilience refers to timely and effective recovery from the effects of a hazard, including the protection and restoration of basic structures and functions..

2. METHODS

Bibliometric studies enable the quantitative examination of bibliometric materials of scientific studies within a scientific discipline, analyzing the studies by type, authors, journals, number of citations, countries, etc. It offers a general perspective that can be classified according to The purpose of using the bibliometric method in this study is to determine in which years studies on disaster resilience were concentrated and to reveal the leading countries, authors and keywords in this field. In this context, the Web of Science (WoS) Core Collection database was scanned using the keyword "community resilience" to obtain studies on disaster resilience. As a result of the screening, 401 scientific publications with the word "community resilience" in the title were included in the study. Data were analyzed using the VOSviewer program.

3. RESULTS

49.6% (n=199) of the included studies were conducted between 2019-2023, 38.5% (n=60) were cited between 2009-2013, and 23.7% (n=32) was published in the International Journal of Disaster Risk Reduction. 18.2% of the authors (n=35) are affiliated with Kyoto University. When we look at the distribution of the number of scientific publications of the countries, the United States of America (n=419; 30.2%) is in the first place and Turkey is in the 25th place in this ranking. It was determined that he received it. The most cited publication globally was Cutter SI, 2010, J Homel Secur Emerg Manag (21.9%; n=874). The most frequently used keywords were risk, management and recovery, and the most frequently repeated words were community resilience (n = 68; 9%), vulnerability (n = 62; 8%) and framework (n = 57; 8%). When looking at collaborations between countries, it was seen that the most frequent collaborations were between Japan and India (n=7). When looking at the collaborations with Turkey, it was determined that Turkey took part in a total of 4

collaborations on disaster resilience: Germany-Turkey, Japan-Turkey, Turkey-Belgium and Turkey-Norway.

4. DISCUSSION

As a result of this study, which was conducted to examine studies on disaster resilience in terms of various bibliometric features, it is noteworthy that the majority of the included studies were carried out in the last 5 years (2019-2023). Considering that the amount of publications is an important indicator of the development trends of scientific research, the results show that there is an increasing interest in the subject of disaster resilience and that the literature on disaster resilience is developing rapidly. When we look at the distribution of scientific publication numbers of countries in the bibliometric analysis, the United States, Australia and China were in the first three places, while Turkey was 25th in this ranking. Considering that our country is a risky region in terms of disasters, it is obvious that more research is needed on disaster resilience issues. The most frequently used keywords of the studies included in this bibliometric study are risk, management and recovery; The most frequently repeated words in the text were determined as community resilience, vulnerability and framework. The words preferred to use are similar to each other.

CONCLUSION

As a result of the study, it is seen that studies on disaster resilience have shown an increasing trend over the years. Keywords related to the studies highlight the concepts of risk management, recovery, adaptation and preparation. This shows that resilience is weighted within the scope of risk management within the scope of disaster management. The most frequently repeated word in studies is community resilience. In this context, it is concluded that disaster resilience is compatible with community resilience and that the concept of resilience is mostly applied to societies. When we evaluate the findings specifically for Türkiye, it is seen that there are very few studies covering disaster resilience. The scarcity of these studies shows that the resilience literature does not attract attention in Turkey. These studies show that the studies in Turkey, mostly in the context of disaster risk management, are inadequate. For this reason, studies on disaster resilience are thought to be of great importance in terms of creating disaster-resistant societies and raising the awareness of the society about disasters within the scope of preparation.

KAYNAKÇA

- Aksha, S. K., & Emrich, C. T. (2020). Benchmarking Community Disaster Resilience in Nepal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1985. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061985>
- Bronfman, N. C., Castañeda, J. V., Guerrero, N. F., Cisternas, P., Repetto, P. B., Martínez, C., & Chamorro, A. (2023). A Community Disaster Resilience Index for Chile. *Sustainability*, 15(8), 6891.

- Cox, R. S. ve Hamlen, M. (2015). Community Disaster Resilience and the Rural Resilience Index. *American Behavioral Scientist*, 59(2), 220-237. <https://doi.org/10.1177/0002764214550297>.
- CRED (2022). Disasters in numbers 2022. Centre for Research on the Epidemiology of Disasters (CRED). Erişim tarihi: 10.10.2023; Erişim adresi: https://cred.be/sites/default/files/2022_EMDAT_report.pdf
- Cutter, S. L., Burton, C. G. ve Emrich, C. T. (2010). Disaster Resilience Indicators for Benchmarking Baseline Conditions. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.2202/1547-7355.1732>
- Demiroz, F. ve Haase, T. W. (2020). The Concept of Resilience: A Bibliometric Analysis of the Emergency and Disaster Management Literature. In *Local Disaster Management* (pp. 16-35). Routledge.
- Graveline, M. H. ve Germain, D. (2022). Disaster Risk Resilience: Conceptual Evolution, Key Issues, and Opportunities. *International Journal of Disaster Risk Science*, 13(3), 330-341. <https://doi.org/10.1007/s13753-022-00419-0>
- Guo, Y. M., Huang, Z. L., Guo, J., Li, H., Guo, X. R. ve Nkeli, M. J. (2019). Bibliometric Analysis on Smart Cities Research. *Sustainability*, 11(13), 3606.
- Ji, T., Wei, H. H., Sim, T., Yang, L. E. ve Scheffran, J. (2021). Disaggregated Validation of Disaster-Resilience Indicators Using Household Survey Data: A Case Study of Hong Kong. *Sustainable Cities and Society*, 67, 102726.
- Merigó, J. M. ve Yang, J. B. (2017). Accounting Research: A Bibliometric Analysis. *Australian Accounting Review*, 27(1), 71-100.
- Rana, I. A. (2020). Disaster and Climate Change Resilience: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101839.
- Savrun, B. ve Mutlu, H. M. (2019). Kent Lojistiği Üzerine Bibliyometrik Analiz. *Kent Akademisi*, 12(2), 364-386. <https://doi.org/10.35674/kent.534729>
- Tariq, H., Pathirage, C. ve Fernando, T. (2021). Measuring Community Disaster Resilience at Local Levels: An Adaptable Resilience Framework. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 62, 102358.
- World Health Organization. (2020). Environmental Health in Emergencies: Natural Events. Erişim tarihi: 10.10.2023; Erişim adresi: <https://www.who.int/teams/environment-climate-change-and-health/emergencies>
- Yang, Q., Yang, D., Li, P., Liang, S. ve Zhang, Z. (2021). A Bibliometric and Visual Analysis of Global Community Resilience Research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10857. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010857>

- Zhu, J. ve Liu, W. (2020). A Tale of Two Databases: The Use of Web of Science and Scopus in Academic Papers. *Scientometrics*, 123(1), 321-335. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03387-8>
- Zuraidi, E., Caesarina, I. ve Agustina, M. (2021). A Bibliometric Study of Global Trends in Community Resilience and Spatial Planning Research (2000-2021). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. IOP Publishing.

-RESEARCH ARTICLE-

THE EFFECT OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT ON WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT: A CASE OF BANKING SECTOR*

Didar YILDIRIM¹ & Şule DARICAN²

Abstract

In the globalizing world, organizations are focused on enhancing the quality of service or products to gain a competitive advantage, and they believe this can be achieved through high-performing employees. Therefore, the importance of dedicated employees who are committed to their work is increasing day by day. Individuals who are focused on their jobs will exhibit positive behaviors for their organizations, effectively contributing to achieving organizational goals. These individuals will not only fulfill their tasks according to standards but often surpass expectations by delivering performance beyond the norm. An employee's commitment to work is also linked to the ability to maintain a balanced private life. In order to achieve work-life balance, it is necessary to be able to manage work and private life simultaneously by setting priorities well. The social support received from the social environment is effective in achieving work-life balance and being engaged in work. Social support for employees typically includes various benefits, social services, educational opportunities, health facilities, and adjustments in working conditions.

In this context, the purpose of this study conducted with participants who are bank employees is to determine the effect of perceived social support on work-life balance and work engagement. The sample of the study consists of 492 bank employees who work at different levels of a public capital bank serving Istanbul and who voluntarily participated in the study.

According to the results of the study, both exploratory factor analysis (EFA) based on obtained data and confirmatory factor analysis (CFA) conducted for the validity of the scales have shown favorable fit indices. In accordance with the measurement model, a structural equation model (SEM) aimed at determining relationships was applied, and the results were evaluated. Correction analysis was also used in the study to identify relationships between main dimensions and sub-dimensions. According to the results obtained in the study, it is revealed that perceived social support has a significant negative effect on work-life balance and perceived social support has a significant positive effect on work engagement. The study concluded that as perceived social support increases in the banking sector, work-family and family-work conflicts will decrease, and work engagement will increase.

Keywords: *Perceived Social Support, Work-Life Balance, Work Engagement.*

JEL Codes: *M1*

Başvuru: 19.01.2024

Kabul: 01.02.2024

* This study has been adapted from the master thesis "The Effect of Perceived Social Support on Work-Life Balance and Work Engagement: A Case of Banking Sector" prepared by Didar YILDIRIM under the supervision of Şule DARICAN.

¹ İstanbul Aydın University, Institute of Graduate Studies, İstanbul, didaryildirim@aydin.edu.tr, ORCID: 0009-0003-1301-2094

² İstanbul Aydın University, İstanbul, suledarican@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0688-6020

ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN İŞ YASAM DENGESİ VE İŞE ANGAJE OLMAYA ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ¹

Öz

Globalleşen dünyada, örgütler rekabet üstünlüğü sağlayabilmek adına sunulan hizmet ya da ürün kalitesinin artırılmasına; bu amacı da yüksek performanslı çalışanlarla gerçekleştirebilecekleri fikrine odaklanmışlardır. Bu nedenle kendini işe adanmış çalışanların önemi gün geçtikçe artmaktadır. İşlerine odaklanmış bireyler, kurumları için olumlu davranışlar sergileyerek, örgütsel hedeflere ulaşmada etkili olacaklardır. Bu kişiler görevlerini, sadece standartlara uygun bir şekilde değil, genellikle beklenenin üzerinde bir performans göstererek yerine getireceklerdir. Bir çalışanın işe angaje durumu aynı zamanda özel hayatını da dengeli yürütebilmekle bağlantılıdır. İş yaşam dengesinin oluşması için, önceliklerin iyi belirlenerek iş ve özel hayatı eş zamanlı idare edebilmesi gerekmektedir. Çalışanın iş yaşam dengesini sağlayabilmesinde ve işe angaje olmasında çevresinden aldığı sosyal destek etkilidir. Çalışanlara sunulan sosyal destek, genellikle çeşitli avantajlar, sosyal hizmetler, eğitim olanakları, sağlık imkanları ve çalışma koşullarındaki düzenlemeleri içermektedir.

Bu bağlamda, banka çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmanın amacı, algılanan sosyal desteğin, iş-yaşam dengesi ve işe angaje olmaya etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da hizmet veren bir kamu sermayeli bankanın farklı kademelerinde görev yapan ve çalışmaya gönüllü katılan 492 banka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, elde edilen verilere dayalı olarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve ölçüklerin yapı geçerliliği için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA), olumlu uyum iyilikleri göstermiştir. Ölçüm modeline göre, ilişkilerin belirlenmesini amaçlayan yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmış ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amacıyla, korelasyon analizi de çalışmada kullanılmıştır. Analizlerin ardından elde edilen sonuçlara göre, algılanan sosyal desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde negatif yönde anlamlı etkili olduğu ve algılanan sosyal desteğin işe angaje olma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkili olduğu ortaya konmaktadır. Araştırmada bankacılık sektöründe algılanan sosyal destek arttıkça iş-aile ve aile iş çatışmalarının azalacağı; işe angaje olmanın artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Sosyal Destek, İş Yaşam Dengesi, İşe Angaje Olma

JEL Kodları: M1

“This research has been conducted in accordance with Research and Publication Ethics.”

¹ Extended Turkish Summary is at the end of the research.

1. INTRODUCTION

Developments in technology have led to the need to achieve more work and integrate technological information into the workflow in a shorter time in organizations. Thus, it has become important to increase the organizational commitment and motivation of employees. There are many factors that affect employee motivation. A balanced life, less stress, social support, and level of understanding of this support are effective in ensuring work engagement and work-life balance for the employees. The level of social support, the process of making sense of and evaluating this support constitute perceived social support (Procidano and Heller, 1983: 2). It is seen that employees with a high level of perceived social support in terms of work-life balance are more diligent and attentive in their jobs. As well as the social support potential of the colleagues, friends, and family, the perception of the employee plays an important role in the level of engagement in business life. It is observed that employees with a high level of perceived social support are more successful in managing stress and balancing the pressure of the roles they have in life with the help of a spouse, friends, and family. Environmental support coming from people such as a spouse and friends are very important in achieving work-life balance. While in some cultures it is natural to receive support from a spouse, friends, or family, these support factors have not yet developed in other cultures. It is seen that cultural factors have an effect on social support, and social support is seen more commonly in social cultures compared to egocentric cultures (Goodwin and Giles, 2003: 240-245). Geographical conditions of the employee may lead them to be self-centered or socially supportive of the people around them. Regardless of the circumstances, employers may expect a high level of commitment from their employees due to the desire of achieving success more quickly. In order to improve organizational conditions, various supportive activities can be carried out in order to increase the social support perception of employees. The perceived social support of the employees and their belief in the benefits they will receive as a result of this support are also very important. Individuals should regulate their work-life balance in this direction by considering the importance of the social support they will receive and ensure their own motivation as employees (Agoha et al., 2015: 28). Organizations can achieve an employee profile that can establish a work-life balance and dedication to work in return for the support they provide (Grawitch et al., 2006: 129). Due to being an important aspect of a healthy working environment, work-life balance has led to new strategic human resources policies (Perry-Smith and Blum, 2000: 1107). It has had a great impact on employees, families, and organizations (Allen, et al., 2013: 36). Employees that are distracted by the pressures of an unregulated work-life balance led to various costs in companies such as loss of productivity, absenteeism, turnover, as well as medical expenses and reduced business profits. When the employers incur these costs and the situation affects the business volume of the company, it may lead them to terminate the business relationship with the employee. In this context, an increase in perceived level of social support in society may lead to a decrease in unemployment rate and an increase in the welfare level of the families in the society. Organizations can measure the potential of the employees for achieving a work-life balance during human resources processes and

examine their engagement to the job. Perceived social support may lead the existing workforce to stay longer at the organization, as well as a preference of the organizations that place importance on corporate memory. Due to the structure of some business sectors, the sources of stress are dynamic, and they may change in an instant. The work-life balance of the employees that work in these sectors may deteriorate more rapidly, and the level of perceived social support in these sectors should be maximized for this reason. In this process, organizations may need to provide moral support to their employees to achieve positive emotions and attitudes. When the factors that positively affect the performance of the employees are examined, concepts such as management of the job, the value and importance of the work, trust, open-mindedness, and encouragement come to the fore (Ylitapio-Mäntylä, 2012: 460). It is thought that the perception of social support contributes to success, continuity, and engagement in business life. It can be argued that the operational risk of the employees with a high level of work engagement is lower in the sectors where there are minimal repercussions of operational risks. It is seen that the concepts of work engagement and perceived social support are very important in business sectors that may suffer from considerable financial losses such as finance and banking sector. An organization needs to nurture perceived social support to achieve sustainable success, continuous corporate memory, and business productivity. The aim of this research, which was conducted with employees that work at various public banks, is to examine the effect of perceived social support on work-life balance and work engagement.

1.1. Conceptual Framework

1.1.1. Perceived Social Support

Perceived social support refers to how supported employees feel in the work environment. This perception has a significant impact on employees' job satisfaction, commitment, motivation, and overall job performance. The perceived level of social support is affected by many factors such as relationships in the workplace, management style, corporate culture, and available resources (Chandrakar, 2017:58). This support can increase the work commitment of employees and their overall satisfaction in the workplace, both individually and as part of a team. Perceived social support involves morale and motivation necessary to meet the emotional needs of employees in the workplace to cope with business-related difficulties. Understanding, empathy, and supportive attitudes from colleagues and managers can help employees have better performance during difficult times while under stress. Social support can also reduce turnover rates by making employees feel more connected and satisfied at work (Wu et al., 2021a:204). Social support is critical for the career development of employees as well as their work-life balance. Social support includes various organizational factors such as training and learning opportunities, mentoring, feedback, and guidance for business and private life. A work environment that encourages employees to continually learn and develop their skills is essential for both individual and organizational success. Perceived social support also helps employees become more competent in their current jobs and achieve their career goals (Kanten, 2014:114).

The forms of social support in organizations may vary depending on the sector. Perceived social support in the banking sector may include practices that reduce operational risks. The use of high-security devices, which can work quickly and provide sufficient resources to access information, helps employees use the time they spend at the workplace more efficiently. Access to the necessary resources, especially during challenging projects or busy work periods, contributes to the reduction of stress and more effective management of the workload. Social support emphasizes the quality of relationships in the workplace and interactions between colleagues. Well-established social relationships and a strong team spirit can boost overall morale and motivation at work. Reinforcing healthy relationships based on trust and respect among colleagues strengthens cooperation and team harmony at the organization (Wu et al., 2021b:205). In addition, having social support in the workplace helps employees cope with work-related stress and difficulties.

Perceived social support consists of three sub-dimensions: support from family, friends, or a special person: (1) The family sub-dimension aims to make it easier for employees to balance their work and private lives. This dimension ensures that the family life of the employees is respected, and the work-related responsibilities are fulfilled in harmony with familial responsibilities. A good work-family balance positively affects job satisfaction, work motivation, and well-being of employees, as well as the general productivity in the workplace. Achieving work-life balance in the family sub-dimension is possible through flexible work arrangements, family-friendly policies, respect for work-life balance, supportive work environment, and providing resources for the family (Lim and Teo, 2000: 560-586). (2) Friends sub-dimension involves the social relationships of employees in the workplace and the effect of these relationships on general well-being. This dimension includes the development of friendships, social interactions, and support networks among colleagues. Healthy social relationships enrich employees' work experiences, help them cope with stress, and increase their work engagement (Tuna and Aslan, 2018: 983). (3) A special human sub-dimension focuses on the individual needs of employees in the workplace and how these needs are met. This dimension is related to the factors that make employees feel valuable and special. Respect for each individual's unique contributions and needs in the workplace is at the basis of this dimension (Keskinliç, 2015: 2).

1.1.2. Work-Life Balance

Regulation of work-life balance helps employees have healthy private and professional lives. Aiming for a good work-life balance encourages employees to allocate their time according to priorities and maintain balance by spending appropriate amounts of time for family, well-being, and vacations in addition to work-related activities and business travels (Akın et al., 2017: 113-124). Work-life balance involves maintaining an appropriate balance between career and aspirations on the one hand, and pleasure, vacation, and family life on the other. Long working hours and constant heavy workload result in a need for employees to balance their roles in business and private life. According to Kahn et al. (1964), although work-life balance

is initially considered as a conflict between work and family, it is related to conflict resolution and regulation of pressures and responsibilities of family life and work life (Kahn et al., 1964: 22). It is known that the combination of work and family living spaces changes over time. Today, employees face a wide range of challenges in daily life that disrupt the balance between their work and private lives. A work-family conflict is a situation that occurs when the fulfillment of responsibilities in one role is incompatible with the fulfillment of responsibilities in the other role (Lobel, 1991: 507). Poor work-life balance negatively affects the personal life of employees as well as their performance at work. An employee with a better work-life balance contributes significantly to the growth and success of the organization.

Work-life balance is crucial for the government and policymakers, as it is the individuals that make up the essence of healthy functioning in society. Over the years, there has been an increasing dependence on information technology in the employed population. Employees are requested to extend their work hours and to be willing to work on weekends. In addition, employees are expected to be always available and to respond to e-mails and phone calls immediately even outside of working hours (Reiter, 2007: 273). As a result of these pressures, employees fail to achieve a good work-life balance. With the development of technology, new business sectors have emerged. Employees increasingly expect flexibility and freedom in their workplaces as well (Boudreau and Jeppesen, 2015: 1761). When the mental and physical health of employees allows them to manage stress correctly and the human resources policies facilitate a sustainable work-life balance in organizations, employees can achieve a healthy balance between their work and personal lives. Individuals with good mental and physical health also constitute a healthy society, which is an important factor in the development of countries. Social employees can contribute more to both their families and their organizations. It is maintained that an extroverted employee contributes to the enrichment of business life, and having a positive mood is also another factor that lowers the conflict between work and personal lives (Horwitz et al., 2008: 281-288).

When the work-life balance studies in the literature are examined, it is seen that the organizational consequences of work-life imbalance are divided into direct costs and indirect costs. The indirect costs of work-life imbalance are job dissatisfaction, lower organizational commitment, and poor quality in social relations (Quick et al., 1997: 69). Situations such as dismissal, absenteeism, work slowdown, and strike constitute the costs that directly affect the organization. The cases where the individuals cannot balance their work, family, and private life lead to an increase in the stress levels of the individuals and loss of workforce due to stress. If the work-family conflict continues, employees may leave their jobs or start searching for a new job. High turnover rates indicate that there are problems in the organization. The fact that this situation leads to a slowdown in the processes of the organization and reduces the quality of work is one of the direct costs of work-family conflicts in employees' lives (Boudreau and Jeppesen, 2015: 1777).

1.1.3. Work Engagement

The concept of work engagement refers to employees' commitment to their jobs, their energy levels during work, and their attitudes towards the organization (Peabody, 2013: 251). This concept measures how much energy, passion, and dedication employees have for their jobs. Employees who are highly engaged in work tend to add more value to the organization and have higher productivity at work (Gorozidis and Papaioannou, 2016: 46). In work engagement, enthusiastic and energetic attitudes of employees towards their work manifests itself as high levels of motivation and desire to do their jobs. According to Schaufeli, enthusiastic employees generally love their jobs and find their work enjoyable. This allows them to be more creative and productive and increases overall morale and motivation at work. Dedicated employees develop a strong commitment to their own work and to the goals of the company, understand the importance of their work, and make extra efforts to contribute to the success of the company (Niven, 2016: 305). Employees who are more focused are also more diligent in their work. Those who have a high level of work engagement are more attentive in their work and do not notice how time passes while working. This increases the quality of the work and performance levels of the employees (Choudhry and Fang, 2008: 566).

The concept of work engagement is characterized by three sub-dimensions: vigor, dedication, and absorption: (1) Vigor refers to the level of energy, vitality, and endurance that employees have while doing their work. It involves significant enthusiasm and energy in employees' attitudes towards work. Vigor is related to employees' passion for their jobs, their motivation, and their commitment to their responsibilities in the workplace in general (Demirbatir and Engür, 2018: 86). (2) Dedication refers to the commitment of employees to their jobs and to the organization. This dimension is characterized by employees' deep commitment to the work and their loyalty and belief in the organization. Dedication involves significant loyalty and commitment in employees' approach to their work and their attitude towards the organization. This includes not only getting the job done, but also showing extra effort and initiative for the success of the business and the institution (Kara et al., 2019: 177). (3) Absorption refers to the degree of attention, interest, and focus of the employees about their work. It reflects the curiosity, attention, and dedication of employees. Absorption is associated with full concentration on work and reflects how much employees care about their jobs (Saarikoski et al., 2008: 1233).

2. METHOD

2.1. Research Model and Hypotheses

The model (Figure 1) and hypotheses showing the effect of perceived social support on work-life balance and work engagement have been developed as follows:

H1: There is a statistically significant relationship between perceived social support and work-life balance.

H2: There is a statistically significant relationship between perceived social support and work engagement.

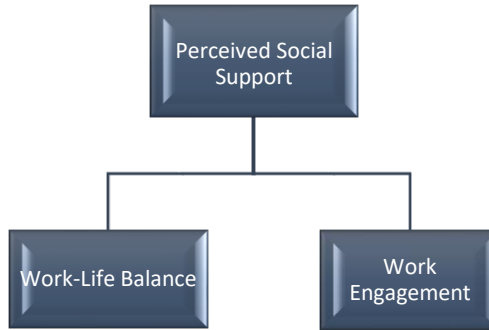


Figure 1. Research Model

2.2. Population and Sample of the Research

The population of the research consists of employees who work at public banks in Istanbul. According to the 2022 yearbook of the Banks Association of Turkey (TBB), 62,226 people work at public banks.

Using the sample size calculation table from Yazıcıoğlu and Erdoğan (2004), the sample size that represents this population was found to be at least 383 participants with a margin of error of 0.05.

The following formula was used to calculate the sample size:

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

N= Population (62226 people)

n= Sample size

p= The probability of the event occurring (0.5)

q= The probability of the event not occurring (0.5)

t= t test level (1.96)

d= margin of error (0.05)

Random sampling method was used in this research and analyses were carried out with the data collected from 492 bank employees who voluntarily participated in the research.

Relationship analysis was carried out in the research. For this analysis, G*POWER 3.1 was used, and the minimum number of samples required was determined based on the power analysis results. Cohen (1988) and Prajapati et al. (2010) suggest in their study that the statistical power should be at $1 - \beta = 0.95$. The significance level was determined as $\alpha = 0.05$. Power analysis results showed that the research is valid in terms

of relationship analysis if the sample size is 115 or above. Therefore, it was concluded that the sample size of 492 in total is suitable for drawing statistical inferences.

2.2. Data Collection Tool

In the research, data were obtained through a survey consisting of two parts. The first part of the survey includes questions about the demographic and general characteristics of the participants such as gender, education level, age, marital status, economic income and knowledge about concepts such as manager support, spouse support, work-life balance, and work engagement. The second part of the survey consists of questions related to perceived social support, work-life balance, and work engagement.

Perceived social support, Measured with the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. In the validity and reliability studies conducted by Zimet et al. (1988) and Eker et al. (2001), this scale consists of three sub-dimensions and 12 statements: perceived social support from family, friends, or a special person. A 7-point Likert scale ranging from "definitely no" (1) to "definitely yes" (7) was used for the answers to this scale.

Work-life balance, Measured with the Work Family Life Conflict Scale. Developed by Netemayer et al. (1996) and adapted to Turkish by Efeoğlu (2006), this scale measures work-family and family-work conflicts with two sub-dimensions and 10 statements. A 5-point Likert scale ranging from "strongly disagree" (1) to "strongly agree" (5) was used for the statements in the scale.

Work engagement, Measured with the Work Engagement Scale, which was developed by Schaufeli et al. (2002) and adapted to Turkish by Köse (2015) and consists of three sub-dimensions (vigor, dedication, and absorption) and 17 statements. A 5-point Likert scale ranging from "strongly disagree" (1) to "strongly agree" (5) was used to answer the statements.

2.3. Statistical Analysis of Data

SPSS version 27.0 and AMOS version 23.0 were used for the statistical analysis of the research. The significance level was accepted as $\alpha=0.05$. In the evaluation of the data, first, the percentage distribution values of the participants' demographic and general characteristics information were calculated. After applying explanatory and confirmatory factor analysis to test the construct validity of the data set, structural equation model was used to analyze the relationships to test the hypotheses.

3. FINDINGS

3.1. Validity and Reliability Analyses

For the reliability analysis of the survey, Cronbach's Alpha, Split, Parallel and Strict tests were applied to the data set. If the Cronbach Alpha value is 0.70 and above, it is known that the survey meets the reliability criteria and has internal consistency (Sart, 2020:61). Some researchers stated that this value should be above 75% (Sezgin and

Kinay, 2010:112; Sezgin, 2016:1286). Internal consistency and reliability are ensured if the results obtained from all criteria exceed 0.70 (Sart et al., 2018:120). Reliability analysis results of the survey applied in this research; Cronbach's Alpha = 0.902, Parallel = 0.903, Split = 0.901-0.904 and Strict = 0.902 (Table 1).

Table 1. Reliability Results of the Survey

Criteria	Reliability Results
Cronbach's Alpha	0.902
Split	0.901-0.904
Parallel	0.903
Strict	0.902

3.2. Demographic Findings

In this section of the research, frequency and percentage distribution of the demographic and general characteristics of the participants are presented (Table 2).

Table 2. Findings Regarding Demographic Characteristics

Variables	Groups	Frequency	Percentage
Gender	Female	248	50.4
	Male	244	49.6
	Total	492	100.0
Education	Associate degree	56	11.4
	Bachelor's degree	396	80.5
	Graduate Degree	40	8.1
	Total	492	100.0
Age	below 25	53	10.8
	25-30	87	17.7
	31-40	190	38.6
	41-50	130	26.4
	51 and above	32	6.5
	Total	492	100.0
Marital Status	Married	321	65.2
	Single	146	29.7
	Divorced/Widowed	25	5.1
	Total	492	100.0
Number of Children	No children	182	37.0
	1	121	24.6
	2	133	27.0
	3 and above	56	11.4
	Total	492	100.0
Monthly Income Perception	Less income than expenses	112	22.8
	Equal income to expenses	196	39.8
	More income than expenses	184	37.4
	Total	492	100.0

The demographic data of the participants presented in Table 2 shows that 50.4% of the 492 participants are female, 49.6% are male, and most of them have an

undergraduate degree (80.5%). A significant portion of the participants are between the ages of 31-40 (38.6%), 10.8% are under the age of 25, 17.7% are between the ages of 25-30, 26.4% are between the ages of 41-50, and 6.5% are aged 51 and over. The majority (65.2%) are married, 37% do not have children, 24.6% have 1 child, 27% have 2 children, and 11.4% have 3 or more children. In addition, 22.8% of the participants have a perception of income of "less income than expenses", 39.8% of "income equal to expenses", and 37.4% of "more income than expenses."

Table 3. Findings Regarding General Characteristics

Variables	Groups	Frequency	Percentage
Status of Receiving Manager Support	Yes	122	24.8
	No	197	40.0
	Sometimes	173	35.2
	Total	492	100.0
Status of Receiving Family Support	Yes	229	46.5
	No	127	25.8
	Sometimes	136	27.6
	Total	492	100.0
Status of Receiving Spouse Support	Yes	264	53.7
	No	98	19.9
	Sometimes	39	7.9
	Not applicable	91	18.5
	Total	492	100.0
Status of Work-Life Balance	Very bad	32	6.5
	Bad	62	12.6
	Average	178	36.2
	Good	157	31.9
	Very Good	63	12.8
	Total	492	100.0
Knowledge of the Concept of Work Engagement	Never heard of it	40	8.1
	Heard of it	70	14.2
	No idea	84	17.1
	Heard of it but don't know what it means	181	36.8
	Heard of it and know what it means	117	23.8
	Total	492	100.0

The data on general characteristics in Table 3 show that 24.8% of 492 participants stated that they received managerial support, 40% stated that they did not receive managerial support, and 35.2% stated that they sometimes received managerial support. It is understood that the majority of the participants receive family support (46.5%), 25.8% do not receive family support, and 27.6% sometimes receive family support. Again, it was determined that the majority of the participants (53.7%) received spouse support, 19.9% did not receive spouse support, 7.9% sometimes received support from their spouse, and 18.5% were not suitable to answer this question. 6.5% of the participants rated their work-life balance as "very bad", 12.6% as "bad", 36.2% as "medium", 31.9% as "good", 12% as "good" 8 rates it as "very

good". 8.1% of the participants had never heard of the concept of work engagement before, 14.2% had heard of it, 17.1% had no idea about it, 36.8% had heard of it but did not know its meaning, and 23.8% had heard of it. It is seen that he heard it and knew its meaning.

3.3. Exploratory Factor Analysis (EFA)

In the first stage of the explanatory factor analysis, the suitability of the data in the scale for factor analysis was tested and approved. In order to determine the factor structure, principal component analysis was carried out with the varimax rotation method. No inference was made as a result of the analysis since there was no expression below the value of 0.20 in the extraction column. Since the diagonal values in the anti-image correlation matrix of all three scales were above 0.50, the scales were used in their original form. It was observed that the perceived social support scale had factor weights between 0.60 and 0.79, the work-life balance scale between 0.66 and 0.80, and the work engagement scale between 0.60 and 0.76.

Table 4. Explanatory Factor Analysis Results

Perceived Social Support Scale	Percentage of Explained Variance	Cronbach's Alpha (CA)	Response Average
Family sub-dimension	%27.78	0.915	5.178
Friends sub-dimension	%22.14	0.913	5.114
A special person sub-dimension	%19.51	0.910	5.080
KMO= 0.922; Bartlett $\chi^2=7416.39$ and $p=0.000$; Percentage of Explained Variance: %69.43			
Work-Life Balance Scale	Percentage of Explained Variance	Cronbach's Alpha (CA)	Response Average
Work-Family Conflict Sub-Dimension	%34.99	0.919	3.385
Family-Work Conflict Sub-Dimension	%31.46	0.918	3.027
KMO= 0.920; Bartlett $\chi^2=8211.37$ and $p=0.000$; Percentage of Explained Variance: %66.45			
Work Engagement Scale	Percentage of Explained Variance	Cronbach's Alpha (CA)	Response Average
Vigor Sub-Dimension	%28.04	0.916	3.912
Dedication Sub-Dimension	%24.12	0.912	3.837
Absorption Sub-Dimension	%20.31	0.909	3.879
KMO= 0.921; Bartlett $\chi^2=8912.42$ and $p=0.000$; Percentage of Explained Variance: %72.47			

In the factor structure, the eigenvalues of 2 factors for perceived social support, 2 factors for work-life balance, and 3 factors for work engagement are higher than 1 (Table 4). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) values of all three scales are above 0.70, therefore the sample adequacy is accepted to be at a good level. The perceived social support scale has a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sampling adequacy of 0.922, the work-life balance scale 0.920, and the work engagement scale 0.921. Bartlett's sphericity test was carried out to measure the consistency of the variables to be analyzed. The test results are statistically significant for the perceived social support

scale ($\chi^2=7416.39$ and $p= 0.000$), the work-life balance scale ($\chi^2=8211.37$ and $p= 0.001$), and for the work engagement scale ($\chi^2=8912.42$ and $p= 0.001$).

3.4. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

In the research, confirmatory factor analysis (CFA) was carried out to test the suitability of the factors resulting from exploratory factor analysis (EFA) with the hypothesized factor structures. Previously created models with this analysis reveal how and to what extent a group of observable variables explain the factors. In this direction, the first level CFA model was generated with the AMOS 23.0 program, and then the second level was created and the interdependent effects of the latent factors with these factors were tested (Figure 2).

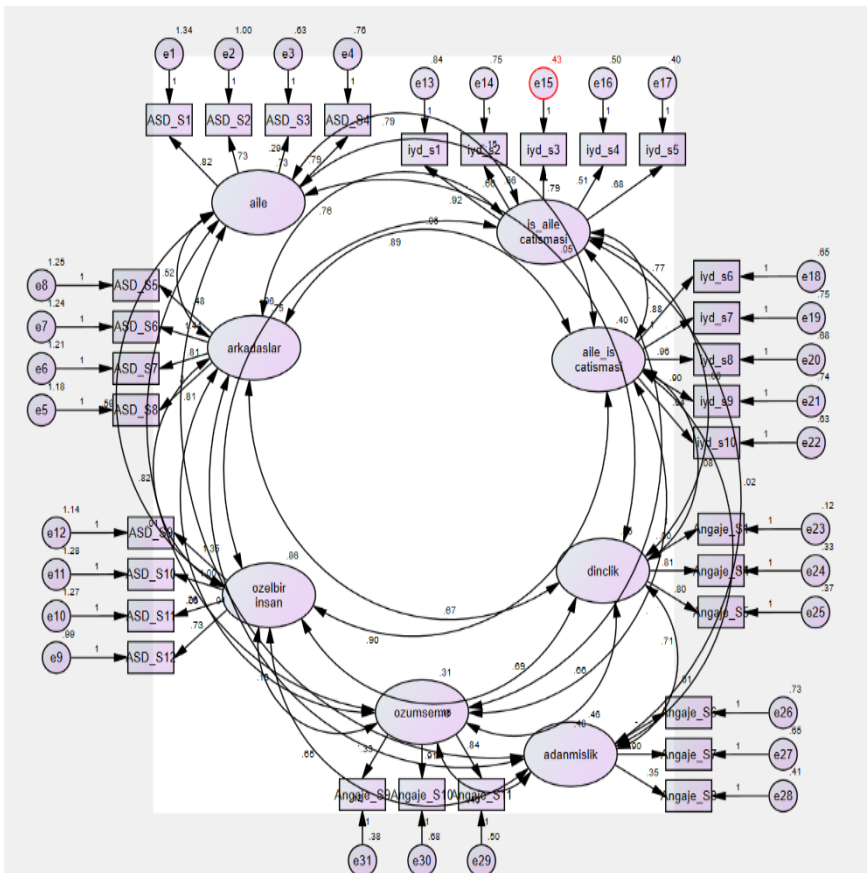


Figure 2. CFA Analysis Results
 Table 5. CFA Goodness of Fit Results

Measurement (Fit Statistics)	Good Fit	Acceptable Fit	Research Model Value	Status of Fit
------------------------------	----------	----------------	----------------------	---------------

General Model Fit				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.32	Good Fit
Comparative Fit Statistics				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.931	Acceptable Fit
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.989	Good Fit
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.980	Good Fit
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.964	Acceptable Fit
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.045	Good Fit
Absolute Fit Indices				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.956	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.939	Good Fit
Residual Based Fit Index				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.018	Good Fit

Resource: Kline (2011)

As seen in Table 5, the ratio was calculated as $X^2 /sd = 2.32$. A ratio below 3 indicates a “good fit.” An NFI value between 0.931 and 0.94-0.90 indicates "acceptable fit." TLI (NNFI) and IFI values (0.989 and 0.980, respectively) above 0.95 indicate a good fit. While a CFI value (0.964) above 0.95 indicates an acceptable fit, the RMSEA value of 0.045 (≤ 0.05), the GFI value of 0.956 (≥ 0.90), the AGFI value of 0.939 (≥ 0.90), and the RMR value of 0.018 (≤ 0.05) indicate a good fit. Thus, the factor structure of the 3 scales was confirmed and structural equation model estimation was started.

3.5. Correlation Analysis

In the study, correlation analysis was conducted to determine the relationships between perceived social support, work-life balance, and work engagement (Table 6).

Table 6. CFA Goodness of Fit Results

	Perceive d Social Support Dimensi on	Family Sub- Dimensi on	Friends Sub- Dimensi on	A Special Person Sub- Dimensi on	Work- Life Balance Dimensi on	Work- family conflict sub- dimensi on	Family- work conflict sub- dimensi on	Work Engagem ent Dimensio n	Vigor Sub- Dimensi on	Dedicati on Sub- on	Absorpti on Sub- on
Perceive r	1.000	0.925**	0.935**	0.918**	-0.184**	-	-	0.105*	0.144**	0.089*	0.045
Support p	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.147**	0.172**	0.019	0.001	0.047	0.317
Dimensi r		1.000	0.809**	0.770**	-0.179**	-	-	0.100*	0.139**	0.074	0.050
Family Sub- Dimensi p		.	0.000	0.000	0.000	0.147**	0.163**	0.027	0.002	0.102	0.264

Table 6 (cont.). CFA Goodness of Fit Results

Perceived Social Support Dimension	<i>Family Sub-Dimension</i>	<i>Friends Sub-Dimension</i>	<i>A Special Person Sub-Dimension</i>	Work-Life Balance Dimension	<i>Work-family conflict sub-dimension</i>	<i>Family-work conflict sub-dimension</i>	Work Engagement Dimension	<i>Vigor Sub-Dimension</i>	<i>Dedication Sub-Dimension</i>	<i>Absorption Sub-Dimension</i>	
n	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	
<i>Friends Sub-Dimension</i>	r		1.000	0.783*	-0.156**	-0.142**	-0.129**	0.146*	0.183*	0.119*	0.087
	p			*				*	*		
<i>A Special Person Sub-Dimension</i>	r			1.000	-0.175**	-0.119*	-0.186**	0.045	0.077	0.054	-0.014
	p				0.000	0.008	0.000	0.321	0.088	0.230	0.755
Work-Life Balance Dimension	r				1.000	0.873**	0.858**	0.145*	0.093*	0.121*	0.182**
	p					0.000	0.000	*	0.039	0.007	0.000
<i>Work-family conflict sub-dimension</i>	r					1.000	0.498**	0.073	0.022	0.073	0.107*
	p						0.000	0.107	0.624	0.106	0.017
<i>Family-work conflict sub-dimension</i>	r						1.000	0.181*	0.142*	0.137*	0.210**
	p							*	*	*	0.000
Work Engagement Dimension	r							1.000	0.938*	0.873*	0.881**
	p								*	*	*
<i>Vigor Sub-Dimension</i>	r								1.000	0.750*	0.759**
	p									*	*
<i>Dedication Sub-Dimension</i>	r									1.000	0.617**
	p										0.000
<i>Absorption Sub-Dimension</i>	r										1.000
	p										

Perceived social support dimension has a positive and statistically significant relationship with the family sub-dimension with 92.5% ($r=0.925$ $p=0.000$), with the friends sub-dimension with 93.5% ($r=0.935$ $p=0.000$), with the special person sub-dimension with 91.8% ($r=0.918$ $p=0.000$), with the work engagement dimension with 10.5% ($r=0.105$ $p=0.019$), with the vigor sub-dimension with 14.4% ($r=0.144$ $p=0.001$), with the dedication sub-dimension with 8.9% ($r=0.089$ $p=0.047$). On the other hand, it has a negative and statistically significant relationship with the work-life balance dimension with 18.4% ($r=-0.184$ $p=0.000$), with the work-family conflict sub-dimension with 14.7% ($r=-0.147$ $p=0.001$), with the family-work conflict sub-dimension with 17.2% ($r=-0.172$ $p=0.000$).

Family sub-dimension has a positive and statistically significant relationship with the friends sub-dimension with 80.9% ($r=0.809$ $p=0.000$), with work engagement dimension with 10% ($r=0.100$ $p=0.027$), with vigor sub-dimension with 13.9% ($r=0.139$ $p=0.002$). On the other hand, it has a negative and statistically significant relationship with work-life balance with 17.9% ($r=-0.197$ $p=0.000$), work-family

conflict sub-dimension with 14.7% ($r=-0.147$ $p=0.001$), and family-work conflict sub-dimension with 16.3% ($r=-0.163$ $p=0.000$).

Friends sub-dimension has a positive and statistically significant relationship with the special person sub-dimension with 78.3% ($r=0.783$ $p=0.000$), with work engagement dimension with 14.6% ($r=0.146$ $p=0.001$), with vigor sub-dimension with 18.3% ($r=0.183$ $p=0.000$), and with dedication sub-dimension with 11.9% ($r=0.119$ $p=0.009$). On the other hand, it has a negative and statistically significant relationship with work-life balance dimension with 15.6% ($r=-0.156$ $p=0.000$), with work-family conflict sub-dimension 14.2% ($r=-0.142$ $p=0.002$), and with family-work conflict sub-dimension with 12.9% ($r=-0.129$ $p=0.004$).

A special person sub-dimension has a negative and statistically significant relationship with work-life balance sub-dimension with 17.5% ($r=-0.175$ $p=0.000$), with work-family conflict sub-dimension with 11.9% ($r=-0.119$ $p=0.008$), and with family-work conflict sub-dimension with 18.6% ($r=-0.186$ $p=0.000$).

Work-life balance dimension has a positive and statistically significant relationship with work-family conflict sub-dimension with 87.3% ($r=0.873$ $p=0.000$), with family-work sub-dimension with 85.8% ($r=0.858$ $p=0.000$), with work engagement dimension with 14.5% ($r=0.145$ $p=0.001$), with vigor sub-dimension with 9.3% ($r=0.093$ $p=0.039$), with dedication sub-dimension with 12.1% ($r=0.121$ $p=0.007$), with absorption sub-dimension with 18.2% ($r=0.182$ $p=0.000$).

Work-family conflict sub-dimension has a positive and statistically significant relationship with family-work conflict sub-dimension with 49.8% ($r=0.498$ $p=0.000$) and with absorption sub-dimension with 10.7% ($r=0.107$ $p=0.017$).

Family-work conflict sub-dimension has positive and statistically significant relationship with work engagement dimension with 18.1% ($r=0.181$ $p=0.000$), with vigor sub-dimension with 14.2% ($r=0.142$ $p=0.002$), with dedication sub-dimension with 13.7% ($r=0.137$ $p=0.002$), and with absorption sub-dimension with 21% ($r=0.210$ $p=0.000$).

Work engagement dimension has a positive and statistically significant relationship with vigor sub-dimension with 93.8% ($r=0.938$ $p=0.000$), with dedication sub-dimension with 87.3% ($r=0.873$ $p=0.000$), and with absorption sub-dimension with 88.1% ($r=0.881$ $p=0.000$).

Vigor sub-dimension has a positive and statistically significant relationship with dedication sub-dimension with 75% ($r=0.750$ $p=0.000$) and with absorption sub-dimension with 75.9% ($r=0.759$ $p=0.000$).

Dedication sub-dimension has a positive and statistically significant relationship with absorption sub-dimension with 61.7% ($r=0.617$ $p=0.000$).

3.6. Structural Equation Model (SEM)

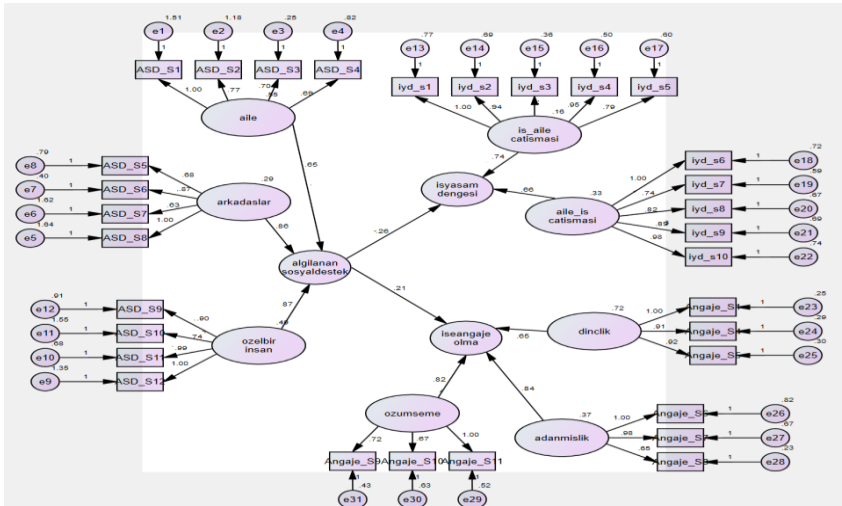


Figure 3. SEM Prediction Results

Table 7. SEM Predictions Goodness of Fit Results

Measurement (Fit Statistics)	Good Fit	Acceptable Fit	Research Model Value	Status of Fit
General Model Fit				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.06	Good fit
Comparative Fit Statistics				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.977	Good fit
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.942	Acceptable fit
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.937	Acceptable fit
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.976	Good fit
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.034	Good fit
Absolute Fit Indices				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.943	Good fit
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.930	Good fit
Residual Based Fit Index				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.041	Good fit

Resource: Kline (2011)

Table 7 shows that $X^2 /sd = 2.06$, and this value being below 3 indicates a "good fit." Since NFI value met the condition of being above 0.977 and 0.95, a good fit decision was made regarding this value as well. TLI (NNFI) value of 0.942 and IFI value of 0.937, which are in the range of 0.94-0.90, indicate an acceptable fit, CFI value of 0.976 indicates a good fit (≥ 0.97), RMSEA value of 0.034 indicates a good fit (\leq

0.05), GFI value of 0.943 indicates a good fit (≥ 0.90), AGFI value of 0.930 indicates a good fit (≥ 0.90), and RMR value of 0.041 indicates a good fit (≤ 0.05). As a result of the structural equation model (SEM) estimated goodness of fit criteria, it was determined that the estimated coefficients were interpretable (Figure 3).

Table 8. SEM Model Prediction Results

Structural relationship	Direction	Predicted coefficient	St. Error	t statistic	p	Result
PSS→WLB	-	-0.262	0.055	-4.763	0.000*	Statistically significant relationship
PSS→WE	+	0.213	0.034	6.264	0.000*	Statistically significant relationship

*Significant relationship for 0.05

When SEM prediction results are examined, it is seen that the perceived social support (PSS) dimension negatively affects work-life balance (WLB) significantly ($\beta = -0.262$, $p < 0.01$). Since work-life balance is discussed here in terms of work-family and family-work conflicts, balance should be considered as a decrease in conflicts. Therefore, as perceived social support increases, conflicts will decrease. Perceived social support (PSS) has a significant positive effect on work engagement (WE) ($\beta = 0.213$, $p < 0.01$). Perceived social support (PSS) has the most impact on WLB, and secondly on WE (Table 8).

4. DISCUSSION

When the literature is examined, it is seen that research points out a positive situation. According to Pengilly and Dowd (2000), even if the results related to the factors (family-friend-special someone) that increase the psychological well-being of the employees vary, level of stress decreases and psychological well-being increases as the social support perceived by the employee increases. As Noor and Fatima, N., and Sahibzada (2012) suggest, achieving balance between work and family is a challenge for both employees and employers. According to Allen and Martin (2017), the issue of work-life balance is of increasing interest to staff of all types of organizations. Often, under usual circumstances, maintaining boundaries between various roles leads to stress and tension in an individual's life. According to Kirchmeyer (2000), having a good work-life balance is defined as being satisfied with all areas of life, and in this study, Kirchmeyer argues that achieving this balance is a matter of "managing one's time, energy, and other personal resources." In addition to these definitions, which provide a comprehensive understanding of the literature, another important factor of work-life balance is "simultaneous pressure" from different roles. According to Greenhaus and Beutell (1985), role conflict, which emphasizes the management of work-life balance, occurs when the time necessary for fulfilling one role makes it difficult to fulfill another one. According to Sanz-Vergel, A. I., and Rodríguez-Muñoz, A. (2013), the basic manager of personal resources (inputs) about

balance is not the individual, but expectations and responsibilities from roles can also be an indicator. Clarke et al. (2004) state that Work-Life Balance (WLB) is about "maintaining a sense of balance or general harmony in life." Clark (2000) defines work-life balance as "satisfaction and good functionality both at work and at home with minimal role conflict." Frone (2003) and Greenhaus et al. (2003) refer to the term work-life balance as 'work-family balance'; Clark et al. (2004) refers to it as 'work-family harmony'; and Grady et al. (2008) refer to it as 'work-life balance.' Burke (2000) refers to 'work-personal life balance'. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions argues that poor work-life balance reduces the quality of life of employees (Wallacevd., 2007). In the literature regarding organizational behavior published by the European Parliament in 2019 within the scope of the Directive countries, the spread corresponds to the fluctuating effect of various aspects of life on each other. In the current state of the working culture, there are different spaces in which individuals must fulfill certain responsibilities such as family and work. Each of these spaces has specific demands on individuals' time, energy, and effort. Considering that these resources are limited for each individual, the demands from these roles intersect and negatively affect each other when they reach a higher level than the individual can respond. On the other hand, success in one area can lead to higher motivation in the other, and these different roles can complement each other. Similarly, another study suggests that individuals should "attach equally" to the various roles they have in different aspects of life in order to maintain a positive balance. According to Iyer and Israel, (2012), a working environment consisting of individuals with high perceived social support can be achieved. According to Bakker and Leiter (2010), there is evidence that small or large-scale human resources activities for employees can increase communication satisfaction of employees. They state that human resources departments have found convincing data that engaging in work leads to more creativity and increases the brand's customer satisfaction and low employee turnover.

According to literature reviews, activities that increase perceived social support helps employees achieve work-life balance and work engagement.

FINDINGS

The aim of this study has been to reveal the effect of perceived social support on work-life balance and work engagement through the analysis of data collected from 492 participants that work at various public banks. Structural equation modeling (SEM) was utilized to test and predict the causal relationships and to verify structural theories. According to the SEM estimation results, the perceived social support (PSS) dimension has a significant and negative effect on work-life balance (WLB) ($\beta = -0.262, p < 0.01$). Since work-life balance here is considered in terms of work-family and family-work conflicts, what is meant by this concept is a decrease in conflicts. Therefore, conflicts will decrease as perceived social support increases. Perceived social support (PSS) positively and significantly affects the level of work engagement (WE) ($\beta = 0.213, p < 0.01$). Perceived social support (PSS) dimension is most effective on work-life balance and secondly, on work engagement. As a result of the research, it was confirmed that perceived social support has an effect on work-life balance and work engagement. Therefore, the H1 and H2 hypotheses of the research were accepted. While increasing the level of social support of employees

increases their ability to cope with work stress, it also strengthens their feelings of satisfaction and commitment in the workplace. On the other hand, with the awareness of the employee whose social support increases, the level of perception of social support increases as well. In terms of work-life balance, social support creates opportunities for employees to cope more effectively with the challenges in both their work and private lives. Social support mechanisms play a vital role for individuals working in challenging and competitive sectors (Doğrul and Tekeli, 2010:11). In professions such as the banking sector, where regulations are high and working with minimum operational error is crucial, social support mechanisms should contribute directly to the long-term well-being and productivity of employees. The nursery allowance payment provided by some public banks in Turkey to the employee increases the social support of the employee and creates a source of motivation for work engagement. In terms of work engagement, it has been observed that perceived social support increases the commitment and motivation of employees to their work. Especially in the banking sector, where intense competition and constantly changing market conditions prevail, it is a critical factor that employees can make a balanced transition between their work and private lives (Azim, Al-Halawani, 2020:166). After the pandemic, the hybrid working model was implemented by some banks, while other banks left this model on the grounds that the employees' work engagement was more difficult in the hybrid model. In order to correctly determine the social support model to be applied, the decision should be made according to the organizational culture, the stress level of the job, and the way the business processes progress. Banks' efforts to integrate business life into private life by organizing more training programs for their employees and increasing the time spent by employees in the institution with various activities may force employees to establish a work-life balance. It can be recommended to provide in-house training during working hours in order to increase employee motivation. In this way, employees will feel more valuable and have higher levels of work motivation. Perceived social support has a significant positive effect on work-life balance and work engagement. As in this study, it was concluded in different studies in the literature that perceived social support had a positive and significant relationship with work-life balance and work engagement. According to Arslan and Demir (2017), social support helps employees approach their jobs with more energy and passion, perform higher in their jobs, and show more dedication to work. This increases overall morale and productivity in the workplace, while reducing turnover rates. In the banking sector, where corporate memory is important, high turnover can directly affect business profitability. Banks that do not want to lose their customers should first adopt human resources policies related to the satisfaction of the employee, which is called internal customer. With this perspective, an employee profile with an increased tendency to work psychologically can be obtained. Employees who have a high level of work engagement often experience less stress and have higher job satisfaction. In the banking sector, which has a very high level of stress, the effects of the employee who has achieved a level of health and well-being on work efficiency cannot be ignored. This contributes to the improvement of general well-being in the workplace and the psychological health of employees (Anguera, et al., 2011:11). It can be suggested that the organizational culture should adopt a social support perspective, include it in human resources policies, see the

employee as an internal customer, measure the efficiency provided in this context and consider it as a whole.

ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN İŞ YAŞAM DENGESİNE VE İŞE ANGAJE OLMAYA ETKİSİ

1.GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ile bilgiye ulaşmak daha kolay bir hale gelmiştir. Bu durum örgütlerin kısa zamanda daha çok iş yaparak daha fazla kar sağlamalarına olanak tanımıştır. Çalışanlardan maksimum performans sağlamak isteyen örgütler, iş adaptasyonu yüksek personellerle çalışma isteğini karşılamak amacıyla birçok sosyal destek politikalarına ihtiyaç duymuşlardır. Böylece algılanan sosyal destek işletmeler için önemli bir unsur olmuştur. Son dönemde pandemi ile, yaşanan değişim ve gelişmelere bakıldığında, her sektör kendi örgüt kültürüne göre bireylerin psikolojik davranışlarını ve eğilimlerini yönetebilmeyi çabalamaktadır. Firmaların çalışanları için daha fazla eğitim programları düzenlemesi, sosyal içerikli aktiviteleri iş hayatı ile entegre etme çabaları bireylerin zaman zaman iş yaşam dengesini kurmasını zorlaştırabilir. Özellikle, pandemi ile evden çalışma ve uzaktan eğitim sistemi hızlıca hayatımıza entegre olmuş bu da birçok çalışanın farkında olmadan iş yaşam dengesini etkilemiş, sosyal desteğin önemi de artmıştır. Sosyal destek algısının iş yaşantısındaki başarı, devamlılık ve işe angaje olma haline katkı sağladığı düşünülmektedir. Bankacılık sektörü gibi operasyonel risklerin geri dönüşünün olmadığı sektörlerde işe angaje olarak çalışan personelin operasyonel riskinin daha düşük olduğu söylenebilir. İşe angaje olma, modern iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir kavramdır. Kurumlar, çalışanlarının işe angaje olma durumunu artırmak için çeşitli stratejiler uygulayabilirler. Bunlar arasında, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek, iş yerinde pozitif ve destekleyici bir kültür oluşturmak, çalışanların işlerine olan katkılarını tanımak ve takdir etmek yer almaktadır. İşe angaje olan çalışanlar hem kendileri hem de şirketleri için daha iyi sonuçlar yaratmada kritik bir rol oynarlar. İş-yaşam dengesi (WLB) baskılarıyla dikkati dağılan çalışanlar, şirketlere üretkenlik kaybı, devamsızlık, işten ayrılma, durumlarının yanı sıra tıbbi harcamalar ve iş geliri üzerinde zarar gibi çeşitli şekillerde maliyet getirmektedir. İşverenin bu maliyetlere katlanması aynı zamanda bu durumun şirketin iş hacmini etkilemesi çalışan ile iş ilişkisini bitirmesine sebep olabilir. Sosyal destek mekanizmalarının var olması, çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarını nasıl etkilediğini ve bu etkinin işe angaje seviyelerine olan yansımaları incelenmektedir. Bu bağlamda toplumda algılanan sosyal destek düzeyinin yükselmesi işsizlik oranının düşmesine, refah düzeyi yüksek aile sayısının artmasına etki edebilir. Örgütler insan kaynakları süreçlerinde, çalışanların iş yaşam dengesini kurabilme potansiyelini ölçümlemekle birlikte, işe angaje olma durumlarını da inceleyebilmektedir. Algılanan sosyal desteği var olan çalışan örgütlerin içerisinde daha uzun süre kalabileceği gibi, kurumsal hafızaya önem veren kuruluşlar tarafından da tercih sebebi olabilir Çalışanların algılanan sosyal destek düzeylerini arttırmak ve iş motivasyonunu yükseltmek için iş yerinde sunulan esnek çalışma düzenlemeleri ve kurumsal sosyal sorumluluk aktiviteleri olarak belirlenebilir.

2. YÖNTEM

Anket çalışması “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımına dayanmakta ve tarama yöntemi olarak uygulanan bir saha taramasını içermektedir. Bu saha tarama modelinde, katılımcı görüşleri yazılı olarak alınan bir anket yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 27.0 ve AMOS 23.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, anketin demografik ve genel bilgileri içeren bölümünden elde edilen verilerin yüzde ve sıklık dağılımları sunulacaktır. Ayrıca, ölçeklere verilen cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve st.sapma değerleri bulunmuştur. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ek olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmıştır.

3. BULGULAR

YEM tahmin sonuçlarına göre; algılanan sosyal destek (ASD) boyutu iş-yaşam dengesi (İYD) üzerinde negatif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = -0.262$, $p < 0.01$). Buradaki iş yaşam dengesi iş-aile ve aile-iş çatışmaları açısından ele alındığından dengeden kasıt çatışmaların azalması olarak algılanmalıdır. Bu nedenle, algılanan sosyal destek arttıkça çatışmalar azalacaktır. Algılanan sosyal destek (ASD) boyutu işe angaje olma (İAO) üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.213$, $p < 0.01$). Algılanan sosyal destek (ASD) boyutu en çok İYD üzerinde etkili, ikinci olarak İAO üzerinde etkilidir.

4. TARTIŞMA

Türkiye’deki kamu bankası çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu uygulamalı araştırmada, Kamu Bankalarında, algılanan sosyal desteğin, iş, yaşam dengesine ve işe angaje olmaya olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, algılanan sosyal destek kavramıyla ilgili birçok araştırmanın, farklı kavramlar arasındaki ilişkileri incelediği gözlemlenmiştir. Fakat bankacılık sektöründe algılanan sosyal desteğin, iş yaşam dengesi ve işe angaje olmaya etkisine yönelik bir araştırma bulunmaması sebebiyle, yapılmış olan bu araştırma literatüre büyük katkı sağlayarak sonraki araştırmacılara yol gösterecektir.

5.SONUÇ

Algılanan sosyal desteğin, iş yaşam dengesine ve işe angaje olmaya pozitif yönde etkileri olacağından, algılanan sosyal desteğinin sağlanması çalışanların iş stresiyle başa çıkma yeteneklerini artırırken, aynı zamanda iş yerindeki tatmin ve bağlılık duygularını da güçlendirmektedir. Çalışanların sağlıklı bir iş-özel yaşam dengesi kurmaları, onların uzun vadeli refahına ve iş yerindeki verimliliklerine doğrudan

katkıda bulunmaktadır. İşverenler ve insan kaynakları yöneticileri için bu bulgular, çalışanların refahını ve iş yerindeki performansını artırmak amacıyla sosyal destek sistemlerini güçlendirme ve geliştirme yönünde olması gerektiği düşünülmektedir. Daha fazla enerji ve tutkuyla işine bağlanan çalışan profili, iş yerindeki genel moral ve üretkenliği artırırken, işten ayrılma oranlarını azaltma olduğu tahmin edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Agoha, C. C., Opara, A. I., Okereke, C. N., Onwubuariri, C. N., Emberga, T. T., Inyang, G. E., ... and Chilaka, J. C. (2015). Weathered Layer Determination and Its Effects on Engineering Structures: Case Study of Parts of The Niger Delta. *World*, 3(2), 40-51.
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). İş-yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Allen, T. M., and Cullis, P. R. (2013). Liposomal Drug Delivery Systems: From Concept to Clinical Applications. *Advanced Drug Delivery Reviews*, 65(1), 36-48.
- Anguera, J. A., Reuter-Lorenz, P. A., Willingham, D. T., and Seidler, R. D. (2011). Failure to Engage Spatial Working Memory Contributes to Age-Related Declines in Visuomotor Learning. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 23(1), 11-25.
- Arslan, E. T., ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.
- Azim, M. T., and Al-Halawani, F. M. J. (2020). Perceived Non-Work Social Support and Employee Engagement: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Middle East Journal of Management*, 7(2), 166-184.
- Boudreau, K. J., and Jeppesen, L. B. (2015). Unpaid Crowd Complementors: The Platform Network Effect Mirage. *Strategic Management Journal*, 36(12), 1761-1777
- Chandrakar, S. (2017). Perceived Organizational Support and Personality Dimensions as Predictors of Job Satisfaction. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(1), 54-56
- Choudhry, R. M., and Fang, D. (2008). Why Operatives Engage in Unsafe Work Behavior: Investigating Factors on Construction Sites. *Safety Science*, 46(4), 566-584.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., and Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Demirbatır, R. E., and Engür, D. (2018). Academicians' Burnout, Vigor and Occupational Satisfactions in the Department of Fine Arts Education: A Sample of Uludag University. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 86-93.
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eker, D. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12, 17-25.
- Fatima, N., and Sahibzada, S. A. (2012). An Empirical Analysis of Factors Affecting Work Life Balance Among University Teachers: The Case of Pakistan. *Journal of International Academic Research*, 12(1), 16-29.
- Frone, M. R. (2003). İş-Aile Dengesi. J. C. Quick ve L. E. Tetrick'te (Ed.), *İş Sağlığı Psikolojisi El Kitabı* içinde (s. 143-162). Amerikan Psikoloji Derneği
- Frye, N. K., and Breauğh, J. A. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Satisfaction: A Test of A Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19, 197-220.
- Goodwin, R., and Giles, S. (2003). Social Support Provision and Cultural Values in Indonesia and Britain. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(2), 240-245.
- Gorozidis, G. S., and Papaioannou, A. G. (2016). Teachers' Achievement Goals and Self-Determination to Engage in Work Tasks Promoting Educational Innovations. *Learning and Individual Differences*, 49, 46-58.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., and Munz, D. C. (2006). The Path to A Healthy Workplace: A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-Being, and Organizational Improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., and Beutell, N. J. (1989). Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Iyer, S., and Israel, D. (2012). for Testing the Impact of Organization Communication Satisfaction on Employee Engagement. *South Asian Journal of Management* 19(1), 51-81.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). Conflict and Ambiguity: Studies in Organizational Roles and Individual Stress. *Int J Stress Manager*, 1, 309-22.
- Kanten, P. (2014). The Antecedents of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113-128.
- Kara, F. M., Gürbüz, B., and Öncü, E. (2019). Work Hard, Play Hard: Leisure Satisfaction and Work Engagement Among Turkish Women. *Work*, 64(2), 177-185.
- Keskinkılıç Kara, S. B., Zafer Güneş, D., and Nazar Aydoğan, N. (2015). Perceived Organizational Support and Organizational Trust in Primary Schools. *International Journal of Human Sciences/Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.12(2)385-393
- Kirchmeyer, C., and Cohen, A. (1999). Different Strategies for Managing the Work Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes. *Work and Stress*, 13(1), 59-73.

- Uzun, M., ve Köse, A. (2021). Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(4), 886-898.
- Lapierre, L. M., and Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181
- Leiter, M. P., and Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1(9).10-24.
- Lim, V. K., and Teo, T. S. (2000a). To Work or Not to Work at Home-An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560-586.
- Lim, V. K., Teo, T. S., and See, S. K. (2000 b). Perceived Job Image Among Police Officers in Singapore: Factorial Dimensions and Differential Effects. *The Journal of Social Psychology*, 140(6), 740-750.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Mert, A. (2014). *Sistemik Aile Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Değerler, Algılanan Sosyal Destek ve Çift Uyumuna Etkisi* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Türkiye)), 1-24.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Niven, K. (2016). Why Do People Engage in Interpersonal Emotion Regulation at Work?. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 305-323.
- Peabody, C. G. (2013). Using Photovoice As A Tool to Engage Social Work Students in Social Justice. *Journal of Teaching in Social Work*, 33(3), 251-265.
- Pengilly, J. W., and Dowd, E. T. (2000). Hardiness and Social Support as Moderators of Stress. *Journal of Clinical Psychology*, 56(6), 813-820.
- Perry-Smith, J. E., and Blum, T. C. (2000). Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Prajapati, B., Dunne, M., and Armstrong, R. (2010). Sample Size Estimation and Statistical Power Analyses. *Optometry Today*, 16(7), 10-18.
- Procidano, M. E., and Heller, K. (1983). Measures of Perceived Social Support from Friends and From Family: Three Validation Studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1), 1-24.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., and Hurrell Jr, J. J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. American Psychological Association.
- Saarikoski, M., Isoaho, H., Warne, T., and Leino-Kilpi, H. (2008). The Nurse Teacher in Clinical Practice: Developing the New Sub-Dimension to The Clinical Learning Environment and Supervision (CLES) Scale. *International Journal of Nursing Studies*, 45(8), 1233-1237.

- Sanz-Vergel, A. I., and Rodríguez-Muñoz, A. (2013). The Spillover and Crossover of Daily Work Enjoyment and Well-Being: A Diary Study Among Working Couples. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 179-185.
- Sart, G. (2020). Bireysel Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 1(5), 58-72.
- Schaufeli, W. (2012). Work Engagement: What Do We Know And Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., and Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of The Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481.
- Sezgin, F. H., and Kınay, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey. *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, (1/10), 109-117.
- Theorell, T., Osika, W., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L. L., Bojner Horwitz, E., and Westerlund, H. (2013). Is Cultural Activity at Work Related to Mental Health in Employees?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 281-288.
- Tuna, S. K., and Aslan, H. (2018). The Relationship between Perceived Social Support and Organizational Commitment Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 983-993.
- Wallace, C., Pichler, F., and Hayes, B. (2007). First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life Satisfaction.
- Williams, G., Wagener, N., Goldfain, B., Drews, P., Rehg, J. M., Boots, B., and Theodorou, E. A. (2017, May). Information theoretic MPC for Model-Based Reinforcement Learning. In *2017 IEEE International Conference on Robotics and Automation (ICRA)* (pp. 1714-1721). IEEE.
- Wu, C., Dai, J., Zhang, S., Sun, L., Liu, Y., and Zhang, D. (2021a). Effect of Thawing Rates and Antioxidants on Semen Cryopreservation in Hu Sheep. *Biopreservation and Biobanking*, 19(3), 204-209.
- Wu, C., Dai, J., Zhang, S., Sun, L., Liu, Y., and Zhang, D. (2021b). Effect of Thawing Rates and Antioxidants on Semen Cryopreservation in Hu Sheep. *Biopreservation and Biobanking*, 19(3), 204-209
- Yadu, S., Dewangan, T. L., Chandrakar, V. ve Keshavkant, S. (2017). Pisum Sativum L.'De Tuzluluk Toleransının İyileştirilmesinde Salisilik Asit ve Nitrik Oksidin Zorunlu Rollerini *Bitkilerin Fizyolojisi ve Moleküler Biyolojisi*, 23, 43-58.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., and Määttä, K. (2012). Critical Viewpoint to Early Childhood Education Teachers' Well-Being at Work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., and Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.

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>	Didar YILDIRIM Şule DARICAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Didar YILDIRIM Şule DARICAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Didar YILDIRIM
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Didar YILDIRIM Şule DARICAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Didar YILDIRIM

YAZARLAR HAKKINDA

Abdulla AL MAHMUD (Dr. Öğr. Üyesi)

Abdulla Al Mahmud, Sakarya Üniversitesi Tarih Bölümünde Dr. Öğr. Üyesidir. Tarihsel metodoloji ve biyografi konusunda derin bir uzmanlığa sahiptir. Hindistan'ın Entelektüel Tarihi üzerine doktorasını tamamlamıştır. Kariyeri boyunca Güney Asya tarihi, toplumu ve kültürü üzerine yoğunlaşmıştır.

Abdullah YILMAZ (Dr. Öğr. Üyesi)

2009 yılında Erciyes Üniversitesi Yozgat İİBF'den birincilikle mezun oldu. Aynı yıl Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon ana bilim dalında yüksek lisans eğitimine başladı ve 2012 yılında Selçuk Üniversitesi'nde yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2018 yılında Selçuk Üniversitesi İşletme ana bilim dalında doktora ünvanını "Örgütsel Meşruiyet Krizi ve Meşruiyetin Yeniden Yapılandırılması: Çoklu Vaka İncelemesine Dayalı Bir Araştırma" başlıklı tezi ile aldı. SPSS, AMOS, Smart PLS ve MAXQDA programlarını kullandığı nitel ve nicel araştırmalar ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalarını bulunmaktadır. Hâlen Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümünde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır.

Ayşegül ERTUĞRUL (Dr. Öğr. Üyesi)

1985 doğumlu olan Ertuğrul, 2008 yılında Kadir Has Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun olduktan sonra aynı üniversitede Finans ve Bankacılık alanında yüksek lisansını tamamlamıştır. 2016 yılında İstanbul Üniversitesi Finans Doktora programından mezun olan Ertuğrul, akademik kariyerine 2010 yılında Kadir Has Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak başlamıştır. 2012-2019 yılları arasında Arel Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Finans ve Bankacılık Bölümü'nde Öğretim Görevlisi ve Yardımcı Doçent olarak çalışmış, 2019-2021 yılları arasında Kültür Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü'nde finans ve bankacılık alanında çeşitli dersler vermiştir. 2021 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü'nde Dr. Öğr. Üyesi olarak göreve başlamış ve halen Gelişim Üniversitesi'nde aynı bölümde Dr. olarak çalışmaktadır.

Betül TURANOĞLU ŞİRİN (Dr.)

1988 yılında Erzurum'da doğdu. 2004 yılında kazandığı Selçuk Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden 2009 yılında mezun oldu. Aynı yıl Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2012 yılında Atatürk Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'ne Araştırma Görevlisi olarak atandı. 2019 yılında doktorasını tamamlayarak, doktor öğretim üyesi ünvanı aldı. Halen aynı görevde devam etmektedir.

Cevdet YOLCU (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü'nden 2015 yılında mezun olmuştur. Yazar ayrıca 2019 yılı Anadolu Üniversitesi Dış Ticaret Bölümü mezunudur. Yazar 2021 yılından itibaren, yüksek lisansını Atatürk

Üniversitesi Ekonometri programında sürdürmektedir. Yazar şu anda akademik eğitimine devam etmesinin yanı sıra yedi yıldır kargo taşımacılık sektöründe satın alma ve idari işler alanında faaliyetlerine devam etmektedir.

Cihan BİLEN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Cihan BİLEN, ilk ve orta öğrenimini Şanlıurfa Viranşehir'de tamamlamıştır. Lise eğitimine Viranşehir Lisesinde başlamış ve 2012 yılında mezun olmuştur. Üniversite lisans eğitimine 2015 yılında Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde eğitimine başlamış ve 2019 yılında mezun olmuştur. 2021 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümünde tezli yüksek lisans eğitimine başlamış ve tez aşamasında eğitimine devam etmektedir.

Didar YILDIRIM

İstanbul'da doğdu. Lise öğrenimini Kadıköy Kız Lisesi'nde tamamladı.2013 yılında Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümünden mezun oldu. Türkiye Vakıflar Bankası, Kurumsal merkezinde, portföy yöneticisi olarak çalışmaya devam eden Yıldırım, bankacılık alanında Türkiye'nin önde gelen büyük firmalarının bankacılık işlemlerini yapmakta ve yatırım projelerinde görev almaktadır. Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Yönetimi Dalında yüksek lisans eğitimine 2021' de başladı. Eğitimine devam eden Yıldırım, evli ve bir çocuğu bulunmaktadır. Halen Vakıfbank Kurumsal merkez şubesinde çalışmaya devam etmektedir.

Eda AVUÇALMAZ (MRP Uzmanı)

1989 yılında Erzurum'da doğdu. 2013 yılında Atatürk Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde lisans eğitimini tamamladı. 2023 Yılında Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2015-2019 yılları arasında bir bankada, ticari bankacılık pazarlama yetkilisi olarak görev yaptı. 2020'de Konya'da faaliyet gösteren bir soğutma firmasında üretim planlama mühendisi olarak göreve başladı. Aynı firmada MRP Uzmanı olarak çalışmaya devam etmektedir.

Esra Nur ÖZKAN

Esranur Özkan, 04 Temmuz 2003 tarihinde Bayburt'ta doğmuştur. Eğitim hayatına Bayburt'taki Şehit Üsteğmen Cem Nuri Başgül Ortaokulu'nda başlayarak, 2017 yılında mezun olmuştur. Ardından, Bayburt Merkez Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde eğitimine devam etmiş ve 2021 yılında buradan mezun olmuştur. Üniversite eğitimine Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Maliye Bölümü'nde devam eden Esranur, 2021-2023 yılları arasında burada öğrenim görmüştür. İlgi alanları arasında maliye, bankacılık ve finans bulunan Esra Nur Özkan, bu alanlarda kendini sürekli geliştirme arzusundadır.

Filiz POYRAZ (Doktora Öğrencisi)

Anadolu Üniversitesi işletme lisans programı mezunuyum. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işletme yüksek lisans programını tamamladım. Bursa Uludağ Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Doktora programı eğitimini

tamamlamak üzereyim. Çalışma alanlarım; toplam kalite yönetimi, stratejik planlama, örgütsel davranış üzerinedir. Ayrıca bir kamu kurumunda memur olarak çalışmaktayım.

Göksel ÖZTÜRK (Dr.)

Acil Yardım ve Afet Yönetimi lisans eğitimini 2009 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulunda tamamlayan Öztürk, yüksek lisans ve doktora eğitimini de aynı üniversitenin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında tamamlamıştır. Öztürk, 2011 yılından bu yana Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Hande ULUKAPI YILMAZ (Dr.)

2011 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden lisans derecesini aldı. Aynı yıl Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans eğitimine başladı. 2012 yılında Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde araştırma görevlisi kadrosuna atandı. 2021 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden doktor ünvanını aldı. Dr. Ulukapı Yılmaz'ın alanında ulusal ve uluslararası kitap bölümleri, makaleleri ve bildirileri bulunmaktadır. Halen Yönetim Organizasyon, Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

Hasan FİDAN (Dr.)

Hasan Fidan, İstanbul Üniversitesi Tarih bölümünde lisans, Beykent Üniversitesi Uluslararası İlişkiler bölümünde yüksek lisans öğrenimlerini tamamladı. Marmara Üniversitesi Orta doğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler bölümünde “Mısır Dış Politikasında Eksen Değişimi ve ABD hegemonyası” isimli tezi ile doktora eğitimini tamamladı ve doktor ünvanı aldı. İlgili alanları ABD hegemonyası, Neogramşyan kuram, 20. YY Dünya Siyasi Tarihi, Mısır ve Türkiye iç ve dış politikasıdır.

İbrahim GÜN (Dr. Öğr. Üyesi)

2021 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'ndan doktora derecesini almıştır. Bundan önce yaklaşık yedi yıl boyunca İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'da araştırma görevlisi olarak çalışmıştır. Şu anda Batman Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. İlgili alanları arasında sağlık yönetimi, liderlik, örgütsel davranış ve yönetim bulunmaktadır.

İbrahim RENÇBER (Dr.)

İbrahim Rençber lisans öğrenimini 2005 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümünde tamamladı. 2014 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans öğrenimini tamamladı. 2019 yılında Anadolu Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Doktora öğrenimini tamamladı. Yönetim ve strateji alanında akademik çalışmalarına devam etmektedir.

M H MAHMUD (Yüksek Lisans Öğrencisi)

M H Mahmud, British Columbia Üniversitesi'nde (UBC) Disiplinlerarası Lisansüstü Çalışmalar (IGS) alanında yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Dhaka Üniversitesi'nde siyaset bilimi alanında eğitim almış olan yazarın ilgi alanı derinden seçim mekanizmalarını, seçim politikalarını ve seçimlerle bağlantılı şiddeti anlamaktır. Şu anki araştırması Kanada'nın seçim politikalarına, özellikle de seçmenlerin siyasi parti seçerken karar verme süreçlerine ve bir partiyi diğerine tercih etmelerini etkileyen faktörlere odaklanıyor.

Mecbure ASLAN (Dr. Öğr. Üyesi)

1977 yılında Adana'da doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi Adana'da tamamladım. 1998 yılında Mustafa Kemal Üniversitesi İşletme Bölümünden mezun oldum. Yüksek lisansımı 2004 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde Tarım Ekonomisi alanında tamamladım. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İşletme bölümünde doktoramı 2017 yılında tamamladım. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde Pazarcık Meslek Yüksekokulu'nda Yönetim ve Organizasyon Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak görev yapıyorum. Özellikle Örgütsel Davranış alanında akademik çalışmalarına devam ediyorum.

Mehmet KUZU (Dr. Öğr. Üyesi)

2010 yılında Selçuk Üniversitesi İşletme Bölümünden ikincilikle mezun olmuştur. 2011'de Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Araştırma Görevlisi olarak kariyerine başlamış, aynı yıl içinde Gazi Üniversitesi'nde yüksek lisansına başlamış ve 2014'te tezini tamamlayarak mezun olmuştur. Doktora eğitimine 2014'te Gazi Üniversitesi'nde başlayan Kuzu, 2017'de Bayburt Üniversitesi'ne geri dönmüş ve 2019'da doktorasını tamamlamıştır. 2021 yılında Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmıştır. Mesleki ilgi alanları arasında Uluslararası Finans, İşletme Finansı, Finansal Piyasalar, Finans Tarihi ve Finansın Ekonomi-Politigi bulunmaktadır.

Mehtap ŞEKER (Dr. Öğr. Üyesi)

1980 yılında Sivas ilinde doğdum. 2003 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldum. Yüksek lisansımı yine aynı okul ve bölümde 2005 yılında doktoramı ise Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İşletme bölümünde 2021 yılında tamamladım. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Gemerek Meslek Yüksek okulunda doktor öğretim üyesi olarak görev yapıyorum. Yönetim ve Organizasyon alanında da akademik çalışmalar yürütmekteyim.

Melek YURDAKUL (Dr. Öğr. Üyesi)

Melek Yurdakul, İstanbul Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Yüksek Lisans Programından 2013 yılında ve İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Programından 2018 yılında mezun olmuştur. 2011-2018 yılları arasında araştırma görevlisi, 2018-2021 yılları arasında Dr.Öğr.Üyesi olarak İstanbul

Gedik Üniversitesinde çalışmıştır. 2022 yılından bu yana İstinye Üniversitesi İşletme (ingilizce) bölümünde Dr.Öğr.Üyesi olarak görevini sürdürmektedir. Kurumsal sürdürülebilirlik ve inovasyon yönetimi konularında araştırmalar yapmaktadır. Araştırma alanlarına uygun olarak uluslararası ve ulusal dergilerde ve kitaplarda yayınları bulunmaktadır. Ayrıca lisans, yüksek lisans ve doktora programı düzeyinde dersler vermektedir.

Muhammet Ali ÇELEBİ (Dr. Öğr. Üyesi)

Dr. Muhammet Ali ÇELEBİ ilköğrenimini ve lise öğrenimini Karaman'da tamamladı. 2003 yılında Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. 2006 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi alanında yüksek lisans eğitimine başladı ve 2009 yılında yüksek lisans tezini tamamladı. 2014 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesinde İşletme alanında doktora programını kazandı ve 2019 yılı Ocak ayında doktorasını tamamladı. 2005 yılında Hazine ve Maliye Bakanlığı'nda çalışmaya başladı. Muhasebat Genel Müdürlüğü'nde Uzman olarak uzun yıllar görev yaptıktan sonra 2019 yılında Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak göreve başladı. Evli ve dört çocuk babasıdır.

Musab Süleyman KOÇER

1995 yılında Bingöl'de doğdu. Lisans öğrenimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümünde tamamladı. Yüksek lisans eğitim hayatına ise yine aynı üniversitenin Afet Yönetimi ABD'da 2019 yılında tamamlayarak mezun oldu. 2020 yılında başladığı Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afet Yönetimi ABD'daki doktora öğrenime halen devam etmektedir. Genel olarak iklim değişikliği risk algısı ve davranış çalışmaları, afetlerde gönüllük ve arama kurtarma alanlarında akademik çalışmalar yürütmektedir. İlk olarak 2015 yılında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nde başladığı devlet memurluğu hayatına 2021 yılında Ardahan Üniversitesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümüne Araştırma Görevlisi olarak atanarak devam etmektedir. Sosyal hayatında arama-kurtarma alanında gönüllük çalışmaları yürütmekte ve dağcılık, spor/kaya tırmanışı gibi branşlar ile ilgilenmektedir. Aynı zamanda Türkiye Dağcılık Federasyonu'nda spor tırmanışı antrenörü olarak görev yapmaktadır.

Mustafa ALTINTAŞ (Öğr. Gör.)

Yazar, 1994 Kırşehir doğumludur. Yazar, 2016 yılında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden mezun olmuştur. 2019 yılında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Aynı yıl başladığı Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalındaki doktora eğitimini 2023 yılında tamamlayarak doktor unvanı almıştır. Yazarın ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanmış makaleleri, bir tane kitabı, birçok kitap bölümü, uluslararası bilimsel kongrelerde sunulmuş çok sayıda bildirisi ve editörlük görevleri bulunmaktadır. Örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon, insan kaynakları yönetimi, dijitalleşme alanlarında eserler vermeye devam eden

yazar, 2019 yılından bu yana Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Nurcihan AKŞEHİRLİ (Dr.)

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümünden mezun olmuştur. Yüksek Lisans derecesini, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda almıştır. Doktora derecesini, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda almıştır. Son görevi Şube Müdürlüğü olmak üzere özel bankalarda toplam 14 yıllık mesleki tecrübesi bulunmaktadır. Araştırma alanları arasında, para ve banka, bankacılık ve finans, iktisat politikası bulunmaktadır.

Selim ŞANLISOY (Prof. Dr.)

1997 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. 2000 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü'nde "İhracat Odaklı Sanayileşme Stratejisinin Gelir Dağılımına Etkileri: Türkiye Örneği" konulu teziyle yüksek lisansını tamamlamıştır. 2008 yılında ise doktorasını tamamlamıştır. İktisat alanında "Ekonomi-Politika Etkileşiminin Süreç Politikası Açısından Analizi: Türkiye Örneği" başlıklı teziyle 2017 yılında Doçent, 2023 yılında ise Prof. Dr. unvanını alan Prof. Dr. Selim Şanlısoy, halen Dokuz Eylül Üniversitesi İktisat Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Sinem ATICI USTALAR (Dr. Öğretim Üyesi)

Sinem ATICI USTALAR, 2014 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun olmuştur. Aynı üniversitede Finansal Ekonomi ve Bankacılık programında yüksek lisansını 2017 yılında, İktisat alanında ise doktorasını 2023 yılında tamamlamıştır. Yazarın doktora çalışması, yatırımcıların bilgi düzeyi ile finansal piyasa riski ilişkisi üzerine tamamlanmıştır. Dr. Sinem ATICI USTALAR, 2019 yılında Atatürk Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamış olup, 2024 yılında aynı üniversitenin İktisat Teorisi Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak görevine devam etmektedir.

Şule DARICAN (Dr. Öğr. Üyesi)

Şule Darıcan Edirne /Keşan'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Keşan'da tamamladı. Lisans eğitimini Trakya Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesinde İşletme alanında yaptı. 2002-2006 yılları arasında Trakya Üniversitesi Uzunköprü Meslek Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak çalıştı Daha sonra 2011 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi'nde İşletme Yönetimi alanında tezli yüksek lisansını, 2019 yılında da yine İstanbul Aydın Üniversitesinin İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Programında doktorasını tamamladı. 2019 yılında İstanbul Aydın Üniversitesi'nden Dr.Öğr. Üyesi Ünvanını aldı.. 2006 yılında Öğr. Gör. olarak başladığı İstanbul Aydın Üniversitesi'ndeki görevine Pazarlama ve Reklamcılık Bölüm Başkanı olarak halen devam etmektedir. İşletme ve Pazarlama alanında dersleri vermektedir. Personel güçlendirme, Duygusal Emek, Yetenek Yönetimi, Asimetrik Bilgi, Sanal Kaytarma, Kariyer Uyum Yeteneği, Lider-Üye Etkileşimi, Psikolojik Sermaye, İş

Yaşam Dengesi, Girişimcilik ve İnovasyon, Kariyer Platosu vb. gibi alanlarda makaleleri yayımlanmıştır.

Tuğçe TOPÇU (Arş. Gör.)

Yazar, 1995 Balıkesir doğumludur. 2017 yılında, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümünden mezun olan Topçu, 2019 yılında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2021 yılında, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında başladığı doktora eğitimine halen devam etmektedir. 2023 yılından bu yana İstanbul Gelişim Üniversitesinde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Ümit Remzi ERGUN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Sinop Gerze doğumlu araştırmacı, yüksek lisans eğitimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Yönetim Ekonomisi tezli yüksek lisans programında tamamlamıştır. Araştırmacı Jeoekonomik Bir Güç Olarak Demir Çelik Sektörünün Ekonometrik Analizi: Türkiye Örneği, isimli tezini Prof. Dr. Meliha ENER'in danışmanlığında tamamlamıştır. İlgili alanlarını edebiyat, müzik (keman), kara ve deniz avcılığı oluşturan araştırmacı sosyal bilimleri ve disiplinlerarası konuları kapsayacak şekilde demir çelik sektörü özelinde araştırmalar yapmaktadır.

Vildan BAYRAM

Mudanya- Bursa doğumludur. Lisans eğitimini Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/İşletme Bölümü'nde (1993), yüksek lisans eğitimini İstanbul Aydın Üniversitesi, Stratejik Pazarlama ve Marka Yönetimi'nde (2013) yapmıştır. Doktora eğitimini İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde İşletme Doktora Programında 2023 tarihinde tamamlamıştır. Farklı sektörlerde yöneticilik yapmıştır ve 2010 yılından bu yana öğretim elemanı olarak çalışmaktadır. Halen İstanbul Aydın Üniversitesi'nde tam zamanlı Dr. Öğr. Üyesi olarak İşletme Yönetimi Programı kadrosunda bulunmaktadır. Yönetim organizasyon, stratejik yönetim, liderlik, insan kaynakları yönetimi, sürdürülebilirlik, blockchain, metaverse ve IoT teknolojileri konularında indeksli, TR dizin ve diğer uluslararası yayınlarda makale, kitap bölümü ve bildiri yayımlanmıştır.

Zeynep KARAS (Dr. Öğr. Üyesi)

Zeynep Karas, Lisans eğitimini Cumhuriyet Üniversitesi İktisat Bölümü'nde, Yüksek Lisans eğitimini Atılım Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde ve Doktora çalışmasını Cumhuriyet Üniversitesi İktisat Bölümü'nde tamamladı. Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak görev yapmakta olan Zeynep Karas'ın ilgi ve araştırma alanları arasında Merkez Bankacılığı, Kredi Derecelendirme Kuruluşları, Ticaret Savaşları, Finansal Krizler, Çevre Ekonomisi, Turizm Ekonomisi, Küresel Ekonomi ve Dünya Ticareti yer almaktadır.

ABOUT THE AUTHORS

Abdulla AL MAHMUD (Assist. Prof.)

Abdulla Al Mahmud is an Assistant Professor in the History Department at Sakarya University, Turkey. He possesses in-depth expertise in historical methodology and biography. He completed his Ph.D. in the Intellectual History of India. Throughout his career, he has focused on South Asian history, society, and culture.

Abdullah YILMAZ (Assist. Prof.)

He graduated from Erciyes University Yozgat Faculty of Economics and Administrative Sciences in 2009 with the first place. In the same year, he started his master's degree in Marmara University Management and Organization department and completed his master's degree at Selçuk University in 2012. In 2018, he had his doctorate degree from Selçuk University, Department of Business Administration, with the thesis titled "Organizational legitimacy crisis and restructuring of the legitimacy: A research based on multiple case studies". He has national and international studies on qualitative and quantitative research using SPSS, AMOS, Smart PLS and MAXQDA programs. Currently, he is working as an assistant professor at Selçuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration.

Ayşegül ERTUĞRUL (Assist. Prof.)

Born in 1985, Ertuğrul graduated from Kadir Has University, Department of Industrial Engineering in 2008 and completed her master's degree in Finance and Banking at the same university. In 2016, Ertuğrul graduated from Istanbul University Finance PhD program and started her academic career as a Research Assistant at Kadir Has University in 2010. Between 2012-2019, she worked as a Lecturer and Assistant Professor at Arel University School of Applied Sciences, Department of Finance and Banking, and between 2019-2021, she taught various courses in finance and banking at Kültür University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Trade and Finance. In 2021, she started to work as a Lecturer and Assistant Professor at Istanbul Gelişim University, Department of Banking and Insurance. In 2021, she started to work as an Assistant Professor in the Department of Banking and Insurance at Istanbul Gelişim University and is currently working as a Dr. in the same department at Gelişim University.

Betül TURANOĞLU ŞİRİN (Dr.)

She was born in Erzurum in 1988. She graduated from the Department of Industrial Engineering at Selçuk University's Faculty of Engineering and Architecture, which he/she was admitted to in 2004, in 2009. In the same year, she began her master's degree education in the Department of Industrial Engineering at Atatürk University's Institute of Science. In 2012, she was appointed as a Research Assistant in the Department of Industrial Engineering at Atatürk University's Faculty of Engineering. Completing her doctorate in 2019, she obtained the title of Assistant Professor. She is currently continuing in the same position.

Cevdet YOLCU (MA Student)

He graduated from Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Econometrics in 2015. The author also graduated from Anadolu University, Department of Foreign Trade in 2019. The author has been continuing his master's degree in the Econometrics program at Atatürk University since 2021. In addition to continuing his academic education, the author has been continuing his activities in the field of purchasing and administrative affairs in the cargo transportation industry for seven years.

Cihan BİLEN (MA Student)

Cihan BİLEN completed his primary and secondary education in Şanlıurfa Viranşehir. He began his high school education at Viranşehir High School and graduated in 2012. He started his undergraduate studies in Health Management at Süleyman Demirel University in Isparta in 2015 and graduated in 2019. In 2021, he started his thesis-based master's studies in Health Management at the Institute of Health Sciences at Karamanoğlu Mehmetbey University and continues his education in the thesis stage.

Didar YILDIRIM

Didar YILDIRIM was born in Istanbul. She completed her high school education at Kadıköy Girls' High School and graduated from Anadolu University, Department of Business Administration in 2013. Mrs. Yıldırım continues to work as a portfolio manager in the Corporate Center of Türkiye Vakıflar Bankası, where she handles the banking transactions of Turkey's leading large companies and takes part in investment projects. She started her master's degree in Business Administration at the Faculty of Social Sciences in 2021. Mrs. Yıldırım, who continues her education, is married and has one child. She is currently working at Vakıfbank Corporate center branch.

Eda AVUÇALMAZ (MRP Specialist)

She was born in Erzurum in 1989. In 2013, she completed her undergraduate education in the Department of Industrial Engineering at Atatürk University's Faculty of Engineering. In 2023, she started her master's degree education in the Department of Industrial Engineering at Atatürk University's Institute of Science. Between 2015 and 2019, she worked as a Commercial Banking Marketing Specialist at a bank. In 2020, she began working as a Production Planning Engineer at a cooling company based in Konya. She continues to work at the same company as an MRP Specialist.

Esra Nur ÖZKAN

Esranur Özkan was born on 4th July 2003 in Bayburt. She began her education at Şehit Üsteğmen Cem Nuri Başgül Secondary School in Bayburt and graduated in 2017. She then attended Bayburt Central Ahi Evran Vocational and Technical Anatolian High School, graduating in 2021. Esranur is currently pursuing her degree in Finance at Bayburt University Vocational School of Social Sciences, where she

will study until 2023. Esranur Özkan is interested in finance and banking and is committed to continuous self-improvement in these areas.

Filiz POYRAZ (PhD Student)

I am a graduate of Anadolu University's business administration undergraduate program. I completed the business administration master's program at Yalova University Social Sciences Institute. I am about to complete the Business Phd program at Bursa Uludağ University, Department of Business Administration. My fields of work are; It is about total quality management, strategic planning and organizational behavior. I also work as a civil servant in a public institution.

Göksel ÖZTÜRK (Dr.)

Öztürk, who completed his undergraduate education in Disaster and Emergency Management Administration at Çanakkale Onsekiz Mart University, School of Health in 2009, also completed his master's and doctoral studies at the School of Graduate Studies, Department of Public Administration of the same university. Öztürk has been working as a Research Assistant at Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Health Sciences since 2011.

Hande ULUKAPI YILMAZ (PhD)

She received her undergraduate degree from Istanbul University Faculty of Business Administration in 2011. In the same year, she started her master's degree at Selçuk University Social Sciences Institute. In 2012, she began her active duty as a research assistant at Selçuk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. She received her doctorate degree from Selçuk University Social Sciences Institute in 2021. Dr. Ulukapı Yılmaz has national and international book chapters, articles and papers in her field. She currently continues her studies in the fields of Management Organization, Organizational Behavior and Human Resources Management.

Hasan FİDAN (Dr.)

Hasan Fidan graduated bachelor degree in the Department of History at Istanbul University and graduated master degree in the Department of International Relations at Beykent University. He obtained his doctoral degree from the Institute of Middle Eastern and Islamic Countries Studies at Marmara University, specializing in the Department of International Relations, with his dissertation titled "Axis Shift in Egyptian Foreign Policy and US Hegemony". His academic achievements earned him the title of Doctor. His research interests include US hegemony, Neogramscian theory, 20th-century world political history, as well as domestic and foreign policies of Egypt and Turkey.

İbrahim GÜN

İbrahim GÜN obtained his doctoral degree from the Department of Health Management at Istanbul University-Cerrahpaşa in 2021. Prior to this, he served as a research assistant for about seven years at both Istanbul University and Istanbul University-Cerrahpaşa. Presently, he holds the position of assistant professor in the

Health Management Department at Batman University, Turkey. His areas of interest include healthcare management, leadership, organizational behavior and management.

İbrahim RENÇBER (Dr.)

İbrahim Rençber completed his undergraduate education in 2005 at Anadolu University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations. He completed his master's degree in Business Administration at Eskişehir Osmangazi University in 2014. In 2019, he completed his PhD studies at Anadolu University, Department of Management and Organization. He continues his academic studies in the field of management and strategy.

M H MAHMUD (MA Student)

M H Mahmud is pursuing a Master's in Interdisciplinary Graduate Studies (IGS) at the University of British Columbia (UBC). With a background in political science from the University of Dhaka, his interests lie deeply in understanding the mechanisms of elections, electoral politics, and violence associated with elections. His current research focuses on the electoral politics of Canada, particularly on the decision-making processes of voters when choosing political parties, as well as the factors that influence their preference for one party over another.

Mecbure ASLAN (Assist. Prof.)

I was born in Adana in 1977. I completed my primary, secondary and high school education in Adana. I graduated from Mustafa Kemal University, Department of Business Administration in 1998. I completed my master's degree in Agricultural Economics at Kahramanmaraş Sütçü İmam University in 2004. I completed my doctorate in Business Administration at Niğde Ömer Halisdemir University in 2017. I work as an assistant professor at Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Pazarcık Vocational School, Department of Management and Organization. I continue my academic studies, especially in the field of Organizational Behavior.

Mehmet Kuzu (Assist. Prof.)

Dr Mehmet Kuzu graduated from Selçuk University with a second degree in Business Administration in 2010. In 2011, he began his career as a Research Assistant at Bayburt University Faculty of Economics and Administrative Sciences. He pursued his master's degree at Gazi University in the same year and graduated in 2014. Kuzu continued his academic journey by starting his doctoral studies at Gazi University in 2014. He completed his doctorate in 2019 after returning to Bayburt University in 2017. In 2021, the Bayburt University Vocational School of Social Sciences appointed him as an Assistant Professor. His professional interests include International Finance, Business Finance, Financial Markets, the History of Finance, and the Political Economy of Finance.

Mehtap ŞEKER (Assist. Prof.)

I was born in 1980 in Sivas province. I graduated from Cumhuriyet University, Department of Labor Economics and Industrial Relations in 2003. I completed my

master's degree at the same school and department in 2005 and my doctorate at Niğde Ömer Halisdemir University Department of Business Administration in 2021. I work as an assistant professor at Sivas Cumhuriyet University Gemerek Vocational School. I also carry out academic studies in the field of Management and Organization.

Melek YURDAKUL (Assist. Prof.)

Melek Yurdakul graduated from Istanbul University International Business Administration Master's Programme in 2013 and Istanbul University Institute of Social Sciences Business Administration Doctorate Programme in 2018. She worked as a research assistant between 2011-2018 and Assistant Professor between 2018-2021 at Istanbul Gedik University. Since 2022, she has been working as an Assistant Professor in the Department of Business Administration (English) at Istinye University. She conducts research on corporate sustainability and innovation management. She has publications in international and national journals and books in accordance with her research areas. She also teaches courses at undergraduate, graduate and doctoral programme levels.

Muhammet Ali ÇELEBİ (Assist. Prof.)

Dr. Muhammet Ali ÇELEBİ completed his primary and high school education in Karaman. In 2003, he graduated from the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration at Selçuk University. In 2006, he began his master's studies in Public Administration at Karamanoğlu Mehmetbey University Institute of Social Sciences and completed his master's thesis in 2009. In 2014, he was admitted to the doctoral program in Business Administration at Niğde Ömer Halisdemir University, completing his doctoral degree in January 2019. He started working at the Ministry of Treasury and Finance in 2005. Serving as an Expert in the General Directorate of Accounting for many years, the individual began working as an Assistant Professor at Karamanoğlu Mehmetbey University in 2019. He is married and has four children.

Musab Süleyman KOÇER

He was born in Bingöl in 1995. He completed his undergraduate studies in the Department of Emergency Aid and Disaster Management at Çanakkale Onsekiz Mart University. He graduated from the same university's Disaster Management Department with a master's degree in 2019. Currently, he is pursuing his doctoral studies in the Disaster Management Department at Dokuz Eylül University, Institute of Social Sciences, which he started in 2020. He conducts academic research primarily in the areas of climate change risk perception and behavior as well as volunteerism and search and rescue in disasters. He began his civil service career in 2015 at the Istanbul Provincial Health Directorate and continued it in 2021 as a Research Assistant in the Department of Emergency Aid and Disaster Management at Ardahan University. In his social life, he engages in volunteer work in search and rescue operations and is interested in mountaineering, sports, and rock climbing. Additionally, he serves as a sport climbing instructor at the Turkish Mountaineering Federation.

Mustafa ALTINTAŞ (Dr.)

The author was born in 1994 in Kırşehir. The author graduated from Kırşehir Ahi Evran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration in 2016. In 2019, he completed his master's degree at Kırşehir Ahi Evran University Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. In the same year, he started his doctorate education at Kırşehir Ahi Evran University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration in 2023 and received the title of doctor. The author has articles published in national and international journals, one book, many book chapters, many papers presented in international scientific congresses and editorial duties. The author, who continues to work in the fields of organizational behaviour, management and organization, human resources management, digitalisation, has been working as a lecturer at Yozgat Bozok University Çekerek Fuat Oktay Vocational School of Health Services since 2019.

Nurcihan AKŞEHİRLİ (PhD)

Nurcihan AKŞEHİRLİ graduated from the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, at Dokuz Eylül University. She completed her master's degree in the Department of Economics at the Uşak University Institute of Social Sciences. She had a PhD in the Department of Economics at Bandırma Onyedi Eylül University Institute of Social Sciences. Her professional experience in private banks spans 14 years, and her last position was branch manager. Her research focuses on money and banking, banking and finance, and economic policy.

Selim ŞANLISOY (Prof. Dr.)

In 1997, he completed his undergraduate education at Dokuz Eylül University, Department of Economics. In 2000, he completed his master's degree in economics at Dokuz Eylül University with a thesis on "The Effects of Export-Oriented Industrialisation Strategy on Income Distribution: The Case of Turkey". In 2008, he completed his Ph.D. in economics with his thesis titled "Analysis of Economy-Policy Interaction in Terms of Process Policy: The Case of Turkey". Prof. Dr. Selim Şanlısoy, who received the title of Associate Professor in 2017 and Prof. Dr. in 2023, is currently working as a faculty member at Dokuz Eylül University in Department of Economics.

Sinem ATICI USTALAR (Assist. Prof.)

Sinem ATICI USTALAR graduated from Dokuz Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics in 2014. She completed her master's degree in the Financial Economics and Banking program at the same University in 2017 and completed his doctorate in Economics in 2023. The author's doctoral study was conducted on the effect of investors' information level on financial market risk. Dr. Sinem ATICI USTALAR started working at Atatürk University as a research assistant in 2019 and will continue to work as an Assistant Professor in the Department of Economic Theory at the same university in 2024.

Şule DARICAN (Assist. Prof.)

Şule Darıcan was born in Edirne / Keşan. She completed her primary, secondary and high school education in Keşan. She completed her undergraduate education at Trakya University and Anadolu University in the field of Business Administration. Between 2002-2006, she worked as a lecturer at Trakya University Uzunköprü Vocational School. Later, she completed her master's degree with thesis in Business Administration at Istanbul Aydın University in 2011 and her doctorate in Business Administration Program of Istanbul Aydın University in 2019. In 2019, she received the title of Assistant Professor from Istanbul Aydın University. Starting in 2006 as a lecturer, she continues her duty at Istanbul Aydın University as the Head of the Marketing and Advertising Department. She teaches courses in the field of Business Administration and Marketing. She has published articles in the fields such as Personnel Empowerment, Emotional Labor, Talent Management, Asymmetric Information, Cyberloafing, Career Adaptability, Leader-Member Interaction, Psychological Capital, Work Life Balance, Entrepreneurship and Innovation, Career Plateau, etc.

Ümit Remzi ERGUN (MA Student)

The researcher was born in Sinop Gerze. After completing his basic and higher education, he started his master's degree in Canakkale Onsekiz Mart University (COMU). Whilst conducting research at COMU, he becomes competent in iron and steel industries (ISI). His master thesis was titled "An Econometric Analysis of Iron and Steel Sector as a Geoeconomics Force: The Case of Turkey." Prof. Dr. Meliha Ener, his master examiner at the COMU. He is a follower of the economic and trade impact of ISI. The researcher conducts research on the iron and steel sector, covering social sciences and other interdisciplinary subjects. The researcher is interested in literature, violin, land and sea hunting.

Tuğçe TOPÇU (Res. Assist.)

Born in Balıkesir in 1995, the author graduated from the Department of Health Management at Selçuk University Faculty of Health Sciences in 2017. Topçu completed her master's degree in Business Administration at the Institute of Social Sciences, Kırşehir Ahi Evran University in 2019. She is currently pursuing her doctoral studies in the Department of Business Administration at the Institute of Social Sciences, Bandırma Onyedi Eylül University, a program she began in 2021. Since 2023, she has been serving as a Research Assistant at Istanbul Gelişim University.

Vildan BAYRAM

She was born in Mudanya-Bursa. She completed his undergraduate education at Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences/Department of Business Administration (1993), and her master's degree at Istanbul Aydın University, Strategic Marketing and Brand Management (2013). She completed her doctorate in Business Administration Doctorate Program at Istanbul Aydın University Graduate Education Institute in 2023. She has worked as a manager in different sectors and has been working as a lecturer since 2010. Currently working

as a full-time Dr. at Istanbul Aydin University. Lecturer She is a member of the Business Management Program staff. She has published articles, book chapters and papers in indexed, TR index and other international publications on management organization, strategic management, leadership, human resources management, sustainability, blockchain, metaverse and IoT technologies.

Zeynep KARAŞ

Zeynep Karaş completed her undergraduate education at Cumhuriyet University, Department of Economics, her master's degree at Atılım University, Department of International Relations and her PhD at Cumhuriyet University, Department of Economics. Zeynep Karaş is currently working as an Assistant Professor at Düzce University, Faculty of Business Administration, Department of International Trade. Her research interests include Central Banking, Credit Rating Agencies, Trade Wars, Financial Crises, Environmental Economics, Tourism Economics, Global Economy and World Trade.

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 yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen çalışmaların orijinal ve mevcut literatüre katkıda bulunması beklenmektedir. Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayımlanmamış 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 kelimededen 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 kelimededen az, 8000 kelimededen 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, orijinalliği, 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